

Приложение
к приказу директора МБОУ лицея №
15 г. Ставрополя
от №



Согласовано:

Председатель профсоюзной
организации МБОУ лицея №15
г. Ставрополя

Г.П.Пустовалова
2015г.

Утверждаю

Директор
МБОУ лицея №15
г. Ставрополя

В.А.Тарасова
«__» _____ 2015г.



ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципального бюджетного образовательного
учреждения лицея № 15 города Ставрополя

1. Общие положения

Настоящее положение об оплате труда работников лицея, подведомственного комитету образования администрации города Ставрополя (далее - Положение) разработано в соответствии с постановлением администрации города Ставрополя от 07 июля 2015 года № 1457 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений города Ставрополя, подведомственных комитету образования администрации города Ставрополя». Настоящее положение действует с 01 сентября 2015 года.

1.1. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников МБОУ лицея № 15 г. Ставрополя (далее – лицей), определяет порядок формирования фонда оплаты труда за счет средств краевого бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее ПКГ), квалификационным уровням, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.2. Положение направлено на поддержку, развитие и стимулирование инновационного труда каждого работника по обеспечению высокого качества результатов деятельности лицея. Установление стимулирующих надбавок и доплат в процентах, в абсолютных суммах к базовому должностному окладу, к ставке производится из фонда оплаты труда, средств, поступающих от приносящей доход деятельности. Установление стимулирующих надбавок и доплат направлено на повышение

образовательного статуса лица, обеспечивающего рост оплаты труда и развитие ресурсной базы лица.

1.3. Объем средств на оплату труда работников формируется на календарный год, исходя из объема ассигнований бюджета и средств, поступающих от оказания платных услуг. Объем средств на оплату труда работников лица, предусмотренных главным распорядителем бюджета отрасли «Образование» может быть уменьшен при уменьшении объема предоставляемых лицом услуг.

1.4. Система оплаты труда работников МБОУ лица № 15 Ставрополя, устанавливается с учетом:

Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

выплат компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренных разделами 3 и 4 настоящего Положения;

государственных гарантий по оплате труда;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

мнения профсоюзной организации лица.

1.5. Заработная плата работников лица состоит:

из окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;

из выплат компенсационного характера;

из выплат стимулирующего характера.

1.6. Штатное расписание лица утверждается приказом директора и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих).

1.7. Размеры должностных окладов (окладов), ставок заработной платы работников устанавливаются директором лица на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, и в соответствии с положением об оплате труда работников лица, согласованным в установленном порядке с представительным органом работников лица.

1.8. Лица, не имеющие соответствующего профессионального образования или стажа работы, установленного критериями отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по решению соответствующей аттестационной комиссии могут быть назначены на соответствующие должности также, как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование и стаж работы.

Назначение специалистов на должности заместителей директора лица производится при наличии у них I квалификационной категории или прошедшие аттестацию на соответствие занимаемой должности.

1.9. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам образовательных учреждений согласно разделу 3 настоящего Положения.

1.10. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам образовательных учреждений согласно разделу 4 настоящего Положения.

1.11. Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы работникам образовательных учреждений приведен в разделе 6 настоящего Положения.

1.12. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам приведен в разделе 7 настоящего Положения.

1.13. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников приведены в разделе 8 настоящего Положения.

1.14. Система оплаты труда работников устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами, которые предусматривают по всем имеющимся в штате лицам должностям работников размеры ставок, окладов за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы).

1.15. Размеры окладов, ставок заработной платы работников лица устанавливаются с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, сложности выполняемых работ на основе профессиональных квалификационных групп профессий рабочих и должностей служащих и квалификационных уровней.

1.16. Фонд оплаты труда формируется лицом на календарный год исходя из размеров субсидий, предоставленных на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.17. При наличии экономии средств по фонду оплаты труда работникам лица может быть оказана материальная помощь в случаях, установленных Положением О премиальных и иных выплатах работникам МБОУ лица № 15 г.Ставрополя.

1.18.Руководителю лица материальная помощь выплачивается согласно приказу комитета образования администрации города Ставрополя при наличии экономии фонда оплаты труда.

2. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников образовательных учреждений по профессиональным квалификационным группам должностей

2.1. Должностные оклады заместителей руководителя в зависимости от группы по оплате труда:

№ п/п	Наименование должности	Минимальный должностной оклад, рублей
		Группа по оплате труда руководителей

		I	II	III	IV
11.	Заместитель директора	16242	15213	14273	13426

2.2. Должностные оклады главного бухгалтера, заместителя директора по административно-хозяйственной работе устанавливаются в зависимости от группы по оплате труда:

№ п/п	Наименование должности	Минимальный должностной оклад, рублей			
		Группа по оплате труда руководителей			
		I	II	III	IV
1.	Главный бухгалтер	16142	15113	14173	13326
2.	Заместитель директора по административно-хозяйственной работе	16142	15113	14173	13326

2.3. Должностные оклады, ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе «Должности педагогических работников»:

№ пп/п	Квалификационный уровень	Должности педагогических работников, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальная ставка заработной платы, рублей
1.	Первый квалификационный уровень	инструктор по физической культуре;	7158
2.	Второй квалификационный уровень	концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог;	7509
3.	Третий квалификационный уровень	воспитатель; методист; педагог-психолог;	8249
4.	Четвертый квалификационный уровень	преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, учитель-логопед; учитель	9135

Примечания:

1. Педагогическим работникам образовательных учреждений, реализующих программу повышенного уровня, ставки заработной платы устанавливаются с поправочным коэффициентом 1,15. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в процентах к размеру ставки заработной платы без учета повышения на 15 процентов.

2.4. Должностные оклады, ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе должностей руководителей структурных подразделений:

п/п	Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный должностной оклад, ставка заработной платы, рублей
1.	Первый квалификационный уровень	Руководитель структурного подразделения (лицейская оранжерея)	6332

2.5. Рекомендуемые минимальные размеры должностных окладов работников образовательных учреждений устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ):

должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня», – 3651 рубль;

должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня», – 4964 рубля;

должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня», – 5649 рублей;

должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня», – 8434 рубля.

Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»			
1.	Первый квалификационный уровень	секретарь руководителя, лаборант	4964
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»			

1.	Первый квалификационный уровень	без категории (инженер всех специальностей специалист по ОТ и ТБ, экономист, бухгалтер, юрисконсульт, специалист по кадрам)	5649
2.	Второй квалификационный уровень	II категория (инженер всех специальностей, специалист по ОТ и ТБ, экономист, бухгалтер, юрисконсульт)	5818
3.	Третий квалификационный уровень	I категория (инженер всех специальностей, специалист по ОТ и ТБ, экономист, бухгалтер, юрисконсульт)	5931
4.	Четвертый квалификационный уровень	ведущий (инженер всех специальностей, специалист по ОТ и ТБ, экономист, бухгалтер, юрисконсульт)	6214

2.6. Рекомендуемые минимальные размеры должностных окладов работников образовательных учреждений, относящихся по своим функциональным обязанностям к работникам культуры, включенных в штатные расписания образовательных учреждений:

п/п	Квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный должностной оклад, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников, занятых в библиотеках»			
1.	Должности руководящего состава культуры, искусства и кинематографии	заведующий библиотекой	7132
2.	Должности, отнесенные к ПКГ	библиотекарь	6066

	«Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»		
--	--	--	--

Примечание:

Должностные оклады работникам образовательных учреждений, относящимся по своим функциональным обязанностям к работникам культуры, устанавливаются согласно условиям оплаты труда, установленным для работников соответствующей сферы.

Выплаты компенсационного, стимулирующего характера будут производиться по условиям оплаты труда образовательных учреждений, в которых вышеуказанные работники работают.

2.7. Рекомендуемые минимальные размеры должностных окладов рабочим образовательных учреждений устанавливаются в зависимости от разрядов выполняемых работ:

1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3594 рубля
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3766 рублей
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3936 рублей
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4964 рубля
5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5022 рубля
6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5249 рублей
7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5363 рубля
8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-	5705 рублей

квалификационным справочником работ и профессий рабочих	
---	--

2.7.1. К высококвалифицированным рабочим относятся рабочие, имеющие высший разряд согласно Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих и выполняющие работы, предусмотренные высшим разрядом. Оклады могут устанавливаться высококвалифицированным рабочим, постоянно занятым на особо сложных и ответственных работах, к качеству исполнения которых предъявляются специальные требования.

2.7.2. Вопрос об установлении конкретному рабочему оклада решается директором лица в индивидуальном порядке с учетом его квалификации, объема и качества выполняемых работ в пределах средств, направляемых на оплату труда. Указанная оплата труда может носить как постоянный, так и временный характер.

2.7.3. В случаях, когда заработная плата работника отработавшего норму рабочего времени в соответствии с режимом рабочего времени (графиком работы лица) на соответствующий календарный месяц года, составленным согласно производственному календарю, выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), окажется ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством и законодательством Ставропольского края, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда.

Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, доплата производится пропорционально отработанному времени.

Доплата начисляется работнику по основному месту работы по основной профессии, должности и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

3. Выплаты компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников лица, предусмотренных настоящим Положением, если иное не установлено федеральным законодательством, нормативными и правовыми актами Ставропольского края.

3.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами лица с учетом настоящего Положения. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, коллективным договором и соглашениями.

3.3. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются в трудовых договорах, заключенных с работниками.

3.4. Выплаты работникам лица, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере.

Работникам по результатам проведения специальной оценки условий труда за работу в условиях труда, превышающих гигиенические нормативы, предусматриваются выплаты не ниже 4 процентов тарифной ставки (оклада) за вредные и (или) опасные условия труда, предусмотренные статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации, в том числе:

до 12 процентов ставки (оклада) за вредные условия труда и (или) опасные условия труда;

до 24 процентов ставки (оклада) за особо вредные и (или) опасные условия труда.

Директор лица проводит специальную оценку условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Перечень работников и конкретный размер доплаты определяются приказом директора пропорционально отработанному времени в зависимости от результатов специальной оценки условий труда и закрепляются в коллективном договоре.

Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда с вредными и (или) опасными условиями труда не могут быть ухудшены, а размеры снижены по сравнению с порядком, условиями и размерами фактически реализуемых компенсационных мер по состоянию на 01 января 2014 г. и результатов специальной оценки условий труда.

3.5. Размеры компенсационных выплат 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):

№ п/п	Наименование работ	Размер выплаты в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1	За индивидуальное обучение на дому больных детей (при наличии соответствующего медицинского заключения) учителям и другим педагогическим работникам, из расчета педагогической нагрузки по	20

	индивидуальному обучению	
2	Специалистам логопедических пунктов	20
3	Учителям, преподавателям за классное руководство: 1 - 4 классов	30
	5 - 12 классов	35
4	Учителям 1 - 4 классов за проверку письменных работ	10
5	Учителям за проверку письменных работ, из расчета педагогической нагрузки: по русскому языку, литературе, математике;	15
	по иностранному языку, физике, химии, биологии, истории, географии, основам безопасности жизнедеятельности	10
6	Педагогическим работникам образовательных учреждений за руководство методическими объединениями, кафедрами, психолого-медико-педагогическими комиссиями, работникам за работу в аттестационных комиссиях	15
7	Педагогическим работникам за обслуживание вычислительной техники (за каждый работающий компьютер)	5
8	Педагогическим работникам за заведование учебными мастерскими	20
9	Педагогическим работникам за заведование учебными кабинетами	10
10	Педагогическим работникам за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию	5-100

Примечание:

1. Перечень должностей работников лицея и конкретные размеры выплат в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) в тех случаях, когда данные выплаты имеют минимальные и максимальные значения, определяются приказом директора по согласованию с представительным органом работников образовательного учреждения в зависимости от степени и продолжительности занятости работников в особых условиях.

2. В случаях, когда работникам предусмотрены выплаты в процентах к должностному окладу, ставке заработной платы по двум и более основаниям, абсолютный размер каждой выплаты, установленной в процентах, исчисляется из должностного оклада, ставки заработной платы без учета повышения по другим основаниям.

3. Доплаты за классное руководство предусмотрены настоящим Положением, в классе с наполняемостью не менее наполняемости, установленной для образовательных учреждений законодательством Российской Федерации в сфере образования. Для классов с большей или меньшей наполняемостью расчет размера доплаты за классное руководство, устанавливается пропорционально фактической наполняемости классов.

4. Компенсационная выплата педагогическим и другим работникам за обслуживание вычислительной техники (за каждый работающий компьютер) устанавливается в случае, если выполнение указанных действий не входит в должностные обязанности работника образовательного учреждения.

3.6. Оплата труда работников лица за работу в ночное время (с 22 час. 00 мин. до 06 час. 00 мин.) устанавливается в размере 35 процентов часовой тарифной ставки (оклада), рассчитанной за каждый час работы в ночное время.

3.7. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;

работникам, получающим должностной оклад, - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада) за день или час работы сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада) за день или час работы сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

3.8. Оплата за сверхурочную работу.

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 может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.9. Работникам лица, выполняющим в пределах рабочего дня наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности (профессии) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника

без освобождения от своей основной работы, производится выплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника или совмещение профессий (должностей).

При выполнении работником наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительного объема работ по одной и той же профессии или должности производится выплата за расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном соотношении к должностному окладу, ставке заработной платы по основной работе или в абсолютных размерах по соглашению сторон.

Размер должностного оклада, ставки заработной платы по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) используется для установления выплат как одному, так и нескольким лицам. Конкретные размеры выплат компенсационного характера определяются каждому работнику лица дифференцированно в зависимости от квалификации данного работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени. Выплаты компенсационного характера могут быть уменьшены или полностью отменены при пересмотре в установленном порядке норм нагрузки, а также в установленных комиссиями образовательного учреждения случаях ухудшения качества работы.

Условия и порядок установления выплат за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника фиксируются в трудовом договоре, коллективном договоре, соглашении и других локальных нормативных актах лица.

4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников лица в соответствии с коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

объективности – размера вознаграждения работника образовательного учреждения, определяемого на основе объективной оценки результатов его труда;

предсказуемости – информированности работника образовательного учреждения о вознаграждении, получаемом в зависимости от результатов труда;

адекватности – соответствия вознаграждения трудовому вкладу каждого

работника в результат деятельности всего образовательного учреждения, его опыту и уровню квалификации;

своевременности – соответствия вознаграждения достигнутым результатам труда;

прозрачности – соответствия принятых правил определения вознаграждения, известных каждому работнику образовательного учреждения.

Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются в пределах имеющихся средств, в том числе внебюджетных, по согласованию с представительным органом работников лицея и закрепляются в коллективных договорах, соглашениях в соответствии с положением по оплате труда.

Наименование, размер, периодичность и условия осуществления выплат стимулирующего характера, а также показатели и критерии оценки эффективности деятельности работника предусматриваются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

Выплаты стимулирующего характера заместителям директора лицея устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых директором.

4.2. В лицее устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

4.2.1. За интенсивность и высокие результаты работы:

за интенсивность труда;

за высокие результаты работы;

за выполнение особо важных и ответственных работ.

4.2.2. За качество выполняемых работ:

за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака);

за образцовое выполнение муниципального задания;

за наличие квалификационной категории.

4.2.3. Премияльные выплаты по итогам работы.

4.3. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам (ставка заработной платы) или в абсолютных размерах.

4.4. Выплаты за интенсивность и высокие результаты труда:

- выплаты к заработной плате педагогических работников, отнесенных к категории молодых специалистов, – 20 процентов от основного должностного оклада за счет средств бюджета города Ставрополя;

- работникам рабочих специальностей за выполнение работ по нескольким смежным профессиям и специальностям при их отсутствии в штатном расписании образовательного учреждения;

- выплаты за работу с подготовкой документов и размещения на сайте bus.gov.ru в абсолютном размере 2 000 рублей ежемесячно;

- выплаты за размещение данных об учреждении на сайте bus.gov.ru в

абсолютном размере 4 000 рублей ежемесячно;

п/п	Должность	Наименование выплат	Размер в %
1.	Заместителям директора по УВР, ВР, информатизации	за напряженность и интенсивность исполнения отчетности в вышестоящие органы (сжатость сроков)	5-120
		за напряженность выполнения должностных обязанностей, связанной с мониторингом и оформлением документации по выплатам стимулирующего характера	5-15
		за работу по разработке стратегии и дизайна лицейского сайта	5-100
		за напряженность и интенсивность редакционной деятельности в подготовке к публикации научных статей и методических рекомендаций и разработок	5-20
		за напряженность и интенсивность работы, связанной с участием в мероприятиях, конкурсах, выставках различного уровня	5-30
		за интенсивность и напряженность работ по привлечению других источников финансовых поступлений	5-100
		за интенсивность и напряженность работ, связанных с введением ФГОС	5-30
2.	зам директора по АХР	за систематическую и результативную работу по экономии электрической, тепловой энергии и коммунальных расходов, увеличение объема выполняемых работ с целью сохранения зданий и помещений лицея в хорошем санитарно-техническом состоянии	5-30
		за напряженность и интенсивность выполнения должностных обязанностей, связанных с работой с коммунальными службами, службами заказчика, энергоснабжения и другими по содержанию школы	5-70
		за работу по ТБ и ОТ (контроль выполнения правил ТБ и ОТ техническими работниками лицея)	5-20
3.	Работникам бухгалтерии	за реализацию и использование новых программ (бухгалтерских компьютерных программ), направленных на совершенствование качества бухгалтерского и экономического учета	50
		за напряженность и интенсивность работ, связанных с системой удаленного финансового документооборота СУФД	50-100
		за напряженность и интенсивность работ, связанных с системой удаленного финансового документооборота KRISTA УРМ	10-25
		за работу с наличными деньгами при сдаче в банк	100

		за ведение сметной документации (составление, регистрация) по иным средствам финансирования	50
		За интенсивность и напряженность в эффективном планировании и исполнении бюджета лица, ориентированного на результат	50-100
		За напряженность и интенсивность исполнения отчетности в вышестоящие органы (комитет образования, комитет по управлению муниципальным имуществом)	50-100
4.	Работникам библиотеки	за напряженность и интенсивность исполнения отчетности (по работе с библиотечным фондом) в вышестоящие органы (сжатость сроков)	50-100
5.	Юрисконсульту	за интенсивность и напряженность работы связанной с размещением сведений по договорам и контрактам на сайте www.zakupki.gov.ru (44-ФЗ)	100-200
		за напряженность и интенсивность исполнения отчетности в вышестоящие органы (сжатость сроков)	100-150
6.	Педагогическим работникам	за интенсивность и напряженность труда, связанную с подготовкой к конференциям, олимпиадам, семинарам, круглым столам	5-100
		за создание условий для комфортного, успешного обучения и воспитания учащихся	5-100
		за интенсивность и напряженность в работе с музейным собранием, в экспозиционной работе	5-100
		за художественно-оформительскую работу	5-40
		за интенсивность и напряженность работ по привлечению других источников финансовых поступлений	5-100
		за напряженность и интенсивность исполнения отчетности в вышестоящие органы (сжатость сроков)	5-120
		за интенсивность и напряженность в условиях работы в две смены	5-10
		за ведение протоколов педагогических советов и совещаний при директоре (за делопроизводство)	5-20
		за интенсивность и напряженность индивидуальной работы с участниками лицейского театра	20-100
		участие в работе краевых инновационных площадок, в краевых творческих лабораториях, проводящим исследовательскую работу в области образования, внедрения новых педагогических технологий	10
за сохранение системы дополнительного	5-50		

		образования	
		за редактирование лицейской газеты, радио	5-20
7.	Преподавателю-организатору ОБЖ	за интенсивность и напряженность в решении вопросов гражданской обороны в лицее	5-50
8.	Педагогу-психологу	за интенсивность и напряженность работы, связанной с увеличением количества детей в группах	5-100
9.	Инструктору по физической культуре	за сохранность в хорошем состоянии тренажеров и спортивных сооружений на территории лицея	5-50
10.	Педагогу-организатору	за интенсивность и напряженность в проведении внеклассной деятельности учащихся	5-50
11.	Учителю-логопеду	за интенсивность и напряженность, связанную с увеличением количества детей, которым необходима работа с учителем-логопедом	5-20
12.	Социальным педагогам	за посещение на дому детей-сирот и опекаемых детей	5-20
		за интенсивность и напряженность в работе с родителями детей из неблагополучных семей, детей группы риска с опекунами и законными представителями сирот и опекаемых детей	5-50
13.	Учебно-вспомогательный персонал (специалист по кадрам, секретарь руководителя, инженер по ОТ и ТБ)	за напряженность и интенсивность исполнения отчетности в вышестоящие органы (сжатость сроков)	50-150
		за напряженность и интенсивность работы с оргтехникой	10-50
		за напряженность и интенсивность в работе по комплектованию первых и десятых классов	10-50
		за интенсивность и напряженность выполнения должностных обязанностей при формировании базы данных на работников лицея, работу с военкоматом и пенсионным фондом.	10-50
		за интенсивность и напряженность работы с архивом лицея	10-50
		за интенсивность и напряженность работы с электронной почтой	10-50
		за интенсивность и напряженность ведения дополнительного документооборота	10-100
		За координирование информационно-аналитической системы «Аверс»	5-100
		за интенсивность и напряженность работы, связанной со срочным оповещением общеобразовательных учреждений о мероприятиях, проводимых комитетом образования, структурными подразделениями администрации города Ставрополя и организациями города и края	5-50
		за создание условий для комфортного, успешного обучения и воспитания учащихся	5-100
14.	Рабочим по	за интенсивность и напряженность труда,	5-120

	комплексному обслуживанию и ремонту зданий	связанную с необходимостью неоднократной уборки	
		за сохранение растений на этаже в хорошем состоянии	5-30
		за проведение генеральной уборки	5-200
		стимулирование работ по сохранению зданий и помещений в хорошем санитарно-техническом состоянии	5-100
		за качественное содержание коммуникаций зданий лица в хорошем техническом состоянии и снижение риска аварийности	5-50
15.	Работникам теплицы	за качественное содержание зон обслуживания в соответствии с требованиями СанПиНа (оздоровление растений в оранжерее)	50-100
		за качественное содержание зон обслуживания в соответствии с требованиями СанПиНа (оздоровление растений в здании лица)	50-100
16.	Инженеру по ТБ и ЭУ	За интенсивность и напряженность организации методической помощи по сопровождению компьютерных программ(1С Предприятие; Бухгалтерия; Зарплата; СУФД; УРМ)	100
17.	Работникам лица	за участие в ремонте лица	5-100
		за интенсивность и напряженность выполнения компьютерных работ (подготовка лицейской печатной документации, набор на компьютере)	5-20
		за курьерство	5-15
		за предоставление интересов трудового коллектива, работа с коллективным договором, ведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы с работниками	5-50
		за интенсивность и напряженность работы с программой информационно-аналитической системе «АВЕРС»	50-100
		за интенсивность и напряженность работы по эффективному использованию вычислительной техники	50-100
		за интенсивность и напряженность работы, связанной с техническим сопровождением сайта лица	5-100
		за ведение табеля учета рабочего времени	5-100
		За организацию питания учащихся за родительскую плату	5- 50
		за информационное сопровождение деятельности лица	5-100
		за качественное содержание зон обслуживания в соответствии с требованиями СанПиНа	5-100
18.	Дворникам	за стимулирование работ по сохранению территории лица в хорошем санитарно-техническом состоянии	5-100

4.5. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера не ограничен.

4.6. За качество выполняемых работ:

4.6.1. За наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается выплата стимулирующего характера:

имеющим ученую степень кандидата наук – в размере 20 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы;

имеющим ученую степень доктора наук – в размере 30 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы;

имеющим почетное звание «народный» – в размере 30 процентов, «заслуженный» – 20 процентов установленной ставки заработной платы по основной должности, награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) – в размере 15 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы по основной должности.

При наличии у работника образовательного учреждения двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков доплата производится по одному из оснований.

4.6.2. За наличие квалификационной категории педагогическим работникам устанавливается выплата стимулирующего характера:

за наличие второй квалификационной категории (до окончания срока ее действия) или педагогическим работникам, прошедшим аттестацию на подтверждение соответствия занимаемой должности, – в размере 5 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы) по основной должности;

за наличие первой квалификационной категории – 15 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы) по основной должности;

за наличие высшей квалификационной категории – 20 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы) по основной должности.

4.6.3. Выплаты за качество выполняемых работ осуществляются на основании перечня критериев и показателей качества предоставления образовательных услуг, утверждаемого директором лица.

Перечень критериев и показателей для распределения поощрительных выплат работникам лица из стимулирующей части фонда оплаты труда за результативность и эффективность работы

Руководитель структурного подразделения (заведующая теплицей)	1.Создание условий для развития творческих способностей обучающихся, организация активного отдыха обучающихся в учебное и внеучебное время.	1.Положительная динамика охвата кружковой и клубной работой детей. Сохранность контингента обучающихся в течение всего срока обучения по программе	0,5
		2. Участие обучающихся в различных мероприятиях: -лицейский уровень - муниципальный и краевой уровни	0,5 1,0
		3.Наличие позитивных отзывов и отсутствие обоснованных жалоб в адрес педагога со стороны родителей и учащихся	0,5
		4.Наличие среди учащихся победителей, призеров и участников конкурсов, соревнований, смотров и т.д.. -лицейский уровень - муниципальный и краевой уровни	0,5 1,0
		5.Эстетика оформления школьного двора. Совершенствование видового разнообразия в оранжерее и на газонах	1,0
		6.Организация работы с родительской общественностью: семейная гостиная, клуб, экскурсии	0,5
		Максимально возможное количество баллов по критерию 1	
2. Методическая и инновационная деятельность	1.Разработка и внедрение новых информационных технологий в учебный процесс. Организация уроков биологии на базе оранжереи.	1,0	
	2.Участие в инновационной и экспериментальной работе	1,0	
	3.Разработка и выполнение программы оздоровления на базе эколого-биологического комплекса лица	1,0	
Максимально возможное количество баллов по критерию 2		3,0	
3.Развитие социального партнерства	1.Установление долгосрочного взаимовыгодного сотрудничества с общественными организациями, ВУЗами и др. по реализации задач направленных на обеспечение развития оранжереи и повышение качества подготовки по биологии обучающихся (инвестирование финансовых и материальных ресурсов на укрепление	1,0	

		учебно-материальной базы, участие в разработке и анализе содержания образовательных программ) давшее существенные положительные результаты.	
	Максимально возможное количество баллов по критерию 3		1,0
	Максимально возможное количество баллов по всем критериям		8,5
Заместитель директора по УВР (функциональные обязанности, возложенные приказом директора на Сергееву Т.Г.)	1. Обеспечение доступности образования	1. Позитивная динамика учебных достижений обучающихся по курируемым предметам (математика, физкультура, ОБЖ) в сравнении с предыдущим периодом: -на том же уровне; -выше	0,5 1,0
		2. Позитивная динамика показателя среднегодового балла результатов государственной (итоговой) аттестации выпускников 9,11 классов в сравнении с предыдущим периодом: -на том же уровне; -выше	0,5 1,0
		3. Проведение мониторинга образовательного процесса по курируемым предметам и классам-параллелям: -ведется эпизодически; - ведется регулярно, результаты используются при планировании работы.	0,5 1,0
	Максимально возможное количество баллов по критерию 1		3,0
	2. Эффективность управленческой деятельности	1. Количество учителей (курируемых предметов), использующих ИКТ в учебном процессе, контроле и учете знаний учащихся: -до 50% -выше	0,5 1,0
		2. Наличие призовых мест в олимпиадах, конкурсах, научных чтениях на уровне: -лицейском -городском, краевом, Всероссийском	0,5 1,0
		3. Реализация плана работы по программе «Образование и здоровье» - мониторинг пропущенных уроков по болезни: -выше -на том же уровне -ниже	0,0 0,5 1,0
		4. Организация, координация и реализация плана внутришкольного контроля: - не менее чем на 70%	0,5

		- на 100%	1,0
		5.Реализация плана работы лица -не менее чем на 70%	0,5
		-на 100%	1,0
		6.Работа с родительской общественностью (проведение родительских собраний, предупреждение и разрешение конфликтных ситуаций)	1,0
		7.Сохранение контингента учащихся	1,0
		8.Организация и подготовка к итоговой аттестации, в том числе к ЕГЭ (обучения организаторов ЕГЭ, учителей-предметников)	1,0
	Максимально возможное количество баллов по критерию		8
	3.Инновационная и методическая деятельность	1.Участие педагогов (курируемые предметы) в педагогических, методическом советах лица, конференциях в сравнении с предыдущим периодом: - на том же уровне -выше	0,5 1,0
		2.Динамика профессионального роста педагогов курируемых предметов -на том же уровне -выше	0,5 1,0
		3.Разработка программ, положений, локальных актов, учебно-методических материалов, рекомендаций	1,0
		Максимально возможное количество баллов по критерию	3,0
		4.Высокий уровень исполнительской дисциплины	1.Своевременная сдача отчетов, информации
		2.Соблюдение исполнительской и трудовой дисциплины	1,0
	Максимально возможное количество баллов по критерию		2,0
	Максимально возможное количество баллов по всем критериям		16,0
Заместитель директора по УВР (функциональн ые обязанности, возложенные	1.Обеспечение доступности образования	1.Позитивная динамика учебных достижений обучающихся по курируемым предметам (химия, физика, биология, технология, музыка, ИЗО) в сравнении с предыдущим периодом: -на том же уровне; -выше	0,5 1,0

приказом директора на Ковалеву Е.А.)		2.Позитивная динамика показателя среднегодового балла результатов государственной (итоговой) аттестации выпускников 10-11 классов в сравнении с предыдущим периодом:	
		-на том же уровне;	0,5
		выше	1,0
		3.Проведения мониторинга образовательного процесса по курируемым предметам и классам-параллелям:	
		-ведется эпизодически;	0,5
		-ведется регулярно, результаты используются при планировании работы	1,0
		Максимально возможное количество баллов по критерию 1	3
	2.Эффективность управленческой деятельности	1.Организация профильного и предпрофильного обучения	1,0
		2.Реализация учебного плана и образовательных программ по курируемым предметам и классам-параллелям	1,0
		3.Наличие призовых мест в олимпиадах, конкурсах, научных чтениях на уровнях:	
		-лицейском	0,5
		-городском, краевом, Всероссийском	1,0
		4.Реализация плана работы по программе» Организация здорового питания»:	
-не менее чем на 70%		0,5	
-на 100%		1,0	
5.Реализация плана внутришкольного контроля:			
-не менее чем на 70%		0,5	
-на 100%	1,0		
6.Организация сотрудничества с высшими учебными заведениями	1,0		
7.Реализация плана работы лицея			
-не менее чем на 70%	0,5		
-на 100%	1,0		
8.Участие в сохранении и укреплении здоровья детей (организация питания)	1,0		
9.Работа с родительской общественностью (проведение родительских собраний, предупреждение и разрешение конфликтных ситуаций)	1,0		
Максимально возможное количество баллов по критерию 2		9,0	

	3. Инновационная и методическая деятельность	1. Количество педагогов (курируемых предметов), участвующих в реализации городских и краевых программ в сравнении с предыдущим периодом: -на том же уровне -выше	0,5 1,0
		2. Количество выступлений педагогов (курируемых предметов), на педагогических советах, конференциях и т.д. в сравнении с предыдущим периодом: -на том же уровне; -выше	0,5 1,0
		Максимально возможное количество баллов по критерию 3	2,0
	4. Высокий уровень исполнительской дисциплины	1. Своевременная сдача отчетов, информации	1,0
		2. Соблюдение исполнительской и трудовой дисциплины	1,0
		Максимально возможное количество баллов по критерию 4	2,0
Максимально возможное количество баллов по всем критериям			16,0
Заместитель директора по УВР (функциональные обязанности, возложенные приказом директора на Ермоленко Л.Н.)	1. Обеспечение доступности образования	1. Позитивная динамика учебных достижений обучающихся по курируемым предметам (история, география, экономика, русский язык, литература) в сравнении с предыдущим периодом (по учебным четвертям): -на том же уровне; -выше	0,5 1,0
		2. Позитивная динамика показателя среднегодового балла результатов государственной (итоговой) аттестации по курируемым предметам (история, география, экономика, русский язык, литература) выпускников 9, 11-х классов в сравнении с предыдущим периодом: -на том же уровне; -выше	0,5 1,0
		3. Проведение мониторинга образовательного процесса по курируемым предметам (история, география, экономика, русский язык, литература) и классам-параллелям (5,6 классы), заболеваемости гриппом и ОРВИ: -ведется эпизодически; -ведется регулярно, результаты используются при планировании работы.	0,5 1,0
	Максимально возможное количество баллов по критерию 1	3,0	

2.Эффективность управленческой деятельности	1.Организация и реализация плана научно-методической работы:	
	-не менее чем на 70%	1,0
	-на 100%	1,5
	2.Реализация учебного плана и образовательных программ по курируемым предметам и классам-параллелям	1,0
	3.Подготовка документов на аттестацию педагогических кадров	1,0
	4.Количество учителей (курируемых предметов), использующих Икт, новые педагогические технологии в учебном процессе, в контроле и учете знаний учащихся:	
	-до 50%	0,5
	-выше	1,0
	5.Участие и наличие призовых мест в олимпиадах, конкурсах на уровнях:	
	-лицейском	0,5
-городском, краевом, всероссийском	1,0	
6.Реализация плана работы по программе «Одаренные дети»:		
-не менее чем на 70%	0,5	
-на 100%	1,0	
7.Реализация плана внутришкольного контроля:		
-не менее чем на 70%	0,5	
-на 100%	1,0	
8.Работа с родительской общественностью (проведение родительских собраний на классах-параллелях, предупреждение и разрешение конфликтных ситуациях).	1,0	
Максимально возможное количество баллов по критерию 2	8,5	
3.Инновационная и методическая деятельность	1.Участие учителей в инновационной работе, педагогических советах, конференциях, мероприятиях, других профессиональных форумах, в сравнении с предыдущим периодом:	
	-на том же уровне;	0,5
	-выше	1,0
2.Разработка программ, положений, локальных актов, учебно-методических материалов, рекомендаций и т.п.	1,0	
Максимально возможное количество баллов по критерию 3	2,0	

	4.Высокий уровень исполнительской дисциплины	1.Своевременная сдача отчетов, информации по кадрам.	1,5
		2.Соблюдение исполнительской и трудовой дисциплины	1,0
	Максимально возможное количество баллов по критерию 4		2,5
Максимально возможное количество баллов по всем критериям		16,0	
Заместитель директора по информатизации (функциональные обязанности, возложенные приказом директора на Борису Л.И.)	1.Обеспечение доступности образования	1.Позитивная динамика учебных достижений обучающихся по курируемым предметам (информатика, иностранный язык) в сравнении с предыдущим периодом:	
		-на том же уровне;	0,5
		-выше.	1,0
		2.Позитивная динамика показателя среднегодового балла результатов государственной (итоговой) аттестации выпускников 10-11 классов в сравнении с предыдущим периодом:	
		-на том же уровне;	0,5
		-выше	1,0
	3.Проведение мониторинга образовательного процесса по курируемым предметам и классам-параллелям:		
		-ведется эпизодически;	0,5
		-ведется регулярно, результаты используются при планировании работы.	1,0
	Максимально возможное количество баллов по критерию 1		3,0
2.Эффективность управления научно-методической работой	1.Организация научно-методической деятельности и ОЭР, актуальность и содержание тем НМС, педагогических советов	1,0	
	2.Реализация учебного плана и образовательных программ по курируемым предметам и классам - параллелям	1,0	
	3.Организация оказания методической помощи в конструировании урока, внеклассного мероприятия с применением ИКТ	1,0	
	4. Наличие призовых мест в олимпиадах, конкурсах, научных чтениях на уровнях:	-лицейском	0,5
		-городском	1,0
		-краевом, Всероссийском	1,5
5.Реализация плана внутришкольного контроля:			
-не менее чем на 70%	0,5		

		-на 100%	1,0
		6.Реализация плана научно-методической работы -не менее чем на 70%	0,5
		-на 100%	1,0
	Максимально возможное количество баллов по критерию 2		6,5
3.Инновационная и методическая деятельность	1.Количество педагогов, участвующих в ОЭР, в сравнении с предыдущим периодом:	-на том же уровне	0,5
		-выше	1,0
	2.Подготовка призеров и победителей в конкурсах педагогических инноваций	-лицейском	0,5
		-городском	1,0
-краевом, Всероссийском		1,5	
Максимально возможное количество баллов по критерию 3		2,5	
4.Информатизация учебного процесса	1.Создание АРМ и эффективность его использования	от 0,5	
		до 1,0	
	2.Мониторинг ИКТ компетентности педагогов	-на том же уровне	0,5
		-выше	1,0
3.Количество педагогов, использующих ИКТ в учебном процессе, в контроле и учете знаний учащихся:	-до 50%	0,5	
	-выше	1,0	
	4.Освоение информационного пространства лица, города, края, России (размещение материалов на сайтах, участие в виртуальных конференциях, разработка ЦОР и т.д.)	1,0	
	Максимально возможное количество баллов по критерию 4		4,0
Максимально возможное количество баллов по всем критериям			16,0
Заместитель директора по воспитательной работе	1.Обеспечение доступности образования	1.Проведение мониторинга воспитательного процесса:	
		-ведется эпизодически	0,5
	-ведется регулярно, результаты используются при планировании работы	1,0	
Максимально возможное количество баллов по критерию 1		1,0	
	2.Эффективность управленческой деятельности	1.Организация просветительской работы для классных руководителей и родителей учащихся по вопросам воспитания	1,0

	2. Реализация образовательных программ блока дополнительного образования, планов воспитательной работы классных руководителей	1,0
	3. Организация информационного блока (радио, газета, информационные стенды) - ведется эпизодически	0,5
	-ведется регулярно	1,0
	4. Количество классных руководителей и руководителей кружков, использующих ИКТ, новые педагогические технологии в воспитательном и образовательном процессе -до 50% -выше	0,5 1,0
	5. Наличие призовых мест в выставках и конкурсах на уровнях - городском -краевом, всероссийском	1,0 1,0
	6. Реализация плана работы лица за истекший период -не менее чем на 70% -на 100%	0,5 1,0
	7. Реализация плана внутришкольного контроля -не менее чем на 70% -на 100%	0,5 1,0
	Максимально возможное количество баллов по критерию 2	8,0
3. Инновационная и методическая деятельность	1. Количество педагогов, участвующих в ОЭР в сравнении с предыдущим периодом -на том же уровне -выше	0,5 1,0
	2. Количество выступлений педагогов, курируемых заместителем директора на педагогических советах, конференциях и других профессиональных форумах, демонстрация достижений педагогов через систему открытых классных часов, мероприятий, мастер-классов в сравнении с предыдущим периодом -на том же уровне -выше	0,5 1,0
	3. Разработка программ, положений, локальных актов, учебно-методических материалов, рекомендаций и т.п.	1,0
	4. Личное участие, подготовка и участие педагогов в профессиональных конкурсах	1,0

		различного уровня		
	Максимально возможное количество баллов по критерию 3		4,0	
4.Высокий уровень исполнительской дисциплины	1. Своевременная сдача отчетов, информации и т.п.		1,0	
	2.Соблюдение исполнительской и трудовой дисциплины		1,0	
	3.Своевременное составление циклограммы работы лица, оперативной информации по воспитательной работе и дополнительному образованию		1,0	
	Максимально возможное количество баллов по критерию 4		3,0	
Максимально возможное количество баллов по всем критериям 16,0				
Заместитель директора по АХР	1. Санитарно-гигиенические условия лица	1.Организация работ по уборке помещений, благоустройству территории учреждения:		
		- отсутствие замечаний со стороны проверяющих,	1,0	
		-отсутствие замечаний от Роспотребнадзора.	1,0	
			- отсутствие обоснованных жалоб	1,0
	Максимально возможное количество баллов по критерию 1		3,0	
	2. Пожарная и антитеррористическая безопасность в учреждении	1.Отсутствие замечаний со стороны проверяющих на соблюдение правил техники безопасности и электробезопасности		1,0
				1,0
	Максимально возможное количество баллов по критерию 2		2,0	
	3.Сохранность хозяйственного имущества и инвентаря	1.Своевременность составления проектно-сметной документации на проведении работ по текущему и капитальному ремонту, высокое качество подготовки и организации ремонтных работ		1,0
		2.Отсутствие замечаний по учету и хранению товарно-материальных ценностей		1,0
3.Количество пунктов предписаний ревизионных комиссий в части ответственности заместителя в сравнении с предыдущим периодом:				
-уменьшилось		0,5		
		-замечаний нет	1,0	
		4.Наличие приборов учета теплоэнергонасителей и обеспечение их бесперебойной работы, соблюдение установленных лимитов потребления теплоэнергонасителей	1,0	
Максимально возможное количество баллов по критерию 3		4,0		
Максимально возможное количество баллов по всем критериям			9,0	

Учитель, преподаватель, преподаватель- организатор ОБЖ	1. Положительная динамика результатов учебного процесса	1. Качество знаний учащихся по итогам полугодия, года, результатам административных и иных контрольных срезов, государственной (итоговой) аттестации выпускников IX, XI (XII) классов в сравнении с предыдущим периодом: - на том же уровне; - выше	0,5 1,0	
		2. Наличие диагностики знаний учащихся: - ведется эпизодически;	0,5	
		- ведется регулярно, результаты используются при планировании индивидуальной работы	1,0	
		3. Количество учащихся, имеющих академическую задолженность по предмету в сравнении с предыдущим периодом: - ниже; - отсутствует	0,5 1,0	
		4. Наличие призовых мест в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и т.д.: - лицейский и муниципальный уровень; - краевой уровень; - всероссийский уровень	0,5 1,0 1,5	
		5. Охват горячим питанием учащихся в сравнении с предыдущим периодом: - 40-60%; - выше 61%	0,5 1,0	
		6. Уровень организации воспитательной работы с классным коллективом (экскурсии, походы в музеи, кинотеатры, тематические классные часы, и т.д.) - на том же уровне; - выше	0,5 1,0	
		7. Отсутствие травм, полученных учащимися на урочных и внеурочных занятиях	1,0	
		8. Отсутствие жалоб на работу учителя от родителей (законных представителей) учащихся	1,0	
		Максимально возможное количество баллов по критерию 1		8,5
		2. Методическая и инновационная деятельность	1. Использование на уроках здоровьесберегающих технологий, психолого-педагогическое сопровождение	1,0
			2. Использование в работе ИКТ: - для моделирования урока; - для разработки индивидуальных траекторий обучения учащихся;	0,5 0,5

		- для контроля и учета знаний учащихся	0,5
		3.Разработка программ, учебно-методических материалов, пособий, участие в экспериментальной деятельности (конкретно).	1,0
		4.Проведение открытых уроков (мастер-классов), выступления на педсоветах, печатные издания: - лицейского и муниципального уровня; - краевого уровня, Всероссийского уровня, (интернет)	0,5 1,0
		5.Участие в профессиональных конкурсах различного уровня: - муниципальный; - краевой, всероссийский	0,5 1,0
		6.Представление опыта работы на уровне: - лицейском и муниципальном; - краевом	0,5 1,0
		7.Своевременное и качественное исполнение должностных обязанностей, ведение документации, наличие и обновление электронного портфолио.	1,0
		Максимально возможное количество баллов по критерию 2	9,0
Максимально возможное количество баллов по всем критериям			17,5
Воспитатель	1. Положительная динамика результатов воспитательного процесса	1.Диагностика индивидуальных особенностей воспитанников для проведения коррекционно-развивающей работы	1,0
		2.Диагностика индивидуальных способностей, интересов и склонностей обучающихся	1,0
		3.Количество воспитанников, имеющих академическую задолженность в сравнении с предыдущим периодом: -ниже; отсутствует	0,5 1,0
		4.Количество воспитанников занимающихся в кружках, секциях и других объединениях по интересам в сравнении с предыдущим периодом: - на том же уровне; - выше	0,5 1,0
		5.Отсутствие травм, полученных обучающимися во внеурочных занятиях	1,0
		6.Отсутствие жалоб на работу воспитателя от родителей (законных представителей учащихся)	1,0

	Максимально возможное количество баллов по критерию 1	6,0	
	2.Методическая и инновационная деятельность	1.Использование современных технологий в воспитательном процессе	1,0
		2.Использование на занятиях здоровьесберегающих технологий	1,0
		3.Разработка программ, методических разработок, пособий	1,0
		4.Проведение открытых занятий (мастер-классов): - муниципального уровня; - краевого уровня	0,5 1,0
		5.Участие в профессиональных конкурсах различного уровня: - муниципальный; - краевой; - всероссийский	0,5 1,0 1,5
		Максимально возможное количество баллов по критерию 2	7,5
		Максимально возможное количество баллов по всем критериям	13,5
Педагог дополнительно го образования, инструктор по физической культуре	1. Положительная динамика результатов учебно-воспитательного процесса	1.Сохранение количества обучающихся, зачисленных в кружки в начале учебного года до конца учебного года	1,0
		2.Количество обучающихся участвующих в конкурсах, соревнованиях и т.д. в сравнении с предыдущим периодом: -на том же уровне; -выше	0,5 1,0
		3.Количество обучающихся занявших призовые места в сравнении с предыдущим периодом: - на том же уровне - выше	0,5 1,0
		4.Количество обучающихся, воспитанников, охваченных оздоровительными мероприятиями в сравнении с предыдущим периодом: - на том же уровне - выше	0,5 1,0
		5.Количество обучающихся, воспитанников, охваченных мероприятиями по развитию творческих способностей в сравнении с предыдущим периодом: -на том же уровне -выше	0,5 1,0

		6.Количество обучающихся, воспитанников, охваченных каникулярным отдыхом в сравнении с предыдущим периодом: -на том же уровне -выше	0,5 1,0
		7.Отсутствие травм, полученных обучающимися во внеурочных занятиях	1,0
		8.Отсутствие жалоб от родителей на качество работы педагога (законных представителей) учащихся	1,0
	Максимально возможное количество баллов по критерию 1		8,0
	2.Методическая и инновационная деятельность	1.Использование современных технологий в учебно-воспитательном процессе	1,0
		2.Разработка программ, методических разработок, пособий	1,0
		3.Проведение открытых занятий (мастер-классов): - муниципального уровня; - краевого уровня	0,5 1,0
		4.Участие в профессиональных конкурсах различного уровня: - муниципальный; - краевой; - всероссийский	0,5 1,0 1,5
		Максимально возможное количество баллов по критерию 2	4,5
		Максимально возможное количество баллов по всем критериям	
Учитель-логопед	1. Положительная динамика результатов учебного процесса	1.Число обследованных обучающихся с целью выявления нарушений устной или письменной речи в сравнении с прошлым периодом - на том же уровне -выше	0,5 1,0
		2.Диагностика индивидуальных особенностей обучающихся для проведения коррекционно-развивающей работы	1,0
		3.Положительная динамика учащихся с нарушением устной и письменной речи в сравнении с предыдущим периодом: - на том же уровне - выше	0,5 1,0
		4.Снижение количества учащихся имеющих нарушение звукопроизношения	1,0
		5.Снижение количества учащихся имеющих нарушение письма и чтения	1,0

		6.Количество обращений учащихся за консультацией по вопросам решения своих проблем в сравнении с прошлым периодом: -на том же уровне - ниже	1,0 0,5
		7.Ведение документации фиксирующей коррекционный процесс	1,0
		8.Отсутствие жалоб на качество работы учителя-логопеда от родителей (законных представителей) учащихся	1,0
	Максимально возможное количество баллов по критерию 1		8,0
	2.Методическая и инновационная деятельность	1.Использование современных технологий в учебно-воспитательном процессе	1,0
		2.Разработка программ, методических разработок, пособий	1,0
		3.Проведение открытых занятий (мастер-классов): - муниципального уровня; - краевого уровня	0,5 1,0
		4.Участие в профессиональных конкурсах различного уровня: - муниципальный; - краевой; - всероссийский	0,5 1,0 1,5
		Максимально возможное количество баллов по критерию 2	4,5
		Максимально возможное количество баллов по всем критериям	
Социальный педагог	1. Положительная динамика результатов учебно-воспитательного процесса	1.Число обследованных обучающихся с целью выявления дефектов в сравнении с прошлым периодом: - на том же уровне - выше	0,5 1,0
		2.Диагностика индивидуальных особенностей обучающихся для проведения коррекционно-развивающей работы	1,0
		3.Положительная динамика среднего балла учащихся с проблемами в обучении в сравнении с предыдущим периодом: - на том же уровне - выше	0,5 1,0
		4.Снижение количества пропусков учебных занятий в сравнении с предыдущим периодом	1,0
		5.Снижение количества правонарушений в сравнении с предыдущим периодом	1,0

		6. Число учащихся, участвующих в работе органов ученического самоуправления, в сравнении с предыдущим периодом: -на том же уровне -выше	0,5 1,0
		7. Количество обращений учащихся за консультациями к специалисту по вопросам решения своих проблем в сравнении с прошлым периодом: - на том же уровне - ниже	0,5 1,0
		8. Отсутствие жалоб на качество работы специалиста от родителей (законных представителей) обучающихся	1,0
		Максимально возможное количество баллов по критерию 1	8,0
	2. Методическая и инновационная деятельность	1. Использование современных технологий в учебно-воспитательном процессе	1,0
		2. Разработка программ, методических разработок, пособий	1,0
		3. Проведение открытых занятий (мастер-классов): - муниципального уровня; - краевого уровня	0,5 1,0
		4. Участие в профессиональных конкурсах различного уровня: - муниципальный; - краевой; - всероссийский	0,5 1,0 1,5
		Максимально возможное количество баллов по критерию 2	4,5
	Максимально возможное количество баллов по всем критериям		12,5
Педагог-психолог	1. Положительная динамика результатов учебно-воспитательного процесса	1. Число обследованных обучающихся с целью выявления дефектов в сравнении с прошлым периодом (10-15 чел. За месяц или 1-2 группы): - ниже нормы - нормы или выше	0,5 1,0
		2. Диагностика индивидуальных особенностей обучающихся для проведения коррекционно-развивающей работы	1,0

		3.Индивидуальное консультирование учащихся, родителей и педагогов (10-15 за месяц)	
		- ниже нормы	0,5
		- нормы или выше	1,0
		4.Индивидуальные и групповые занятия (10-20 за месяц)	
		- ниже нормы	0,5
		- нормы или выше	1,0
		5.Положительная динамика эмоционального состояния или улучшение способности к адаптации учащихся с подобными трудностями в сравнении с предыдущим периодом:	
		- на том же уровне	0,5
		- выше	1,0
		6.Участие в консилиумах, комиссиях, административных совещаниях (1 за месяц)	1,0
		7.Просветительская работа со взрослыми (4 за месяц)	
		- ниже нормы	0,5
		- норма или выше	1,0
8.Отсутствие жалоб на качество работы специалиста от родителей (законных представителей) обучающихся	1,0		
Максимально возможное количество баллов по критерию 1	8,0		
2.Методическая и инновационная деятельность	1.Использование на уроках здоровьесберегающих технологий, психолого-педагогическое сопровождение	1,0	
	2.Разработка программ, методических разработок, пособий	1,0	
	3.Проведение открытых занятий (мастер-классов) выступление на педсоветах, печатные издания:		
	- лицейского и муниципального уровня;	0,5	
	- краевого уровня, Всероссийского уровня (интернет)	1,0	
	4.Участие в профессиональных конкурсах различного уровня:		
- муниципальный;	0,5		
- краевой	1,0		
- всероссийский	1,5		
Максимально возможное количество баллов по критерию 2	4,5		
Максимально возможное количество баллов по всем критериям	12,5		

Методист	Положительная динамика результатов работы с одаренными детьми	1.Наличие призовых мест в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и т.д.:		
		- муниципальный уровень;	1,0	
		-краевой уровень;	1,5	
		-всероссийский уровень	2,0	
		2.Уровень организации работы с одаренными детьми		
	- на том же уровне;	0,5		
	-выше	1,0		
		3.Отсутствие жалоб на работу учителя от родителей (законных представителей) учащихся	1,0	
	Максимально возможное количество баллов по критерию 1			6,5
	2.Методическая и инновационная деятельность	1.Использование в работе ИКТ	1,0	
2.Разработка программ, учебно-методических материалов, пособий		1,0		
3.Проведение открытых мероприятий:				
-лицейского уровня		0,5		
-муниципального уровня;		1,0		
-краевого уровня		1,5		
4.Представление опыта работы на уровне:				
-муниципальном;	0,5			
-краевом	1,0			
5.Своевременное и качественное ведение документации	1,0			
Максимально возможное количество баллов по критерию 2			7	
Максимально возможное количество баллов по всем критериям 13,5				
Юрисконсульт	Высокая эффективность работы по ведению правовой деятельности лица	1.Своевременная и качественная подготовка документов по заключению договоров, контрактов по результатам конкурсов, торгов, аукционов, проведенных на электронных площадках (в соответствии с федеральным законом № 44-ФЗ, 223-ФЗ)	1,0	
		2.Отсутствие обоснованных жалоб со стороны контролирующих органов, администрации и сотрудников учреждения по ведению юридической документации	1,0	
		3.Своевременное и качественное выполнение внеплановых заданий	1,0	
		4.Использование автоматизированных программ для ведения документооборота, владение информационными технологиями	1,0	
		5.Своевременное внесение изменений в условия договоров (контрактов).	1,0	

		6.Отсутствие случаев несвоевременного выполнения заданий руководителя, контрольных документов	1,0
	Максимально возможное количество баллов 6,0		
Педагог-организатор	1.Положительная динамика результатов учебно-воспитательного процесса	1.Количество (показать конкретно) обучающихся, участвующих в конкурсах, соревнованиях и т.д., в сравнении с предыдущим периодом: - на том же уровне;	0,5
		- выше	1,0
		2.Сохранение количества учащихся, зачисленных в кружки в начале учебного года до конца учебного года (показать количество в сравнении)	1,0
		3.Количество учащихся, занявших призовые места (показать конкретно) в сравнении с предыдущим периодом: - на том же уровне;	0,5
		- выше	1,0
		4.Количество (показать) учащихся, охваченных оздоровительными мероприятиями в сравнении с предыдущим периодом: -на том же уровне	0,5
		-выше	1,0
		5.Количество (показать) учащихся, охваченных мероприятиями по развитию творческих способностей в сравнении с предыдущим периодом: -на том же уровне	0,5
		-выше	1,0
		6.Количество (показать) учащихся, охваченных каникулярным отдыхом в сравнении с предыдущим периодом: - на том же уровне	0,5
	-выше	1,0	
		Максимально возможное количество баллов по критерию 1	6,0
	2.Методическая и инновационная деятельность	1.Разработка программ, методических разработок, пособий	1,0
2.Использование современных технологий в учебно-воспитательном процессе		1,0	
3.Проведение открытых занятий (мастер-классов): -лицейского		0,5	
	-городского и краевого уровня	1,0	

		4.Участие в профессиональных конкурсах различного уровня: -городского; -краевой; всероссийский	0,5 1,0 1,5
		5. Представление опыта работы на уровне: -лицейском -городском и краевом	0,5 1,0
		6.Своевременное и качественное ведение документации	1,0
		Максимально возможное количество баллов по критерию 2	6,5
		Максимально возможное количество баллов по всем критериям	12,5
Заведующий библиотекой, библиотекарь	Высокая читательская активность обучающихся	1.Доля учащихся, пользующихся учебной, справочной и художественной литературой из библиотечного фонда в сравнении с предыдущим периодом: -на том же уровне -выше	0,5 1,0
		2.Количество книговыдач в полугодие в сравнении с прошлым периодом: -на том же уровне -выше	0,5 1,0
		3.Проведение анализа читательских потребностей учащихся и уровня их читательской активности	1,0
		4.Количество ученических творческих проектов, сопровождаемых библиотекарем, в сравнении с предыдущим периодом: -на том же уровне -выше	0,5 1,0
		5.Количество проведенных мероприятий с учащимися, направленных на формирование читательской активности, в сравнении с предыдущим периодом: -на том же уровне -выше	0,5 1,0
		6.Участие в научно-практических конференциях, конкурсах и т.д. в сравнении с предыдущим периодом: -на том же уровне -выше	0,5 1,0
		7.Количество мероприятий для учащихся, в которых активно участвовал библиотекарь, в сравнении с предыдущим годом: -на том же уровне -выше	0,5 1,0
		8.Оформление тематических выставок	1,0

		9.Наличие банка данных о недостающей учебной литературе в библиотечном фонде	1,0
		10.Отсутствие недостатков и излишек по результатам инвентаризации библиотечного фонда	1,0
Максимально возможное количество баллов			10
Главный бухгалтер	Соответствие бухгалтерского учета и отчетности, смет расходов требованиям законодательства РФ	1.Отсутствие замечаний к составленному прогнозу бюджета учреждения	1,0
		2.Выполнение бюджета по бюджетным и внебюджетным средствам по мере поступления денежных средств	1,0
		3.Соблюдение установленных сроков уплаты платежей по налогам и платежей во внебюджетные фонды	1,0
		4.Отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженности по расчетам, согласно финансированию	1,0
		5.Отсутствие замечаний со стороны проверяющих по закупкам товарно-материальных ценностей и финансово-хозяйственной деятельности	1,0
		6.Отсутствие жалоб и обращений от работников учреждения по вопросам тарификации, штатного расписания	1,0
		7.Отсутствие жалоб и обращений от работников учреждения по вопросам оплаты труда	1,0
		8.Контроль за соблюдением установленного финансирования на потребление теплоэнергоснабжителей	1,0
Максимально возможное количество баллов			8
Специалист по кадрам, секретарь руководителя	Высокая эффективность работы по документационному обеспечению деятельности лица	1.Использование автоматизированных программ для ведения делопроизводства, владение информационными технологиями	1,0
		2.Отсутствие случаев несвоевременного выполнения заданий руководителя, контрольных документов	1,0
		3.Отсутствие жалоб от посетителей, работников учреждения	1,0
		4.Отсутствие замечаний на ведение делопроизводства	1,0
Максимально возможное количество баллов			4,0
Лаборант	Высокая эффективность эксплуатации техники	1.Использование в работе компьютерных программ	1,0
		2.Отсутствие срыва уроков вследствие неисправности техники и оборудования	1,0
		3.Содержание лабораторного оборудования, компьютерной техники и пр. в исправном состоянии	1,0

		4.Отсутствие замечаний со стороны проверяющих на противопожарную безопасность, санитарное состояние кабинета	1,0
		5.Отсутствие жалоб педагогов на работу специалиста	1,0
Максимально возможное количество баллов			5
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Высокая организация технического обслуживания зданий, сооружений, оборудования, механизмов	1.Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности	1,0
		2.Отсутствие замечаний на нарушение сроков профилактики отопительной, водопроводной, канализационной сети	1,0
		3.Отсутствие замечаний на нарушение техники безопасности	1,0
		4.Отсутствие замечаний техническое обслуживание зданий, сооружений, оборудования, механизмов	1,0
		5.Отсутствие случаев отключения водоснабжения, энергоснабжения по вине работника	1,0
		6.Отсутствие жалоб на работу работника	1,0
Максимально возможное количество баллов			6
Дворник	Высокая организация охраны объектов учреждения, уборка территории	1.Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние помещений	1,0
		2.Отсутствие жалоб на работу работника	1,0
		3.Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности	1,0
		4.Отсутствие замечаний при выполнении дополнительных работ	1,0
		5.Отсутствие случаев травм вследствие ненадлежащего содержания территории	1,0
Максимально возможное количество баллов			5
Бухгалтер (по должностной инструкции соответствует Розиной К.М.)	Соответствие бухгалтерского учета и отчетности, смет расходов требованиям законодательства РФ	1. Отсутствие замечаний со стороны проверяющих по оприходованию и списанию товарно-материальных ценностей и финансово-хозяйственной деятельности	1,0
		2.Выполнение бюджета по внебюджетным средствам по мере поступления денежных средств	1,0
		3. Отсутствие замечаний по ведению кассовой дисциплины (выдача заработной платы, прием платных и добровольных пожертвований)	1,0

		4.Отсутствие жалоб и нареканий от работников казначейств по исполнению платежных поручений, доверенностей на чеки	1,0
		5.Отсутствие замечаний со стороны проверяющих по оформлению отчетов по основным средствам	1,0
		6.Своевременное и правильное проведение инвентаризации товарно-материальных ценностей и основных средств	1,0
		7.Правильное и своевременное проведение банковских документов в соответствии с бухгалтерским учетом	1,0
		8.Отсутствие жалоб и обращений от материально-ответственных лиц учреждения по вопросам бухгалтерского учета товарно-материальных ценностей и основных средств	1,0
Максимально возможное количество баллов			8,0
Бухгалтер (по должностной инструкции соответствует Вивтоненко Т.Н.)	Соответствие бухгалтерского учета и отчетности, смет расходов требованиям законодательства РФ	1. Отсутствие жалоб и обращений от работников учреждения по вопросам оплаты труда	1,0
		2. Соблюдение установленных сроков уплаты платежей по страховым взносам в ПФР, в ИФНС (НДФЛ), в Ставропольстат.	1,0
		3. Отсутствие жалоб и нареканий от работников казначейств по исполнению кассовых заявок по заработной плате	1,0
		4.Отсутствие замечаний со стороны проверяющих по оформлению больничных листов работников учреждения,	1,0
		5. Своевременное и правильное оформление отчетов по средствам фонда социального страхования РФ	1,0
		6. 100% выполнение бюджета по бюджетным средствам	1,0
		7. Отсутствие замечаний со стороны проверяющих по оформлению отчетов, информации в Управление образования	1,0

		8.Отсутствие жалоб и замечаний со стороны работников по оформлению текущих документов	1,0
Максимально возможное количество баллов			8,0
Бухгалтер (по должностной инструкции соответствует Фурцевой З. В.)	Соответствие бухгалтерского учета и отчетности, смет расходов требованиям законодательства РФ	1. Отсутствие жалоб и обращений от работников учреждения по вопросам тарификации, штатного расписания	1,0
		2. Соблюдение сроков выверки расчетов по налогам и платежам во внебюджетные фонды, с поставщиками ТМЦ и услуг.	1,0
		3.Отсутствие замечаний со стороны проверяющих по размещению информации на официальных сайтах	1,0
		4.Своевременная перетарификация, связанная с индивидуальным обучением	1,0
		5.Отсутствие замечаний со стороны проверяющих по ведению учета дебиторской/кредиторской задолженности	1,0
		6.Отсутствие жалоб и обращений от работников учреждения по вопросам персонифицированного учета в ПФР	1,0
		7. Отсутствие замечаний со стороны проверяющих по оформлению отчетов, информации в Управление образования	1,0
		8. 100% выполнение по бюджетным средствам	1,0
Максимально возможное количество баллов			8,0

Фонд стимулирующих выплат за выполнение показателей качества образовательных услуг педагогическим работникам планируется отдельно. Расчет стоимости одного балла также осуществляется отдельно для педагогических работников и для остальных категорий работников образовательного учреждения. Утверждается данная стоимость балла для каждой категории работников приказом директора лицея. Совместителям выплаты за качество выполняемых работ не начисляются.

Работники лицея заполняют оценочные листы по итогам месяца. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются и определяются количеством баллов по всем показателям критериев, набранным в соответствии с оценочным листом.

Для принятия решения об установлении работникам выплат

стимулирующего характера, а также для оценки эффективности работы различных категорий работников в лицее создается соответствующая комиссия. В состав комиссии входят члены администрации лицея, члены профсоюзного комитета лицея.

Комиссия по распределению Фонда стимулирующих выплат работникам лицея на основании всех материалов мониторинга составляет итоговый оценочный лист с указанием баллов по каждому работнику, утверждает его на своем заседании и составляет итоговый протокол.

Выплаты за качество выполняемых работ из Фонда стимулирующих выплат работникам лицея выплачиваются на основании приказа директора по представлению комиссии по распределению Фонда стимулирующих выплат работникам. Баллы начисляются и выплачиваются по итогам каждого месяца за фактически отработанное время.

Выплаты за качество выполняемых работ из стимулирующей части фонда оплаты труда директору лицея устанавливаются учредителем с учетом результатов деятельности лицея в соответствии с показателями эффективности его работы.

4.7. Премияльные выплаты по итогам работы.

Условия, порядок, размер премиальных выплат устанавливаются в соответствии с положением о премировании.

4.8. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера директору лицея устанавливаются приказом руководителя комитета образования администрации города Ставрополя по ходатайству профсоюзной организации.

4.8.1. Премирование директора осуществляется как за счет бюджетных, так и за счет доходов от оказания дополнительных платных образовательных услуг и иной приносящей доход деятельности по приказу комитета образования города Ставрополя в соответствии с Положением о порядке, размерах и условиях выплат компенсационного и стимулирующего характера, премирования руководителей муниципальных казенных, бюджетных и автономных учреждений, утвержденным приказом комитета образования администрации города Ставрополя, по ходатайству профсоюзной организации лицея.

5. Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы работникам лицея

5.1. Аттестация педагогических работников лицея осуществляется в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014 г. № 276.

5.2. Уровень образования педагогических работников при установлении размеров ставок заработной платы определяется на основании дипломов,

аттестатов и других документов о соответствующем образовании, независимо от специальности, которую они получили (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено).

5.3. Требования к уровню образования при установлении размеров оплаты труда педагогических работников определены в разделе «Требования к квалификации» квалификационных характеристик должностей работников образовательных учреждений.

5.4. Педагогическим работникам, имеющим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, должностные оклады, ставки заработной платы устанавливаются как лицам, имеющим высшее профессиональное образование, а педагогическим работникам, имеющим диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании, - как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

5.5. Наличие у работников образовательных учреждений диплома государственного образца «бакалавр», «специалист», «магистр» дает право на установление им должностных окладов, ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

Окончание трех полных курсов высшего учебного заведения, а также учительского института и приравненных к нему учебных заведений дает право на установление размеров должностных окладов, ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

5.6. Концертмейстерам и преподавателям музыкальных дисциплин, окончившим консерватории, музыкальные отделения и отделения клубной и культпросветработы институтов культуры, пединститутов (университетов), педучилищ и музыкальных училищ, работающих в образовательных учреждениях, должностные оклады, ставки заработной платы устанавливаются как работникам, имеющим высшее или среднее музыкальное образование.

5.7. Учителям-логопедам устанавливаются ставки заработной платы как лицам, имеющим высшее дефектологическое образование, при наличии диплома государственного образца о высшем профессиональном образовании по специальностям тифлопедагогика, сурдопедагогика, олигофренопедагогика, логопедия, специальная психология, коррекционная педагогика и специальная психология (дошкольная), дефектология и другие аналогичные специальности.

5.8. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает:

при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в образовательном учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;

при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

5.9. При возложении на учителей, для которых лицей является местом основной работы, обязанностей по обучению детей на дому, в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с учащимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе, учебные часы, предусмотренный на эти цели, включаются в их учебную нагрузку на общих основаниях и совместительством не считаются.

Учебная нагрузка учителям и преподавателям, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 1,5 лет, до достижения им возраста 3-х лет либо ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями.

5.10. Директор лицея проверяет документы об образовании и устанавливает работникам должностные оклады, ставки заработной платы, ежегодно составляет и утверждает на работников образовательных учреждений, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих данную работу в том же образовательном учреждении помимо основной работы), тарификационные списки.

Ответственность за своевременное и правильное определение размеров должностных окладов, ставок заработной платы работников образовательных учреждений несет директор лицея.

6. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам

6.1. Месячная заработная плата педагогических работников (в том числе учителей, осуществляющих обучение детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также педагогических работников, выполняющих преподавательскую работу в другом образовательном учреждении на условиях совместительства) определяется путем умножения размеров установленных им ставок заработной платы на фактическую

нагрузку в неделю и деления полученного произведения на норму часов педагогической работы в неделю, установленную за ставку заработной платы.

Установленная учителям при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года. Тарификация учителей производится один раз в год. В случае если учебными планами предусматривается разное количество часов на учебный предмет по полугодиям, тарификация осуществляется также один раз в год, но разделяется по полугодиям.

6.2. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным причинам.

6.3. Тарификационные списки учителей ежегодно утверждаются приказами руководителей образовательных учреждений по согласованию с комитетом образования администрации города Ставрополя.

7. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников

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

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

за часы педагогической работы, выполненные педагогическими работниками при работе с детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема нагрузки, установленного им при тарификации;

за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;

за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой

должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника образовательного учреждения, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

Оплата труда за замещение отсутствующего педагогического работника, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию образовательного учреждения.

7.2. Руководители образовательных учреждений в пределах имеющихся средств могут привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися высококвалифицированных специалистов с применением условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда согласно показателям, приведенным в таблице:

№ п/п	Контингент обучающихся	Размер коэффициентов ставок почасовой оплаты труда		
		профессор, доктор наук	доцент, кандидат наук	лица, не имеющие ученой степени
1.	Обучающиеся общеобразовательных учреждений и учреждений дополнительного образования для одаренных детей	0,04	0,04	0,03

В ставки почасовой оплаты включена оплата за отпуск.

Ставки почасовой оплаты труда исчисляются:

для профессоров, докторов наук, кандидатов наук – из расчета минимального месячного должностного оклада, соответствующего размеру должностных окладов «доктор наук и ученое звание «профессор»;

для доцентов, кандидатов наук – из расчета минимального месячного должностного оклада, соответствующего размеру должностных окладов «кандидат наук и ученое звание «доцент»;

для лиц, не имеющих ученой степени, – из расчета минимального месячного должностного оклада, соответствующего размеру должностных окладов «ассистент, преподаватель, секретарь ученого совета – высшее профессиональное образование».

Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетные звания «народный», устанавливаются в размерах, предусмотренных для профессоров, докторов наук.

Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетные звания

«заслуженный», устанавливаются в размерах, предусмотренных для доцентов, кандидатов наук.

Коэффициенты ставок почасовой оплаты труда членов жюри конкурсов и смотров, рецензентов конкурсных работ устанавливаются в размере:

0,04 – для профессоров, докторов наук;

0,04 – для доцентов, кандидатов наук;

0,03 – для лиц, не имеющих ученой степени.

8. Порядок оплаты труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, а также в других случаях

Действие квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014 г. № 276, сохраняется 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 образовательного учреждения;

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 рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель	преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от образовательного учреждения, в котором выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка,

	направления дополнительной работы с профилем 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, 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; учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания)
Мастер производственного обучения	учитель технологии; преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности; инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности)
Учитель технологии	мастер производственного обучения; инструктор по труду
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) классах для детей с ограниченными возможностями здоровья; воспитатель, педагог

	дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности)
Учитель музыки общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего общеобразовательную программу; преподаватель музыкальной дисциплины образовательного учреждения среднего профессионального образования либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу среднего профессионального образования	преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры); музыкальный руководитель; концертмейстер
Преподаватель детской музыкальной, художественной школы (школы искусств, культуры); концертмейстер	учитель музыки общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего общеобразовательную программу; преподаватель музыкальной дисциплины образовательного учреждения среднего профессионального образования либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу среднего профессионального образования
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре

Учитель (физвоспитания); физкультуры инструктор по физкультуре	физкультуры преподаватель (физвоспитания);	старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель
Преподаватель образовательного учреждения начального или среднего профессионального образования либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу начального или среднего профессионального образования	учитель того же предмета (дисциплины) общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения, реализующего общеобразовательную программу	
Учитель общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения, реализующего общеобразовательную программу	преподаватель того же предмета (дисциплины) образовательного учреждения начального или среднего профессионального образования, структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу начального или среднего профессионального образования	