

ПРИЛОЖЕНИЕ 2
к Коллективному договору
МАОУ «Лицей № 67 г. Челябинска»
от «07» июня 2017
с изменениями
от 29.03.2018
от 02.10.2018
от 15.01.2019

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
МАОУ «Лицей № 67 г. Челябинска»

I. Общие положения

1. Положение об оплате труда работников МАОУ «Лицей № 67 г. Челябинска» разработано в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, законом РФ «Об образовании в Российской Федерации» № 273-ФЗ от 29.12.2012г., Постановлением Правительства РФ от 05.08.2008г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений», постановлением Правительства Челябинской области от 11 сентября 2008 г. № 275-п «О введении новых систем оплаты труда работников областных государственных учреждений и органов государственной власти Челябинской области, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников областных государственных учреждений», решением Челябинской городской Думы от 21.10.2008 N 36/12 «О новых системах оплаты труда работников муниципальных учреждений и органов местного самоуправления, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений», решением Челябинской городской Думы от 26.10.2010г. № 18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска» с изменениями, Уставом МАОУ «Лицей № 67 г. Челябинска».

2. Положение определяет систему оплаты труда работников МАОУ «Лицей № 67 г. Челябинска» и утверждается руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников – Общего собрания работников МАОУ «Лицей № 67 г. Челябинска».

3. Система оплаты труда работников включает в себя размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) по профессионально-квалификационным группам, выплаты компенсационного и стимулирующего характера и устанавливается коллективным договором, соглашениями, приказами директора в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

4. Система оплаты труда работников устанавливается с учетом:
 - 1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
 - 2) тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих;
 - 3) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, профессиональных стандартов;
 - 4) государственных гарантий по оплате труда;
 - 5) перечня видов выплат компенсационного характера;
 - 6) перечня видов выплат стимулирующего характера;
 - 7) рекомендаций Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, Челябинской областной и городской комиссий по регулированию социально-трудовых отношений;
 - 8) мнения представительного органа работников.

II. Основные условия оплаты труда

5. Зарботная плата работника включает в себя оклад (должностной оклад, ставку заработной платы), компенсационные и стимулирующие выплаты.

6. Размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работников МАОУ «Лицей № 67 г. Челябинска» по профессиональным квалификационным группам определяется в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению.

7. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с разделом V настоящего Положения в процентах к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы), или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

8. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с разделом VI настоящего Положения, коллективным договором, трудовыми договорами и соглашениями к ним, с учетом разработанных критериев оценки эффективности труда работников МАОУ «Лицей № 67 г. Челябинска».

9. Условия оплаты труда, в том числе размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера указываются в трудовом договоре.

10. Высококвалифицированным рабочим, занятым на важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работах, тарифицированным не ниже 6 разряда, оплата труда которых осуществляется в соответствии с профессиональной квалификационной группой, оклад устанавливается по решению руководителя учреждения по 4 квалификационному уровню "Общеотраслевых профессий рабочих второго уровня" в соответствии с перечнем профессий рабочих, занятых на важных и ответственных работах, согласно приложению 2 к настоящему Положению.

11. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации.

III. Порядок исчисления заработной платы

12. Оплата труда педагогических работников, для которых установлена продолжительность рабочего времени, осуществляется на основе должностных окладов. Оплата труда педагогических работников, для которых установлена норма часов за ставку заработной платы, - на основе ставок заработной платы.

13. Должностной оклад педагогическим работникам устанавливается за продолжительность рабочего времени (норму часов педагогической работы), определенного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.12.2010г. № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов за ставку заработной платы) педагогических работников».

14. Месячная заработная плата педагогических работников, для которых определена норма часов педагогической работы, определяется путем умножения размеров ставок их заработной платы на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю, и прибавления компенсационных и стимулирующих выплат, по формуле:

$$M_{з.пл.} = ((S_{з.пл.} \times F_{н.н} / N_{ч.}) + V_{ком.} + V_{стим.}) \times K_{ур.}, \text{ где:}$$

$M_{з.пл.}$ – месячная заработная плата учителей;

$S_{з.пл.}$ – ставка заработной платы;

$F_{н.н}$ - фактическая нагрузка в неделю учителя в часах;

$N_{ч.}$ – норма часов педагогической (учебной) работы в неделю;

$V_{ком.}$ – выплаты компенсационного характера;

$V_{стим.}$ – выплаты стимулирующего характера;

$K_{ур.}$ – уральский коэффициент.

15. В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата учителей:

1) за работу в другом учреждении (одном или нескольких), осуществляемую на условиях внешнего совместительства;

2) для которых данное учреждение является местом основной работы:

– при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением;

– при проведении занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

16. Установление учебной нагрузки и заработной платы осуществляется по результатам тарификации педагогических работников, производимой на начало каждого учебного года.

Учебная нагрузка педагогических работников и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения профсоюза.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогических работников и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, в первом и втором учебных полугодиях может устанавливаться в разном объеме.

17. Объем учебной нагрузки педагогических работников больше или меньше нормы часов, за которую выплачивается ставка заработной платы, устанавливается с

их письменного согласия.

18. Установленная при тарификации заработная плата выплачивается независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

19. За время работы в каникулярный период обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и иных работников, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

20. В случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера) оплата труда работников осуществляется в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

IV. Порядок и условия почасовой оплаты труда

21. Почасовая оплата труда учителей и других педагогических работников применяется при оплате за часы:

- 1) замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей и других педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев;
- 2) педагогической работы специалистов, привлекаемых для работы в школу на условиях внешнего совместительства на усмотрение руководителя.

22. Размер оплаты за один час указанной преподавательской работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов преподавательской работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

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

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

V. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

25. К выплатам компенсационного характера относятся:

- 1) выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда;
- 2) выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);

3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

26. Условия, размеры и порядок выплат компенсационного характера устанавливаются коллективным договором в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области и органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, разделом V настоящего Положения и конкретизируются приказами директора и в трудовых договорах работников.

27. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам либо в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации. Перечень работ, за которые производятся выплаты компенсационного характера, а также размеры выплат приведены в приложении 3 к настоящему Положению.

28. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, устанавливаются в соответствии с приказом Государственного комитета СССР по народному образованию от 20 августа 1990 года № 579 «Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР» и постановлением Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам от 3 октября 1986 года № 387/22-78 «Об утверждении Типового положения об оценке условий труда на рабочих местах и порядке применения отраслевых перечней работ, на которых могут устанавливаться доплаты рабочим за условия труда»:

на работах с тяжелыми и вредными условиями труда - 4, 8, 12 процентов;

на работах с особо тяжелыми, особо вредными условиями труда - 16, 20, 24 процента.

Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда начисляются за время фактической занятости работников на таких рабочих местах или в таких условиях труда.

Конкретные размеры выплат работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда, проводимой в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Руководитель МАОУ «Лицей № 67 г.Челябинска» принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанные выплаты отменяются.

Специальная оценка в отношении рабочих мест, прошедших аттестацию по условиям труда, может не проводиться в течение 5 (пяти) лет со дня завершения аттестации рабочих мест, за исключением случаев ввода в эксплуатацию вновь организованных рабочих мест.

29. Высококвалифицированным рабочим, занятым на важных (особо важных)

и ответственных (особо ответственных) работах, тарифицированным не ниже 6 разряда, оплата труда которых осуществляется в зависимости от разряда выполняемых работ, по решению руководителя устанавливается доплата в 12 процентов к окладу (должностному окладу) в соответствии с перечнем профессий рабочих, занятых на важных и ответственных работах, согласно приложению 2 к настоящему Положению.

30. Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) начисляется на фактический месячный заработок, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, без учета материальной помощи.

Размер районного коэффициента – 15% – определяются в соответствии с постановлением Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам от 02.07.1987 № 403/20-155 «О размерах и порядке применения районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в северных и восточных районах Казахской ССР».

31. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии со статьями 149-154 Трудового кодекса Российской Федерации. К указанным выплатам относятся:

1) доплата за совмещение профессий (должностей).

Устанавливается работнику на срок, на который устанавливается совмещение профессий (должностей). Размер доплаты определяется по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы.

2) доплата за расширение зон обслуживания.

Устанавливается работнику на срок, на который устанавливается расширение зон обслуживания. Размер доплаты определяется по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы.

3) доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы.

Устанавливается работнику при увеличении установленного ему объема работ или возложении на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы.

4) доплата за работу в выходные или нерабочие праздничные дни.

Производится работникам, привлеченным к работе в выходные и нерабочие праздничные дни:

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

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

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный

день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5) доплата за работу в ночное время.

Оплачивается работнику в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, за каждый час работы. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

Оплата труда за работу в ночное время в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» и составляет 35 процентов оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), за каждый час работы в ночное время.

Расчет части оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) на среднемесячное количество часов в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

б) повышенная оплата сверхурочной работы.

Производится работнику за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – двойного размера. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

7) повышенная оплата за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, производится педагогическим работникам за специфику работы в классах, группах и с отдельными учащимися, рассчитывается в следующих размерах к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы):

а) за работу с отдельными обучающимися с ограниченными возможностями здоровья, обучающихся по адаптированным основным образовательным программам, педагогическим работникам – 20%;

б) за индивидуальное обучение на дому больных детей (при наличии соответствующего медицинского заключения и письменного обращения родителей (законных представителей)) педагогическому персоналу – 20 %.

Повышенная оплата не образует новый должностной оклад, ставку заработной платы и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

VI. Виды выплат стимулирующего характера

32. К выплатам стимулирующего характера относятся:

1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

2) выплаты за качество выполняемых работ;

3) выплаты за наличие ученой степени, почетного звания;

4) выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет;

5) выплаты, учитывающие особенности деятельности отдельных категорий работников;

б) премиальные выплаты по итогам работы.

33. Условия, размеры и порядок выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором в соответствии с трудовым

законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области и органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, разделом VI настоящего Положения и конкретизируются приказами директора и в трудовых договорах работников.

Перечень выплат стимулирующего характера должен отвечать уставным задачам учреждения.

34. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) либо в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации, в зависимости от достижения работниками соответствующих качественных и (или) количественных показателей, установленных по каждой стимулирующей выплате.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам, имеющим педагогическую нагрузку по основной должности, в рамках совмещения должностей, а также внешним совместителям.

Выплата за стаж работы в отрасли устанавливается педагогическим работникам по основному месту работы, по основной занимаемой должности.

Выплата за проверку письменных работ устанавливается в процентном отношении к должностному окладу с учетом тарифицированной основной педагогической нагрузки (без учета факультативных, элективных, коррекционных часов, часов внеурочной деятельности) пропорционально фактически отработанному времени.

Выплата за квалификационную категорию устанавливается в процентном отношении к должностному окладу с учетом тарифицированной педагогической нагрузки пропорционально фактически отработанному времени.

Перечень работ, за которые производятся выплаты стимулирующего характера, а также предельные размеры выплат приведены в приложениях 4-5 к настоящему Положению.

35. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются:

1) за сложность, напряженность – педагогическому, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу при выполнении работ высокого уровня сложности и ответственности, непосредственно обеспечивающих стабильное функционирование учреждения, и/или сопровождающихся высоким уровнем конфликтности;

2) за выполнение особо важных (срочных) работ – административно-управленческому, педагогическому, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу за работу в инновационном режиме, за разработку документов стратегического значения (программы развития, образовательной программы, организационно-распорядительных документов, программ и подпрограмм и др.), подготовку внеплановых отчетных, аналитических материалов и/или выполнении важных работ в режиме ограниченного времени.

Выплаты за сложность, напряженность и за выполнение особо важных (срочных) работ, их размер в пределах установленного настоящим Положением предела и длительность их начисления устанавливаются руководителем учреждения;

3) за заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, спортзалами, пришкольными участками – педагогическим работникам школы при

наличии соответствующей документации по кабинету/участку (паспорта);

4) за классное руководство – педагогическим работникам, выполняющим соответствующие функциональные обязанности;

5) за проверку письменных работ – педагогическим работникам дифференцированно в зависимости от специфики преподаваемых учебных предметов;

6) за руководство методическими объединениями, предметными комиссиями, творческими/тематическими/инновационными лабораториями – педагогическим работникам, функционально обеспечивающим руководство структурными подразделениями, входящими в организационную структуру управления учреждением;

7) за работу в составе городских методических объединений.

Выплаты, обозначенные в п.п.3-7 п.35, устанавливаются приказом директора на учебный год в период составления тарификации.

36. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются приказом директора с учетом личного вклада работника в развитие организации по отдельному направлению образовательной деятельности и/или с учетом результатов мониторинга качественных и количественных показателей деятельности административно-управленческого, основного педагогического и учебно-вспомогательного персонала, обеспечивающих эффективность работы учреждения (приложение 7).

37. Результаты мониторинга качества выполняемых работ каждым работником подводятся путем выведения среднего арифметического балла по оценкам двух категорий респондентов (оценивающих) отдельно по каждому показателю:

- 1) для административно-управленческого персонала:
 - а) самооценка работника;
 - б) оценка руководителя школы;
- 2) для педагогического персонала:
 - а) самооценка работника;
 - б) коллегиальная оценка администрации школы;
- 3) для учебно-вспомогательного персонала:
 - а) самооценка работника;
 - б) коллегиальная оценка администрации школы.

Результаты мониторинга качества выполняемых работ каждым работником подводятся при наличии экономии фонда оплаты труда по полугодиям или на годовой период (на 1 января и/или на 1 июня) и доводятся до сведения работника.

Размеры выплат за качество выполняемых работ устанавливаются руководителем учреждения на основании результатов мониторинга:

- 1) 30-49% от максимального количества баллов – 10% от должностного оклада (ставки заработной платы);
- 2) 50-69% от максимального количества баллов – 20% от должностного оклада (ставки заработной платы);
- 3) 70% и выше от максимального количества баллов – 30% от должностного оклада (ставки заработной платы).

При наличии экономии фонда оплаты труда или его недостаточности размер выплат за качество выполняемых работ приказом директора может быть

пропорционально увеличен в пределах, установленных настоящим Положением, уменьшен либо выплаты за качество выполняемых работ не устанавливаются.

38. Выплаты за наличие ученой степени и почетного звания, за непрерывный стаж работы и выслугу лет, за квалификационную категорию устанавливаются с момента подтверждения оснований для выплаты соответствующими документами.

39. Выплата педагогическим работникам, реализующим образовательные программы углубленного изучения отдельных учебных предметов (профильное обучение), непосредственно занятым в профильных классах, устанавливается приказом директора на учебный год в период составления тарификации с учетом тарифицированной педагогической нагрузки (без учета коррекционных часов, часов внеурочной деятельности) пропорционально фактически отработанному времени.

40. Премияльные выплаты – дополнительная часть заработной платы, выплачиваемая за достижение результатов труда МАОУ «Лицей № 67 г. Челябинска», определенных в Приложении 6 к настоящему Положению. Применяется индивидуальное премирование, отмечающее особую роль отдельных работников, достигших высоких количественных и качественных результатов, и коллективное премирование, направленное на мотивацию работников. Премии производятся по результатам работы за отчетный период (месяц, квартал, год), а также в связи с юбилеями (50 лет, дата достижения пенсионного возраста) и профессиональными праздниками.

Размер премии суммой или в процентном отношении индивидуально для каждого работника определяется директором лицея лично или по представлению предложений его заместителями или профсоюзным органом, исходя из размеров личного трудового вклада работника в развитие/обеспечение функционирования учреждения.

Лица, не проработавшие полный расчетный период, могут быть премированы с учетом их трудового вклада и фактически проработанного времени.

Премия может не выплачиваться работникам, получившим дисциплинарное взыскание за отчетный период (месяц, квартал, год).

Для премиальных выплат по итогам работы за отчетный период руководитель учреждения вправе централизовать до 5 процентов надтарифного фонда оплаты труда учреждения.

41. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения в объеме расходов, утвержденных в качестве нормативных затрат на оплату труда, предусмотренных в субсидии, предоставляемой на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) с учетом средств внебюджетных фондов и средств от приносящей доход деятельности.

42. Выплаты стимулирующего характера могут быть отменены или изменены в размерах приказом директора, в том числе за несвоевременное и/или некачественное выполнение возложенных обязанностей, заданий, отказ работника от выполнения определенной работы, а также за нарушение Устава МАОУ «Лицей № 67 г. Челябинска» и Правил внутреннего трудового распорядка до истечения срока действия приказа об их установлении.

Стимулирующие выплаты могут не выплачиваться работникам, получившим дисциплинарное взыскание за отчетный период (месяц, квартал, год).

Основанием для полного или частичного снятия выплат стимулирующего характера может быть перераспределение должностей.

Решение об увеличении, снижении или лишении выплат работникам принимается директором на основании письменного аргументированного материала, предоставленного административными работниками, контролирующими данный вид работы.

VII. Условия оплаты труда административно-управленческого персонала

43. Заработная плата директора образовательного учреждения, заместителей руководителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

44. Должностной оклад директора, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, а также премиальные выплаты и материальная помощь в пределах бюджетных ассигнований устанавливаются приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска – Комитета по делам образования города Челябинска в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципальных учреждений (утверждено решением Челябинской городской Думы от 26.10.2010г. № 18/7).

45. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливаются на 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения и закрепляются в штатном расписании и трудовом договоре.

46. Выплаты компенсационного характера заместителям директора, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, с учетом раздела V настоящего Положения и закрепляются приказом директора и в трудовом договоре.

47. Выплаты стимулирующего характера заместителям директора, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются директором учреждения в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, с учетом раздела VI настоящего Положения и с учетом целевых показателей эффективности работы организации, устанавливаемых Учредителем руководителям учреждений, и закрепляются приказом директора и в трудовом договоре.

Выплаты стимулирующего характера директору устанавливаются на основании решения Учредителя.

48. Директору и его заместителям, ведущим педагогическую деятельность, стимулирующие и компенсационные выплаты по совмещенной педагогической должности могут производиться:

1) в соответствии с п.п. 35, 38, 39 по результатам тарификации, на основании приказа директора;

2) в соответствии с п.36 по результатам мониторинга на основании приказа директора.

49. Выплаты стимулирующего характера административно-управленческому персоналу осуществляются в объеме расходов, утвержденных в качестве

нормативных затрат на оплату труда, предусмотренных в субсидии, предоставляемой на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) с учетом средств внебюджетных фондов и средств от приносящей доход деятельности.

50. Конкретный размер выплат стимулирующего характера руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, утверждается руководителем учреждения с соблюдением следующего условия: размер выплаты за реализацию платных дополнительных образовательных услуг определяется в соответствии с утвержденной сметой расходов, согласованной с органом управления образования, и конкретным распределением выплат за кураторство и ведение бухгалтерского учета, утвержденным приказом руководителя учреждения.

51. Размер выплат за организацию деятельности «Центра питания» определяется ежегодно в абсолютных размерах приказом руководителя учреждения строго в рамках доходов от деятельности «Центра питания».

52. Выплаты стимулирующего характера могут быть отменены или изменены в размерах приказом директора, в том числе за несвоевременное и/или некачественное выполнение возложенных обязанностей, заданий, отказ работника от выполнения определенной работы, а также за нарушение Устава МАОУ «Лицей № 67 г. Челябинска» и Правил внутреннего трудового распорядка до истечения срока действия приказа об их установлении.

Стимулирующие выплаты могут не выплачиваться работникам, получившим дисциплинарное взыскание за отчетный период (месяц, квартал, год).

53. Директор школы устанавливает предельное соотношение средней заработной платы его заместителей, главного бухгалтера и средней заработной платы работников организации (без учета руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, в кратности от 1 до 5.

VIII. Заключительные положения

54. Штатное расписание МАОУ «Лицей № 67 г. Челябинска» утверждается руководителем учреждения и содержит наименование должностей, профессий, сведения о количестве штатных единиц данного муниципального учреждения и другую информацию, определенную Постановлением Госкомстата РФ от 05.01.2004 № 1 «Об установлении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты».

55. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

56. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год, исходя из размеров субсидий, предоставляемых на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ), объемом средств, централизованных главным распорядителем средств и используемых МАОУ «Лицей № 67

г. Челябинска» с учетом исполнения целевых показателей эффективности работы, объемов средств бюджетов государственных внебюджетных фондов и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований, могут направляться на выплаты стимулирующего характера.

Средства на оплату труда, поступающие от приносящей доход деятельности, в установленном порядке могут направляться на выплаты стимулирующего характера.

57. Система оплаты труда работников, осуществляющих свою трудовую деятельность по договорам об оказании платных дополнительных образовательных услуг по программам платных дополнительных образовательных услуг определяется:

- 1) Положением об оказании платных дополнительных образовательных услуг в МАОУ «Лицей № 67 г. Челябинска»;
- 2) договором с работником об оказании платных дополнительных образовательных услуг по программам платных дополнительных образовательных услуг;
- 3) сметой на платную дополнительную образовательную услугу, согласованную с учредителем (Комитетом по делам образования города Челябинска);
- 4) табелем учета использования рабочего времени и расчёта заработной платы педагогов платных дополнительных образовательных услуг.

58. Система оплаты труда работников структурного подразделения «Центр питания» МАОУ «Лицей № 67 г. Челябинска» определяется Положением о «Центре питания» МАОУ «Лицей № 67 г. Челябинска».

59. В целях обеспечения социальных гарантий из фонда оплаты труда учреждения, а также за счет внебюджетных средств работникам учреждения может быть оказана материальная помощь к отпуску, на лечение, а также в связи с чрезвычайными обстоятельствами:

- смерть сотрудника или его близких родственников (в случае смерти сотрудника материальная помощь выплачивается его семье или иным наследникам);
- для приобретения лекарств или платного лечения сотрудников или членов его семьи (близких родственников);
- в случаях пожара, кражи, гибели имущества;
- в связи со свадьбой, рождением ребенка и иными обстоятельствами.

60. Максимальный размер материальной помощи не может превышать двух должностных окладов на каждого работника в год.

В случае получения субсидии на указанные цели, размер материальной помощи определяется на основании соответствующего нормативного акта органа, принявшего решение о направлении субсидии.

61. Решение об оказании материальной помощи работнику и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника по согласованию с выборным профсоюзным органом учреждения или по представлению представительного органа трудового коллектива (профсоюзного органа или Общего собрания работников МАОУ «Лицей № 67 г. Челябинска»).

62. Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения принимается должностным лицом отраслевого (функционального) органа

Администрации города Челябинска – Комитета по делам образования города Челябинска на основании личного заявления руководителя по согласованию с представительным органом работников.

63. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и (или) внебюджетных) финансовых средств руководитель учреждения вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

1. Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих¹

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; гардеробщик; дворник; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений	4110
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; водитель автомобиля	4630
2 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих;	5510
3 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационный разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5820
4 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 – 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы)	6760

¹ Перечень профессий рабочих, отнесенных к профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных профессий рабочих, установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих».

2. Профессиональные квалификационные группы общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих²

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Архивариус; делопроизводитель; калькулятор; кассир; машинистка; секретарь; секретарь-машинистка; статистик; экспедитор	4580
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	Диспетчер; лаборант; инспектор по кадрам; секретарь незрячего специалиста; техник; художник	5200
2 квалификационный уровень	Заведующий канцелярией; заведующий складом; заведующий хозяйством. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший». Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория.	5410
3 квалификационный уровень	Заведующий производством (шеф-повар). Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория.	5820
4 квалификационный уровень	Механик. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий».	6140
5 квалификационный уровень	Начальник гаража; начальник (заведующий) мастерской.	6340
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	Бухгалтер; бухгалтер-ревизор; документовед; инженер; инженер по охране труда и технике безопасности; инженер-программист (программист); инженер-технолог (технолог); менеджер; психолог; социолог; специалист по кадрам; сурдопереводчик; юрисконсульт.	6240
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	6550
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	6860
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться	7280

² Перечень должностей руководителей, специалистов и служащих, отнесенных к профессиональным квалификационным группам общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих, установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих».

	производное должностное наименование «ведущий»	
5 квалификационный уровень	Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера	7900

3. Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования³

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
1 квалификационный уровень	Вожатый; помощник воспитателя; секретарь учебной части	5510
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень	Дежурный по режиму; младший воспитатель	5720
2 квалификационный уровень	Диспетчер образовательного учреждения; старший дежурный по режиму	6140
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1 квалификационный уровень	Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	9600
2 квалификационный уровень	Инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	11300
3 квалификационный уровень	Воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель	12800
4 квалификационный уровень	Преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; учитель; тьютор; педагог-библиотекарь, учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)	15100
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений		
1 квалификационный уровень	Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей *	14040

³ Перечень должностей работников образования, отнесенных к профессиональным квалификационным группам должностей работников образования, установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»

2 квалификационный уровень	Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	16640
----------------------------	---	-------

* Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2 квалификационному уровню.

4. Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии⁴

Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»	
Акомпаниатор; ассистенты: режиссера, дирижера, балетмейстера, хормейстера; помощник режиссера	4680
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	
Звукооператор; монтажер; библиотекарь	5100
Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»	
Режиссер (дирижер, балетмейстер, хормейстер); звукорежиссер, заведующий библиотекой	6760

Размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) по должностям, не отнесенным к профессионально-квалификационным группам⁵

Уровень квалификации	Должности	Оклад (рублей)
5 квалификационный уровень	Контрактный управляющий	6240
6 квалификационный уровень	Контрактный управляющий	6550
7 квалификационный уровень	Контрактный управляющий	6860
8 квалификационный уровень	Контрактный управляющий	7280

⁴ Перечень должностей работников культуры, искусства и кинематографии, отнесенных к профессиональным квалификационным группам должностей работников культуры, искусства и кинематографии установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007г. № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»

⁵ Должности установлены в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 10.09.2015 № 625н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в сфере закупок».

**Перечень профессий высококвалифицированных рабочих,
занятых на важных и ответственных работах**

№ п/п	Наименование профессии
1.	Водители специальных автомобилей: пожарного автомобиля, скорой помощи, автобусов или специальных легковых автомобилей («Технологическая», «Медпомощь» и других), имеющие I класс и занятые перевозкой обучающихся, обслуживаемых, участников профессиональных художественных коллективов или автоклубов, оборудованных специальными техническими средствами, осуществляющих перевозку художественных коллективов и специалистов для культурного обслуживания населения), бронированной автомашины, водитель-испытатель
2.	Газосварщик
3.	Закройщик (занятый в учебно-производственных мастерских (ателье) образовательных учреждений, принимающий непосредственное участие в учебном процессе или занятый изготовлением особо сложных исторических костюмов для театральных постановок по собственным эскизам)
4.	Машинист сцены
5.	Осветитель
6.	Плотник
7.	Повар, выполняющий обязанности заведующего производством (шеф-повара), при отсутствии в штате учреждения такой должности
8.	Слесарь по ремонту автомобилей
9.	Слесарь по ремонту и обслуживанию систем вентиляции и кондиционирования <*>
10.	Слесарь-ремонтник
11.	Слесарь-сантехник
12.	Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования
13.	Фотограф
14.	Электрогазосварщик
15.	Электромеханик по ремонту и обслуживанию счетно-вычислительных машин
16.	Электромеханик по средствам автоматики и приборам технологического оборудования
17.	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования

Примечания:

К высококвалифицированным рабочим относятся рабочие, имеющие 6 разряд согласно Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих и выполняющие работы, предусмотренные этим разрядом, или высшей сложности.

Перечень и размеры выплат компенсационного характера

Виды выплат компенсационного характера	Категории работников	Предельные размеры
Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда		
За вредные условия работы	Все работники	4, 8, 12% от должностного оклада (по результатам аттестации рабочих мест)
Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями		
Районный коэффициент	Все работники	15% от фактического месячного заработка
Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных		
Доплата за совмещение профессий (должностей)	Административно-управленческий, учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал, педагогические работники	100% от должностного оклада по совмещенной должности
Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника		100% от должностного оклада
Доплата за работу в выходные или нерабочие праздничные дни		В соответствии со ст. 153 ТК РФ
Доплата за расширение зон обслуживания	Административно-управленческий, учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал	100% от должностного оклада
Доплата за работу в ночное время	Отдельные категории работников (сторожа)	35% от должностного оклада за каждый час работы в ночное время
Повышенная оплата сверхурочной работы	Отдельные категории работников	В соответствии с ТК РФ
Повышенная оплата за работу в других условиях, отклоняющихся от нормальных	Учителя, осуществляющие индивидуальное обучение на дому больных детей	20% от должностного оклада
	Специалист логопедического пункта	20% от должностного оклада

**Перечень, размеры и порядок определения выплат
стимулирующего характера, устанавливаемых работникам
МАОУ «Лицей № 67 г. Челябинска»**

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Предельные размеры
1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	
1)	за сложность, напряженность	100 % от должностного оклада
2)	за выполнение особо важных (срочных) работ	50% от должностного оклада
3)	за заведование: учебными кабинетами	10 % от должностного оклада
	спортзалом № 1 (большой спортзал)	15%
	спортзалом № 2 (малый спортзал)	10%
	спортзалом № 3 (хореография)	5%
	кабинеты повышенной опасности	10%
		от должностного оклада
	пришкольным участком (с апреля по октябрь)	20%
		от должностного оклада
4)	за классное руководство:	3000 рублей ¹
5)	за проверку письменных работ: учителям начальных классов учителям, ведущим часы по предметам – русский язык и литература – математика – иностранный язык, черчение, география, химия, физика, история, информатика, биология	10% 15% 10% 5% от нагрузки ²
6)	за руководство методическими объединениями, в том числе включающими предметы профильного уровня	15 % 20% от должностного оклада
7)	за работу в составе городских методических объединений;	20 % от должностного оклада
2.	Выплаты за качество выполняемых работ	
1)	за личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения (Приложение 7)	100% от должностного оклада
3.	Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания	
1)	За наличие ученой степени: - «кандидат наук» по профилю образовательного учреждения - «доктор наук» по профилю образовательного учреждения	10% 15% от должностного оклада
2)	За наличие почетного звания, спортивного звания, знака отличия в сфере образования и науки ³ : - «Народный учитель», «Заслуженный преподаватель»,	10% от должностного оклада

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Предельные размеры
	<p>«Заслуженный учитель» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР;</p> <p>- «Заслуженный мастер производственного обучения», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры» и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «народный», «заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а педагогическим работникам учреждений – при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин;</p> <p>- «Заслуженный тренер», «Заслуженный мастер спорта», «Мастер спорта международного класса», «Гроссмейстер по шахматам (шашкам)»;</p> <p>- медаль К.Д.Ушинского, нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник науки и техники Российской Федерации», «Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации», «Отличник народного просвещения».</p>	
4.	Выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет⁴	
1)	<p>Библиотечным работникам образовательных учреждений при стаже работы в данных должностях:</p> <p>- от 1 года до 10 лет;</p> <p>- от 10 и выше</p>	<p>20%</p> <p>30%</p> <p>от должностного оклада</p>
2)	<p>Педагогическим работникам за стаж работы в данных должностях:</p> <p>- от 5 до 10 лет;</p> <p>- от 10 до 15 лет;</p> <p>- от 15 лет и выше</p>	<p>3%</p> <p>5%</p> <p>7%</p> <p>от должностного оклада</p>
5.	Выплаты, учитывающие особенности деятельности отдельных категорий работников	
1)	<p>Педагогическим работникам:</p> <p>- за I квалификационную категорию</p> <p>- за высшую квалификационную категорию</p>	<p>7%</p> <p>10%</p> <p>от нагрузки</p>
2)	<p>- Педагогическим работникам, реализующим образовательные программы углубленного изучения отдельных учебных предметов (профильное обучение), непосредственно занятым в профильных классах</p>	<p>15%</p> <p>от нагрузки</p>
6.	Премияльные выплаты по итогам работы	
1)	По итогам работы за отчетный период (приложение б)	100%

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Предельные размеры
2)	По итогам работы за отчетный период младшему обслуживающему персоналу (приложение б)	150%

Примечания:

¹Устанавливается за классное руководство на основании приказа руководителя учреждения о назначении классного руководства. Выплата за классное руководство осуществляется в периоды каникул, установленных для обучающихся и не совпадающих с ежегодным оплачиваемым отпуском педагогического работника, в периоды отмены учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим предусмотренным законодательством основаниям. В выпускных классах (9, 11 классы) вознаграждение не выплачивается с момента издания приказа об отчислении (выпуске) учащихся выпускных классов.

²Выплата за тетради рассчитывается в процентном соотношении к должностному окладу в соответствии с нагрузкой по учебным часам без учета факультативов, внеурочной деятельности, коррекционных часов.

³При наличии у работника двух или более оснований для данной выплаты, начисление производится по одному из них, по выбору работника.

⁴Надбавка за выслугу лет устанавливается по основному месту работы, по основной должности. В стаж работы для выплаты надбавки засчитывается в календарном исчислении время работы в данных должностях, время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет; периоды военной службы в порядке, установленном федеральным законодательством.

Право на изменение стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающего 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 данных стимулирующих выплат в период пребывания в ежегодном или ином 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.

При нагрузке менее ставки данная выплата устанавливается пропорционально нагрузке по всем видам часов по данной должности.

Перечень, размеры и порядок определения выплат стимулирующего характера, устанавливаемых заместителям руководителя, главному бухгалтеру МАОУ «Лицей № 67 г. Челябинска»

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Предельные размеры (% от должностного оклада)
1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	
1)	за выполнение особо важных (срочных) работ	50
2.	Выплаты за качество выполняемых работ	
1)	за личный вклад в достижение эффективности работы учреждения (приложение 6)	100
3.	Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания	
1)	За наличие ученой степени: - «кандидат наук» по профилю образовательного учреждения - «доктор наук» по профилю образовательного учреждения	10 15
2)	За наличие почетного звания, спортивного звания, знака отличия в сфере образования и науки*: - "Народный учитель", "Заслуженный преподаватель", "Заслуженный учитель" СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР; - "Заслуженный мастер производственного обучения", "Заслуженный работник физической культуры", "Заслуженный работник культуры" и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов "народный", "заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а педагогическим работникам учреждений - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин; - "Заслуженный тренер", "Заслуженный мастер спорта", "Мастер спорта международного класса", "Гроссмейстер по шахматам (шашкам)"; - медаль К.Д.Ушинского, нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник науки и техники Российской Федерации», «Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации», «Отличник народного просвещения».	10
4.	Премияльные выплаты по итогам работы	
1)	По итогам работы за отчетный период (приложение 6)	100

Примечания:

* При наличии двух или более оснований для данной выплаты, начисление производится по одному из них, по выбору работника.

Показатели премирования

Категории работников	Показатели
Педагогические работники	<p>При достижении учащимися высоких показателей в образовании.</p> <p>За участие и результативность инновационной работы, разработку и внедрение передовых педагогических технологий.</p> <p>За качественную подготовку мероприятий с участниками образовательного процесса.</p> <p>За высокие показатели профессиональной деятельности и результативность работы.</p> <p>За активное участие в конкурсных мероприятиях различного уровня по направлениям деятельности образовательного учреждения (призовые места, лауреатство, массовость).</p> <p>В связи с юбилеями (50 лет, дата достижения пенсионного возраста), профессиональными праздниками и достижением высоких результатов в работе.</p>
Административно-управленческий персонал	<p>При достижении учащимися высоких показателей в образовании.</p> <p>При достижении образовательным учреждением высоких показателей по направлениям деятельности.</p> <p>За высокое качество подготовки документов стратегического значения (программа развития, образовательная программа, подпрограммы и др.).</p> <p>За участие и результативность инновационной работы, разработку и внедрение передовых педагогических технологий.</p> <p>За качественную подготовку мероприятий с участниками образовательного процесса.</p> <p>За высокие показатели профессиональной деятельности и результативность работы.</p> <p>За подготовку к участию учащихся и педагогических работников в конкурсных мероприятиях, за подготовку конкурсных материалов различного уровня по направлениям деятельности образовательного учреждения (призовые места, лауреатство, массовость).</p> <p>За успешную деятельность по материально-техническому снабжению.</p> <p>За высокий уровень организации работы по финансово-экономическому направлению.</p> <p>При обеспечении высокого уровня исполнительской дисциплины.</p> <p>В связи с юбилеями (50 лет, дата достижения пенсионного возраста), профессиональными праздниками и достижением высоких результатов в работе.</p>
Учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал	<p>При обеспечении высокого уровня исполнительской дисциплины.</p> <p>За успешную деятельность по материально-техническому снабжению.</p> <p>За высокий уровень организации работы по финансово-экономическому направлению.</p> <p>За высокое качество в обеспечении санитарно-технического состояния помещений и территории.</p> <p>За подготовку школы к новому учебному году.</p> <p>За высокие показатели профессиональной деятельности и</p>

Категории работников	Показатели
	<p>результативность работы. За проведение работ, связанных с производственной необходимостью по обеспечению функционирования здания. В связи с юбилеями (50 лет, дата достижения пенсионного возраста) и достижением высоких результатов в работе.</p>

**Перечень, размеры и порядок определения выплат
стимулирующего характера, устанавливаемых административным работникам
МАОУ «Лицей № 67 г. Челябинска»
на _____ учебный год**

Должность, Ф.И.О.

№ п/п	Критерии эффективности	Оцениваемый период	Оценка	Бал-лы	Само-оценка	Оценка директора	Обоснование	
1	Объем выполнения муниципальных услуг (в натуральных показателях), утвержденным муниципальным заданием	календарный год	100% с учетом допустимого отклонения $\pm 10\%$ за каждую услугу	0,5			<i>Привести натуральные показатели из МЗ и реально достигнутые по направлению деятельности, функционально обеспечиваемым руководящим работником.</i>	
			Невыполнение/перевыполнение свыше допустимого отклонения, за каждую услугу	- 0,5				
2	Доля родителей, удовлетворенных условиями и качеством предоставляемой услуги (результаты анкетирования родителей на сайте учреждения):	учебный год					<i>Приводится средний арифметический показатель по направлению (-ям) деятельности, которые функционально обеспечивает заместитель руководителя / главный бухгалтер.</i>	
			– доля родителей и учителей, принявших участие в анкетировании	более 50% родителей	2			<i>Привести данные из результатов опроса – количество принявших в опросе родителей / количество обучающихся в ОО * 100</i>
				менее 50% родителей	1			
			– доля родителей и учителей, давших положительную оценку качества	80% и более	2			<i>Привести данные из результатов опроса – количество положительных оценок / количество принявших в опросе родителей * 100</i>
	менее 80%	0						
3	Не соответствие данных первичной статистической и иной	Календарный год	За каждую услугу	- 2				

	отчетности и отчетных значений показателей, отраженных в муниципальном задании, выявленных по итогам проверки учреждения												
4	Уровень заполнения статистических отчетов и ведения данных в автоматизированных информационных системах (своевременность, качество)	учебный год	высокий низкий	1 - 1									
5	Уровень сформированности учебно-методических и материально-технических условий реализации ФГОС	учебный год	высокий средний низкий	1 0,5 0			Привести краткие данные из мониторинга реализации ФГОС НОО и ООО, проведенные в прошлом учебном году. В приложении привести распечатку из мониторинга прошлого учебного года.						
6	Уровень освоения учащимися общеобразовательных программ, реализуемых в учреждении в т.ч. адаптированных, профильное, углубленное (отношение количества учащихся, завершивших обучение к количеству учащихся освоивших общеобразовательную программу):	учебный год					В приложении привести отчеты, сформированные в СГО по уровням образования.						
								– начального общего образования	100%	1			Указать процент
									90–99%	0			
									менее 90%	-2			
								– основного общего образования	100%	1			Указать процент
									90–99%	0			
									менее 90%	-2			
								– среднего общего образования	100%	1			Указать процент
									90–99%	0			
менее 90%	-2												
7	Доля детей, осваивающих лицензированные дополнительные образовательные программы в учреждении, в т.ч. в	учебный год					Привести данные в соответствии с рекомендациями – количество обучающихся по списочному составу, охваченных дополнительным						
								от 80% до 80%	1 0				

	рамках внеурочной деятельности ФГОС (в общей численности учащихся)						образованием / общая численность обучающихся * 100. (Итоговая величина не может быть более 100%.)
8	Наличие выпускников, получивших по итогам ЕГЭ наивысшее количество баллов	учебный год	90-99 баллов – за каждого	0,5			Привести краткие сведения о количестве. В приложении привести выписку из протоколов (письмо СП МКУ «ЦОДО» по Центральному району)
			100 баллов – за каждого	1			
9	Динамика результатов итоговой государственной аттестации по сравнению с предыдущим учебным годом	учебный год	положительная	1			Кратко описать, в чем выразилась положительная динамика. Например, сравнить средневзвешенные баллы по ГИА: по 9 классам по двум обязательным предметам, по 11 классам по всем предметам.
			отрицательная	0			
10	Наличие оборудованного пункта сдачи ГИА в соответствии с утвержденными требованиями	календарный год	есть	5			Привести реквизиты приказа Минобрнауки ЧО
11	Наличие нарушений, выявленных на ППЭ в ходе проведения ГИА	учебный год	есть	-5			
12	Соотношение спроса населения на ученические места в общеобразовательном учреждении и возможность его удовлетворения	учебный год	90% и более	1			Привести краткие сведения – количество принятых заявлений (в т.ч. в первый класс), количество зачисленных по факту
			менее 90%	0			
13	Обеспеченность учебного плана учебниками	учебный год	100%	1			Привести краткие данные из мониторинга прошлого учебного года. В приложении привести распечатку из мониторинга прошлого учебного года.
			менее 100%	0			
14	Учреждение признано муниципальной, региональной, федеральной инновационной площадкой	календарный год	да	1			В приложении привести подтверждающий документ, из которого следует, что учреждение имеет соответствующий статус в 2016 году.
15	Текущность кадров в учреждении в течение отчетного года	учебный год	менее 10%	1			Привести данные расчета текущести кадров за период 01.09.2016 по 31.08.2017 из числа функционально подчиняющихся работников
16	Участие педагогических	календарный год	да	1			Привести список конкурсов, в которых приняли участие педагоги
			нет	0			

	работников в конкурсах профессионального мастерства						ОО
17	Наличие победителей и призеров конкурсов профессионального мастерства педагогических работников на муниципальном, региональном и всероссийском уровне	календарный год	за каждую победу	1			Привести данные о победителях и призерах, которых готовил к конкурсу административный работник
18	Учреждение входит в официальный рейтинг лучших школ России (ТОП-100, 200, 500)	календарный год	да нет	1 0			В приложении привести подтверждающие документы.
19	Выполнение работниками и учащимися испытаний (тестов) Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса ГТО (% от общего количества работников и учащихся)	календарный год	10% и более	1			Привести количественные данные
20	Участие учреждения в проведении мероприятий, семинаров, конференций районного, городского, областного и федерального уровней	календарный год	3 и более мероприятий 1-2 мероприятие	2 1			Привести перечень мероприятий. В приложении привести программы, приказы или иные подтверждающие документы.
21	Проведение мероприятий, семинаров, конференций районного, городского, областного и федерального уровней на базе образовательного учреждения	календарный год	3 и более мероприятий 1-2 мероприятие	2 1			Привести перечень мероприятий с указанием уровня организации. В приложении привести программы, приказы или иные подтверждающие документы.
22	Организация и проведение тематических педагогических советов, семинаров, конференций и т.п. мероприятий методической и обучающей направленности.	календарный год	3 и более мероприятий 1-2 мероприятие	2 1			Привести перечень мероприятий с указанием уровня организации. В приложении привести программы, приказы или иные подтверждающие документы.
23	Наличие случаев травматизма среди сотрудников,	календарный год	за каждый случай	-0,5			Указать количество случаев, либо сделать отметку об их

	учащихся в период осуществления образовательной деятельности						<i>отсутствии. Учитываются случаи травматизма в период административного дежурства. У зам.директора по АХР – в случае, если причиной несчастного случая послужило состояние здания и/или оборудования.</i>
24	Наличие учащихся победителей и призеров регионального уровня: Всероссийская олимпиада школьников, Областная олимпиада школьников	учебный год	за каждого	0,5			<i>Привести данные в соответствии с рекомендациями. В приложении привести копии грамот, дипломов приказов или писем с итогами (на выбор, в зависимости от имеющихся документов).</i>
25	Наличие учащихся победителей и призеров заключительного этапа «Звезда – Таланты на службе обороны и безопасности», «Учи.ру», «НТИ»	учебный год	до 10 человек	2			<i>Привести данные в соответствии с рекомендациями. В приложении привести копии грамот, дипломов приказов или писем с итогами (на выбор, в зависимости от имеющихся документов).</i>
			от 10 до 30 человек	4			
			свыше 30 человек	6			
26	Наличие учащихся победителей и призеров муниципального уровня: Всероссийская олимпиада школьников, Областная олимпиада школьников	учебный год	за каждого	0,25			<i>Привести данные в соответствии с рекомендациями. В приложении привести копии грамот, дипломов приказов или писем с итогами (на выбор, в зависимости от имеющихся документов).</i>
27	Наличие учащихся победителей предметных олимпиад и призеров российского уровня: Всероссийская олимпиада школьников (заключительный этап), Областная олимпиада школьников	учебный год	за каждого	1			<i>Привести данные в соответствии с рекомендациями. В приложении привести копии грамот, дипломов приказов или писем с итогами (на выбор, в зависимости от имеющихся документов).</i>
28	Наличие учащихся победителей предметных олимпиад и призеров международного уровня: международные олимпиады	учебный год	за каждого	2			<i>Привести данные в соответствии с рекомендациями. В приложении привести копии грамот, дипломов приказов или писем с итогами (на выбор, в зависимости от имеющихся документов).</i>
29	Наличие победителей и призеров прочих олимпиад, конкурсов,	учебный год	свыше 20 человек	2			<i>Привести данные в соответствии с рекомендациями. В</i>

	соревнований регионального, российского, международного уровней, утвержденных перечнем (календарем) массовых мероприятий Министерства образования РФ, Министерства спорта РФ Ю МОиН Челябинской области, Министерства спорта и туризма Челябинской области, Комитета по делам образования и Управления по физической культуре, спорту и туризму, принимающие участие в данных мероприятиях от имени образовательного учреждения		до 20 человек	1			<i>приложении привести копии грамот, дипломов приказов или писем с итогами (на выбор, в зависимости от имеющихся документов).</i>
30	Наличие победителей и призеров прочих олимпиад, конкурсов, соревнований муниципального уровня в соответствии с требованиями п.15	учебный год	Свыше 50 человек	2			<i>Привести данные в соответствии с рекомендациями. В приложении привести копии грамот, дипломов приказов или писем с итогами (на выбор, в зависимости от имеющихся документов).</i>
			От 20 до 50 человек	1			
			До 20 человек	0			
31	Наличие победителей и призеров муниципального этапа предметных олимпиад младших школьников	учебный год	свыше 5 человек	1			<i>Привести данные в соответствии с рекомендациями. В приложении привести копии грамот, дипломов приказов или писем с итогами (на выбор, в зависимости от имеющихся документов).</i>
			менее 5 человек	0			
32	Общий охват горячим питанием учащихся во время образовательного процесса	календарный год	70% и более	1			<i>Привести натуральные показатели из МЗ и реально достигнутые. В приложении представить страницы из квартальных отчетов из «Сапфира» с данными об охвате горячим питанием</i>
			менее 70%	0			
33	Наличие остатков денежных средств на лицевом счете учреждения (КВФО 4) на конец финансового года от общего объема денежных средств поступивших на лицевой счет	календарный год	менее 0,5%	1			<i>Указать процент остатков. В приложении привести выписку со счета.</i>
			более 0,5 %	0			

	учреждения (выписка со счета)						
34	Достижение экономии топливно-энергетических ресурсов в пределах утвержденных лимитов:	календарный год					<i>В обосновании привести сведения о плановых и реальных затратах.</i>
	- тепло			1			
	- электроэнергия			1			
	- водоснабжение и водоотведение			1			
35	Средняя заработная плата педагогических работников	календарный год	равна или выше среднего родского показателя	1			<i>Приложить расчет средней заработной платы в ОО, сравнить со среднеродскими показателями</i>
			ниже среднего родского	0			
36	Доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения	календарный год	до 30%	1			<i>Приложить расчет ФОТ АУП и вспомогательного персонала в сравнении с общим фондом</i>
			30% и более	0			
37	Уровень организации отдыха детей в каникулярный период, организация иных форм отдыха и оздоровления детей	текущий год -	высокий	2			<i>Приложить подтверждающие документы</i>
			средний	1			
			низкий	0			
38	Уровень подготовки учреждения к новому учебному году	текущий год -	высокий	2			<i>Приложить подтверждающие документы</i>
ИТОГО:							

ПРИМЕЧАНИЕ:

1. Если оценка по показателю согласована в МКУ «ЦОДОО по Центральному району» и подтверждена соответствующими документами в период оценки эффективности деятельности учреждения, то представление подтверждающих документов не требуется.
2. Если в мониторинге показатель формируется несколькими работниками, то документы предоставляются каждым работником.

Заместитель руководителя /

главный бухгалтер МАОУ «Лицей № 67

г. Челябинска» _____

(Ф.И.О., дата, подпись)

Руководитель МАОУ «Лицей № 67

г. Челябинска» _____

(Ф.И.О., дата, подпись)

**Перечень, размеры и порядок определения выплат
стимулирующего характера, устанавливаемых педагогическим работникам
МАОУ «Лицей № 67 г. Челябинска»
на _____ учебный год**

Ф.И.О. учителя _____

Оценивание проводится по трехбалльной системе:

0 – критический уровень;

1 – допустимый уровень;

2 – оптимальный уровень.

Допустимо использовать десятичные значения (1,8)

№ п/п	Параметры (перечень выплат стимулирующего характера)	Критерии	Само оценка	Зам. директора	
1	2	3	4	5	
ВЫПЛАТЫ ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ УЧИТЕЛЕМ-ПРЕДМЕТНИКОМ					
Раздел 1. Урочная работа					
1)	Внешняя экспертиза качества обученности (если была) по каждому предмету (классу)	снижение – 0б стагнация – 1б повышение – 2б			
2)	Работа с учащимися:				
	— одаренными	не проводится – 0б периодически – 1б систематически – 2б			
	— имеющими пробелы в обучении	не проводится – 0б периодически – 1б систематически – 2б			
3)	Качество урока (результаты административного контроля)	по карте анализа посещения занятия: до 36 % - 1б 37-74 % - 2б 75-100 % - 3б			
Максимальное количество баллов – 9 баллов + дополнительные баллы			6	6	6
Раздел 2. Результат педагогической деятельности					
4)	Количество учащихся, получивших на промежуточной аттестации (или четвертных и триместровых работах) «4» или «5» по каждому предмету	снижение – 0б стагнация – 1б повышение – 2б			
5)	Количество учащихся, получивших на промежуточной аттестации (или четвертных и триместровых работах) отметку «2» по каждому предмету	снижение – 2б стагнация – 1б повышение – 0б			
6)	Средний балл по предмету (в сравнении со среднеобластным (ЕГЭ) и среднерайонным (9 класс (новая форма) по каждому предмету	снижение – 0б стагнация – 1б повышение – 2б			
7)	Представленность предмета на итоговую аттестацию в 4, 9,11-х кл.	выбрали 1-5 чел. – 1 б выбрали 6-10 чел. – 2 б более 10 чел. – 3 б			

8)	Соответствие результатов ЕГЭ, аттестации учащихся 9-х классов результатам по итогам года по каждому предмету	снижение – 0б стагнация – 1б повышение – 2б			
9)	Работа на ППЭ во время проведения ГИА, ЕГЭ (организатором, ответственным организатором)	организатор – 2 б ответственный в аудитории – 3 б дежурный на этаже, сопровождающий – 1 б			
10)	Замещение уроков отсутствующих учителей	от 1 до 5 уроков – 1 б от 6 до 10 уроков – 2 б 11-15 уроков – 3 б более 15 уроков – 4 б			
11)	Наличие пропущенных учителем уроков по причинам, не связанным с производственной необходимостью.	Вычесть: от 1 до 5 уроков – 1 б от 6 до 10 уроков – 2 б 11-15 уроков – 3 б более 15 уроков – 4 б			
Максимальное количество балла – 17 балла + дополнительные баллы			б	б	б
Раздел 3. Внеурочная деятельность по предмету					
12)	Олимпиады по предмету:	По каждой олимпиаде в этом периоде			
	— школьный тур	отсутствие участия – 0б участие – 1б			
	— муниципальный тур	отсутствие участия – 0б участие – 2б			
	— областной тур	отсутствие участия – 0б участие – 3б			
	— Всероссийский тур	отсутствие участия – 0б участие – 4б			
13)	Научное общество учащихся	за каждого участника ШНОУ -1б за каждого участника: ГНОУ (победители школьного тура) - 2б			
14)	Предметные конкурсы («Шаг к Парнасу», «Шаг в будущее», «Интеллектуалы 21 века» и др.) и межвузовские олимпиады для школьников («Звезда», «Старт», «Евразийская» и др.)	отсутствие участия – 0б участие – 1б			
15)	Внеклассные учебно-воспитательные мероприятия по предмету:				
	— предметная неделя	участие – 1б за каждое мероприятие -2б			
	— участие в работе экспертных групп (жюри)	- школьное – 1б; - районное – 2б; - городское – 3б; - областное – 4б			
	— предметные экскурсии (при наличии приказа на выход)	1-2 экскурсии – 1б 3-4 экскурсии – 2б 5 и более – 3б			

Максимальное количество баллов – 24 баллов + дополнительные баллы			б	б	б
Раздел 4. Методическая работа					
16)	Участие в подготовке к проверке надзорных органов	отсутствие участия 0 б участие – 1 б активное участие – 2 б			
17)	Методическая и научно-методическая работа	пассивность – 0б работа в ШМО - 1б за участие в каждой форме М, НМ работы – 2б			
18)	Педагогический совет, круглый стол, ПМПк, «Совет профилактики»	выступление -1б доклад, творческий отчет – 2б			
19)	Статьи, публикации, сборники, методические пособия, другие печатные издания	за каждую публикацию на уровне: школы-1 б, города - 2б региона, России - 3б статья опубликованная в журнале, входящем в список ВАК – 4б			
20)	Открытые уроки	отсутствие – 0б за каждый урок - 2б			
21)	Предметные методические семинары, конференции, смотры, конкурсы	слушатели – 1б; выступающие: школьные – 1 б, городские – 2б, областные и др. – 3б.			
22)	Вебинары	1-5 вебинаров - 1б более 5 вебинаров – 2 б			
Максимальное количество баллов – 17 баллов + дополнительные баллы			б	б	б
Раздел 5. Выполнение должностных обязанностей					
23)	Школьная документация:	За каждую проверку			
	— электронные журналы	несвоевременность, нерегулярность заполнения – 0б своевременность заполнения, возможны мелкие замечаниями – 1б своевременно, без замечаний – 2б			
	— журналы внеурочной деятельности, дополнительного образования	несвоевременность, нерегулярность заполнения – 0б своевременность заполнения, возможны мелкие замечаниями – 1б своевременно, без замечаний – 2б			
	— журналы факультативных, элективных, индивидуально-групповых занятий	несвоевременность, нерегулярность заполнения – 0б своевременность заполнения, возможны мелкие замечаниями – 1б своевременно, без замечаний			

		– 2б			
	— качество подготовки отчётной документации	с замечаниями – 0б с небольшими замечаниями – 1б без замечаний – 2б			
24)	Исполнительская дисциплина:				
	— своевременность сдачи отчётной документации (отчёт, анализ, информация по классу, по предмету и т.д.)	своевременность – 1б (в случае болезни, подтвержденной соответствующими документами, срок сдачи фиксируется отдельным распоряжением)			
	— выполнение требования внутреннего распорядка	отсутствие замечаний -1б			
25)	Удовлетворенность участников образовательных отношений	отсутствие жалоб, отсутствие конфликтных ситуаций -1б			
26)	Соблюдение санитарно-гигиенических требований и требований охраны труда и техники безопасности				
	— наличие личной медицинской книжки	оформлена своевременно – 2б			
	— травматизм	отсутствие + 1б			
	— документация по ОТ и ТБ (заполнение журнала инструктажей)	несвоевременность, нерегулярность заполнения – 0б своевременность заполнения, возможны мелкие замечания – 1б своевременно, без замечаний – 2б			
27)	Участие в подготовке помещений к приёмке школы	отсутствие участия 0 б участие – 1 б активное участие – 2 б			
28)	Сложность контингента обучающихся (дети с особыми образовательными возможностями по заключению ПМПК)	2 балла за каждого ребёнка			
29)	Участие педагогов в судебных заседаниях	1б			
30)	Наставничество над несовершеннолетними	2б. за каждого ребёнка			
Максимальное количество баллов – 23 баллов + дополнительные баллы			6	6	6
Раздел 6. Рост профессионального мастерства					
31)	Курсовая подготовка	курсы повышения квалификации (1 раз в 5 лет) – 1б краткосрочные курсы 1-3 дня -1б продолжительные курсы: 1-2 недели – 2б			

32)	Распространение опыта работы (за каждое мероприятие)	на уровне: школы – 1б района – 2б города – 3б области – 4 б			
33)	Конкурсы профессионального мастерства	участие на уровне: школы – 1б района – 2б города – 3 б			
34)	Наличие собственного блога	отсутствие – 0 б наличие – 1 б регулярное обновление – 2 б			
Максимальное количество баллов – 13 балла + дополнительные баллы			6	6	6
Итого	Мах – 101 баллов		6	6	6

Доплата 10% - от 31 до 50 баллов

Доплата 20% - от 51 до 70 баллов

Доплата 30% - от 71 баллов

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Критерии	Кл.рук-ль	Зам. дир. По ВР
ВЫПЛАТЫ ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ КЛАССНЫМ РУКОВОДИТЕЛЯМ				
Раздел 1. Планирование работы				
1)	Папка классного руководителя (прилагается)	отсутствие – 0б формальный подход – 1б систематизирована – 2б систематизирована + программа – 3б		
<i>Максимальное количество баллов по 1-му разделу: 3 балла</i>				
Раздел 2. Методическая работа, научно-методическая работа (предоставляются материалы, приказы)				
2)	Статьи, публикации, сборники, методические пособия, другие печатные издания	за каждую публикацию на уровне: школы - 1б района - 2б города - 3б области - 4б региона, России - 5б		
3)	Открытые мероприятия	отсутствие – 0б +2б за каждое на уровне класса +3б за каждое на уровне школы +4б за каждое на уровне района, города, области		
4)	Методические семинары, конференции, смотры, конкурсы, педсоветы по ВР	<i>Слушатель</i> на любом уровне – 1б Выступающие: школьные – 2б районные – 3б городские – 4б областные – 5б		

5)	Работа в рабочих группах классных руководителей	отсутствие – 0б пассивное – 1б активное – 2б			
		Максимальное количество баллов по 2-му разделу: 16 баллов (+ дополнительные баллы)			
Раздел 3. Работа с учащимися					
6)	Успеваемость учащихся (за 2 четверть – начальная школа, за 1 триместр – 5-9 классы, за 1 полугодие – 10-11 классы):				
	— абсолютная успеваемость	ниже 80% – 0б 80-99% – 1б 100% – 2б			
	— качественная успеваемость	ниже 30% – 0б 31-40% – 1б больше 40% – 2б			
7)	Организация дежурства класса	не организовано – 0б выполнение всех требований – 2б			
8)	Организация работы с обучающимися, состоящими на учёте в ОДН ОП и внутришкольном пед. учёте (за каждого) отсутствие таких детей	не организована работы – 0б Характеристика, план, индивидуальная карта имеются – 2б +1б			
9)	Индивидуальная работа с учащимися (пропуски, неуспеваемость, нарушение дисциплины и т.п.)	отсутствие – 0б систематичность – 1б			
10)	Организация работы с органами ученического самоуправления на уровне класса	отсутствие – 0б проводится (имеется Совет) – 1б имеется план - 2б			
		Максимальное количество баллов по 3-му разделу: 10 баллов (+ дополнительные баллы в п.8)			
Раздел 4. Организация работы по участию в мероприятиях					
11)	Организация участия в традиционных мероприятиях на уровне параллели, школы (отражено в рейтинге, 10 мероприятий, макс-30 б)	за каждое мероприятие: отсутствие - 0б частичное + 1б активное + 2б призовое + 3б			
12)	Организация и проведение мероприятий на уровне параллели, школы	отсутствие - 0б на уровне параллели – 2б на уровне школы – 4б			
13)	Организация олимпиадного движения в классе	30-44% - 1балл 45-50% - 2 балла Больше 50 % - 3 балла			
		Максимальное количество баллов по 4-му разделу: 40 баллов			
Раздел 5. Организация работы по формированию традиций					
14)	Уголок класса	отсутствие - 0б наличие – 1б эстетичность оформления – 2б систематическое ведение – 3б			

15)	Туристско-краеведческая работа	отсутствие - 0б взаимодействие со школьным музеем – 1б (из тетради посещений в музее)			
16)	Экскурсионная работа (приказы)	за каждое: проведение экскурсий в музеи (вне школы) + 1б посещение театров +1б посещение библиотеки, ДПиШ +1б выездные экскурсии: на уровне города + 2б на уровне области + 3б на уровне региона + 4б на уровне России + 5б международные + 6б			
17)	Здоровьесберегающая деятельность:				
	— посещение спортивно-оздоровительных центров (каток, стадион, бассейн, пейнбол и т.п.)	+ 2б за каждое посещение			
	— участие в 3 уроке физической культуры (горные лыжи)	+ 2б за каждый урок			
Максимальное количество баллов по 5-му разделу: 14 баллов					
Раздел 6. Работа с родителями					
18)	Родительские собрания	отсутствие – 0б систематичность проведения (1 раз в четверть) – 1б наличие протоколов - 1б (прилагаются за каждое собрание)			
19)	Родительский комитет	отсутствие – 0б работа организована– 2б			
20)	Участие родителей в деятельности Попечительского совета	отсутствие – 0б до 60% - 1б 61-75% - 2б 76-90% - 3б 91-100% – 4б			
Максимальное количество баллов по 6-му разделу: 9 баллов					
Раздел 7. Рост профессионального мастерства					
21)	Курсовая подготовка (по классному руководству)	1-3 дня – 2б 1-2 недели – 3б продолжительные курсы – 4б			
22)	Конкурсы профессионального мастерства (Самый классный классный)	участие на уровне: школы – 2б района – 3б города - 5б области – 7б России – 9б призовые места: 3м + 2б 2м + 4б 1м + 6б			

	Максимальное количество баллов по 7-му разделу: 19 баллов (+ дополнительные баллы)				
Раздел 8. Работа с документацией					
23)	Школьная документация:				
	— дневники учащихся (если ведутся)	не заполняются - 0б заполнение – 1б			
	— заполнение сведений об учащихся в сетевом городе	заполнены частично – 0б своевременное заполнение - 2б			
	— личные дела учащихся	не заполнены своевременно – 0б своевременное заполнение - 2б			
	— социальный паспорт класса	несвоевременность заполнения - 0б своевременное заполнение - 2б			
	— мониторинг заболеваемости	несвоевременность, нерегулярность заполнения - 0б эпизодическое заполнение – 1б своевременное заполнение - 2б			
	— мониторинг посещаемости	несвоевременность, нерегулярность заполнения - 0б эпизодическое заполнение – 1б своевременное заполнение - 2б			
24)	Исполнительская дисциплина:				
	— своевременность сдачи отчётной документации по классу (отчёт, анализ, информация, списки и т.д.)	несвоевременно - 0б своевременность – 2б (в случае болезни, подтвержденной соответствующими документами, срок сдачи фиксируется отдельным распоряжением)			
	— качество подготовки отчётной документации	с замечаниями – 0б без замечаний – 2б			
Максимальное количество баллов по 8-му разделу: 15 баллов (+ дополнительные баллы)					
Раздел 9. Выполнение должностных обязанностей					
25)	Организация питания	льготное питание – 1б горячее питание (до 50%) - 2б горячее питания (51 -100%) – 3б			
26)	Удовлетворенность участников образовательного процесса	отсутствие жалоб + 1б отсутствие конфликтных ситуаций + 1б			
27)	Выполнение требований трудовой дисциплины, правил внутреннего распорядка школы	наличие замечаний - 0б отсутствие замечаний - 2б			
28)	Ведение портфолио:				
	— класса	отсутствие – 0б имеется – 1б			
	— учащихся	отсутствие – 0б имеется – 1б систематизация материала – 2б			
29)	Взаимодействие с педагогом-психологом (выставляет	ограничивается получением информации на совещаниях – 0б			

	психолог)	используются результаты в своей работе – 1б			
30)	Взаимодействие с социальным педагогом (выставляет социальный педагог)	ограничивается получением информации на совещаниях – 0б используются результаты в своей работе – 1б			
31)	Соблюдение санитарно-гигиенических требований и требований ОТ и ТБ				
	— ведение журнала по ОТ и ТБ	имеются замечания – 0б небольшие замечания – 1б отсутствие замечаний – 2б			
	— имеется уголок безопасности	отсутствие – 0б оформлен – 2б			
	— травматизм во внеурочное время или на внеклассном мероприятии	имеется – (-2б за каждый случай) отсутствие – 1б			
Максимальное количество баллов по 9-му разделу: 18 баллов					
ИТОГО максимальное количество по всему мониторингу: 143 балла					

Доплата 10% - от 40 до 70
Доплата 20% - от 71 до 90
Доплата 30% - от 91 до 143

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера (% от оклада или фиксированная сумма)	Педагог доп. обр.	Зам.директ ора по ВР
ВЫПЛАТЫ ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ ПЕДАГОГАМ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ				
Раздел 1. Планирование работы				
1.	План работы по своему направлению (на учебный год)	отсутствие – 0б с замечаниями – 2б без замечаний – 3б		
2.	Программа, проекты по своему направлению (<i>прилагается</i>)	имеется - 1б, с замечаниями – 2б приложены материалы реализации, исследования - 3б		
Максимальное количество баллов по 1- му разделу: 6 баллов				
Раздел 2. Методическая работа, научно-методическая работа				
3.	Учебно-методический продукт (методические разработки мероприятий, разработка положений мероприятий) (<i>прилагаются</i>)	отсутствие – 0б до 2-х– 1б 3-4 – 2б более 4 - 3б		
4.	Статьи, публикации, сборники, методические пособия, другие печатные издания (<i>данные</i>)	отсутствие – 0б до 2-х– 1б 3-4 – 2б; более 4 - 3б		
5.	Открытые мероприятия на уровне района, города и т.д. (<i>тема, дата, контингент</i>)	отсутствие – 0б за каждое – 2б		
6.	Методические семинары,	отсутствие – 0б		

	конференции, смотры, конкурсы <i>(тема, дата, контингент)</i>	до 2-х – 1б 3 и более - 3б			
7.	Участие в жюри профессиональных конкурсов, творческих группах	отсутствие – 0б до 2-х – 1б 3 и более - 3б			
	Максимальное количество баллов по 2-му разделу: 14 баллов + доп.баллы				
Раздел 3. Работа с учащимися					
8.	Организация работы кружка, секции, сохранность контингента	Сохранение контингента за полгода – 2б Снижение -0б			
9.	Отсутствие пропусков занятий воспитанниками без уважительной причины	отсутствие - 2б частичное - 1б			
10.	Работа с отрядом по своему направлению в летний период	отсутствие – 0 баллов участие – 1 балл организация отряда – 2 балла			
	Максимальное количество баллов по 3-му разделу: 8 баллов				
Раздел 4. Организация работы по участию в мероприятиях					
11.	Участие в традиционных мероприятиях на уровне школы <i>(за каждое; прописать в анализе за год)</i>	отсутствие - 0б частичное - 1б активное - 2б			
12.	Организация праздников, месячников, конкурсов, акций и т.д. на уровне школы <i>(за каждое; прописать в анализе за год)</i>	отсутствие – 0б частичное - 1б активное - 2б			
13.	Результативность участия в конкурсах, соревнованиях на уровне района, города, области <i>(за каждое; прописать в анализе за год)</i>	отсутствие – 0б результативное участие на уровне района - 1б города – 2б области – 3б			
	Максимальное количество баллов по 4-му разделу: не ограничено				
Раздел 5. Рост профессионального мастерства					
14.	Курсовая подготовка	курсы повышения квалификации (1 раз в 3 г.) – 1б краткосрочные курсы: 1-3 дня – 2б 1-2 недели – 3б продолжительные курсы – 4б			
15.	Распространение опыта работы	отсутствие – 0 б проводится – 1б			
16.	Конкурсы профессионального мастерства	отсутствие – 0б участие – 2б призовое место – 3б			
17.	Взаимодействие с внешкольными организациями (спорт. школы, ДПиШ и др.)	отсутствие – 0б имеется – 2б			
18.	Грамоты, благодарственные письма в том числе от общественных организаций	отсутствие – 0б до 2-х – 1б 3 и более - 3б			
	Максимальное количество баллов по 5-му разделу: 13 баллов				

Раздел 6. Работа с документацией					
19.	Анализ работы	с замечаниями – 0б с небольшими замечаниями – 1б без замечаний – 2б			
20.	Подготовка отчётной документации по своему направлению деятельности (в вышестоящие организации и по запросу администрации)	отсутствие – 0б с задержкой или с небольшими замечаниями – 1б вовремя и без замечаний – 2б			
21.	Ведение журнала	с замечаниями – 0б с небольшими замечаниями – 1б без замечаний – 2б			
Максимальное количество баллов по 6-му разделу: 6 баллов					
Раздел 7. Выполнение должностных обязанностей					
22.	Удовлетворенность участников образовательного процесса	имеются жалобы, конфликтные ситуации – 0б отсутствие жалоб и конфликтных ситуаций - 1б			
23.	Выполнение требований трудовой дисциплины, правил внутреннего распорядка школы	наличие замечаний - 0б наличие незначительных замечаний - 1б отсутствие замечаний - 2б			
24.	Ведение мониторинга работы по своему направлению деятельности	отсутствие – 0б единичные исследования – 1б систематически – 2б			
25.	Ведение журнала по ТБ (по своему направлению)	имеются замечания – 0б небольшие замечания – 1б отсутствие замечаний – 2б			
26.	Наличие личной медицинской книжки	Оформлена своевременно -2б			
27	Травматизм	Отсутствие + 1б			
Максимальное количество баллов по 7-му разделу: 10 баллов					
ИТОГО: 64 балла					

Доплата 10% - от 19 до 31

Доплата 20% - от 32 до 44

Доплата 30% - от 45 до 64

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	критерии	Педагог-организатор	Зам.директора по ВР
ВЫПЛАТЫ ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ ПЕДАГОГАМ – ОРГАНИЗАТОРАМ				
Раздел 1. Планирование работы				
1.	План работы по своему направлению	отсутствие – 0б без замечаний – 3б		
2.	Программа по своему направлению	имеется - 1б приложены материалы реализации, исследования - 2б		
Максимальное количество баллов по 1-му разделу: 6 баллов				

Раздел 2. Методическая работа, научно-методическая работа					
3.	Учебно-методический продукт (методические разработки мероприятий, разработка положений мероприятий)	отсутствие – 0б до 2-х – 1б 3-4 – 2б более 4 - 3б			
4.	Статьи, публикации, сборники, методические пособия, другие печатные издания	отсутствие – 0б до 2-х – 1б 3-4 – 2б более 4 - 3б			
5.	Открытые мероприятия на уровне района, города и т.д.	отсутствие – 0б до 2-х – 1б 3 и более - 3б			
6.	Методические семинары, конференции, смотры, конкурсы	отсутствие – 0б до 2-х – 1б 3 и более - 3б			
<i>Максимальное количество баллов по 2-му разделу: 12 баллов</i>					
Раздел 3. Работа с учащимися					
7.	Организация работы с органами ученического самоуправления на уровне школы (с отрядом, клубом и т.д. по своему направлению)	отсутствие – 0 баллов частичная – 1 балл активная – 2 балла			
8.	Работа с отрядом по своему направлению в летний период	отсутствие – 0 баллов участие – 1 балл организация отряда – 2 балла			
<i>Максимальное количество баллов по 3-му разделу: 4 балла</i>					
Раздел 4. Организация работы по участию в мероприятиях					
9.	Участие в традиционных мероприятиях на уровне школы по своему направлению деятельности	отсутствие - 0б частичное - 1б активное - 2б			
10.	Организация праздников, месячников, конкурсов, акций и т.д. на уровне школы	отсутствие – 0б до 2-х – 1б 3 и более – 3б			
11.	Интеллектуальные игры, конкурсы, соревнования и др. на уровне района (за каждое)	отсутствие – 0б участие – 1б результативное участие – 2б			
<i>Максимальное количество баллов по 4-му разделу: 7 баллов</i>					
Раздел 5. Рост профессионального мастерства					
12.	Курсовая подготовка	курсы повышения квалификации (1 раз в 5 лет) – 1б краткосрочные курсы: 1-3 дня – 2б 1-2 недели – 3б продолжительные курсы – 4б			
13.	Распространение опыта работы	отсутствие – 0 б проводится – 1б			
14.	Конкурсы профессионального мастерства	отсутствие – 0б участие – 2б			
15.	Взаимодействие с внешкольными организациями («Инициатива», военкомат, «Компас» и др.)	отсутствие – 0б имеется – 2б			

	Максимальное количество баллов по 5-му разделу: 9 баллов				
Раздел 6. Работа с документацией					
16.	Анализ работы	с замечаниями – 0б с небольшими замечаниями – 1б без замечаний – 2б			
17.	Подготовка отчётной документации по своему направлению деятельности (в вышестоящие организации и по запросу администрации)	отсутствие – 0б с задержкой – 1б вовремя с небольшими замечаниями – 2б вовремя без замечаний – 3б			
	Максимальное количество баллов по 6-му разделу: 5 баллов				
Раздел 7. Выполнение должностных обязанностей					
18.	Удовлетворенность участников образовательного процесса	имеются жалобы, конфликтные ситуации – 0б отсутствие жалоб и конфликтных ситуаций – 1б			
19.	Выполнение требований трудовой дисциплины, правил внутреннего распорядка школы	наличие замечаний – 0б наличие незначительных замечаний – 1б отсутствие замечаний – 2б			
20.	Ведение мониторинга работы по своему направлению деятельности	отсутствие – 0б единичные исследования – 1б систематически – 2б			
21.	Ведение журнала по ТБ (по своему направлению)	имеются замечания – 0б небольшие замечания – 1б отсутствие замечаний – 2б			
22.	Наличие личной медицинской книжки	Оформлена своевременно – 2б			
	Максимальное количество баллов по 7-му разделу: 9 баллов				
	ИТОГО: 52 балла				

Доплата 10% - от 15 до 25

Доплата 20% - от 26 до 35

Доплата 30% - от 36 до 52