

СОГЛАСОВАНО:

Министр образования  
Кировской области

\_\_\_\_\_ А. М. Измайлов

" \_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ 2015 г.

Председатель профсоюзного комитета и  
общего собрания трудового коллектива

\_\_\_\_\_ А. В. Зарубина

" \_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ 2015 г.

УТВЕРЖДЕНО:

приказом директора лицея

№ \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_ 2015 г.

\_\_\_\_\_ М. В. Исупов

**Положение об оплате труда работников  
Кировского областного государственного  
общеобразовательного автономного учреждения  
«Кировский физико-математический лицей»**

г. Киров, 2015

## **I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1. Настоящее положение об оплате труда работников Кировского областного государственного общеобразовательного автономного учреждения «Кировский физико-математический лицей» (далее – Положение) разработано на основании постановления Правительства Кировской области от 01.12.2008 № 154/468 (ред. от 16.06.2014) «Об оплате труда работников областных государственных учреждений», примерного положения об оплате труда работников подведомственных областных государственных организаций, утвержденного приказом министерства образования Кировской области от 31.08.2015 № 5-427, а также нормативных актов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права, нормативных правовых актов Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, действующих отраслевых нормативных правовых актов, принятых в связи с введением отраслевой системы оплаты труда.

2. Система оплаты труда в Кировском областном государственном общеобразовательном автономном учреждении «Кировский физико-математический лицей» (далее – лицей) устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и настоящим Положением.

3. Настоящее Положение является локальным нормативным актом лицея и устанавливает порядок оплаты труда работников лицея.

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

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

## **II. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА**

### **Основные условия оплаты труда**

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

6. Оплата труда работников лицея устанавливается с учетом:
- ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;
  - ПКГ общеотраслевых профессий рабочих, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;
  - ПКГ должностей работников (профессий рабочих) отдельных отраслей,

- утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;
- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- общероссийского классификатора профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения представительного органа работников;
- базовых окладов (базовых должностных окладов) базовых ставок заработной платы по ПКГ;
- минимальных размеров выплат компенсационного характера, установленных нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- настоящего Положения.

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

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

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

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

ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	3 425 руб.
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	3 553 руб.
ПКГ должностей педагогических работников	6 656 руб.
ПКГ должностей руководителей структурных подразделений	5 325 руб.

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

ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	3 425 руб.
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	3 553 руб.
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	3 806 руб.
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»	4 060 руб.

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

ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»	3 298 руб.
ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»	3 425 руб.

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

от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»:	
ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал»:	
медицинская сестра, фельдшер	3 553 рублей
от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»:	
ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»:	
Библиотекарь, методист музея	4 060 рублей

### **Выплаты компенсационного характера**

14. В лице устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным постановлением Правительства Кировской области от 01.12.2008 № 154/468 «Об оплате труда работников областных государственных учреждений».

15. Настоящим Положением предусматривается установление следующих выплат компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты при совмещении профессий (должностей);
- выплаты за расширение зон обслуживания;
- выплаты за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- выплаты за сверхурочную работу;
- выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

– выплаты за работу в ночное время.

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

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

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

19. Размеры и условия установления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников, локальных нормативных актах, коллективных договорах. Не допускается установление одинаковых условий для установления различных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

20. Размеры и условия установления выплат компенсационного характера:

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

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

20.1.2. Специальная оценка условий труда проводится в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» согласно методике, утвержденной приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 24.01.2014 г. № 33н «Об утверждении Методики проведения специальной оценки условий труда, Классификатора вредных и (или) опасных производственных факторов, формы отчета о проведении специальной оценки условий труда и инструкции по ее заполнению».

20.1.3. За иные особые условия работы устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера работникам лица:

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

20.2. В местностях с особыми климатическими условиями к заработной плате работников применяется районный коэффициент в размере 1,15, установленный постановлением Совета Министров СССР от 23.09.1988 № 1114 «О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, в северных районах Кировской области, в северных и восточных районах Казахской ССР», постановлением Государственного комитета СССР по труду и со-

циальным вопросам и Секретариата Всесоюзного Центрального совета профессиональных союзов от 17.10.1988 № 546/25-5 «О размерах и порядке применения районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, в северных районах Кировской области, в северных и восточных районах Казахской ССР».

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

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

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

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

При выполнении работы, связанной с сопровождением образовательного процесса и не входящей в должностные обязанности работника, педагогическим и библиотечным работникам устанавливаются выплаты:

Работа, связанная с сопровождением образовательного процесса и не входящая в должностные обязанности работника	Размер выплаты в процентах к окладу за педагогическую должность
Классное руководство	15
Заведование кабинетом, спортивным залом, мастерской	до 20
Заведование предметной кафедрой	до 25
Руководство методическим объединением, предметно-цикловой комиссией	5
Проверка тетрадей учителя математики, иностранных языков;	10
учителя начальных классов, русского языка и литературы, а также учителя математики в 5-х и 6-х классах	15
учителя физики, истории, обществознания, химии, географии, биологии	5

Выплата за проверку тетрадей работникам, выполняющим преподавательскую работу в объеме, превышающем норму часов преподавательской работы, определенную Правительством Российской Федерации за ставку заработной платы, устанавливается пропорционально выполняемому объему – от урочной нагрузки по предмету в расчете на целый класс или подгруппу (для учителей иностранных языков).

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

за каждый час работы.

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

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

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

### **Выплаты стимулирующего характера**

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

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

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы;
- выплаты за наличие квалификационной категории;
- выплаты за наличие ученой степени и почетного звания;
- персональный повышающий коэффициент к окладу;
- повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;
- премиальные выплаты.

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

24. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению директора лицея в пределах субсидии на выполнение государственного задания на оказание государственной услуги, а также доходов от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности. Не допускается установление одинаковых условий для установления различных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

25. Для подготовки предложений по установлению размеров выплат стимулирующего характера работникам лицея, создается постоянно действующая комиссия для подведения итогов и оценки результативности и качества выполняемых работ (далее – Комиссия), состав которой определяется приказом директора

лица. В комиссию входят члены администрации, члены педагогического коллектива, профсоюзного комитета, в состав комиссии могут быть введены члены родительского коллектива лица. Директор по своей должности является председателем этой комиссии.

26. Размеры стимулирующего характера устанавливаются в процентах и (или) в виде повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, и (или) в абсолютном размере приказом директора.

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

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

29. В лице устанавливаются следующие размеры и условия установления выплат стимулирующего характера:

29.1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам, добившимся высокой результативности и оперативности при выполнении трудовых функций, применяющим в работе современные формы и методы организации труда.

Размеры и условия установления данной выплаты работникам лица:

Основание для назначения стимулирующих выплат за интенсивность	Размер выплаты в % к окладу
Классным руководителям вновь набранных классов в связи с организацией процесса адаптации, с более интенсивной и ответственной работой в новых классах	до 20
За большую работу по обеспечению организованного питания в классе (для классных руководителей, назначается с октября) если в классе питается не менее 15 человек если в классе питается не менее 20 человек	до 15 до 20
За повышение интенсивности работы в связи с работой на 2 учебных корпуса (педагогическим работникам пропорционально среднему количеству переездов в неделю)	до 15
За повышение интенсивности работы в связи с объединением групп/классов (педагогическим работникам пропорционально нагрузке в данных условиях)	до 100
Библиотекарям за работу с библиотечным фондом учебников	до 40
За наставничество (работа с молодыми специалистами до 3-х летнего стажа)	до 10
Бухгалтеру, ведущему бухгалтеру, заместителям директора, инженеру-программисту, старшему лаборанту, технику-электрику, рабочему по обслуживанию зданий, слесарю-сантехнику за высокую интенсивность работы в связи с работой на 2 учебных корпуса	до 50
За руководство советом трудового коллектива, профсоюзным комитетом и другими органами сотрудников лица, активная работа в постоянно действующих комиссиях	до 20
За техническое сопровождение программ «Директор», «Электронный журнал», бухгалтерских систем и др. программного обеспечения	до 30
За ведение электронного делопроизводства на компьютере: в программе «Директор» и др., набор текстов, создание видео-, аудио-, презентационных документов, размножение дидактических, методических и других материалов (старшему лаборанту, инженеру-программисту, секретарю, и делопроизводителю)	до 50

Выплата стимулирующего характера за высокую интенсивность работы высококвалифицированных педагогических сотрудников устанавливается с целью стимулирования повышения профессиональной квалификации и компетентности работников в размере 1 тыс. рублей пропорционально фактической учебной нагрузке по всем педагогическим должностям. Показателем высокой квалификации может служить высшая квалификационная категория педагогических работников.

29.2. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается работникам в случае успешного, добросовестного и качественного исполнения профессиональных и должностных обязанностей.

Данная выплата назначается ежеквартально по результатам предыдущего календарного квартала (отчетный квартал) с выплатой в течение следующего (за отчетным) квартала одной третьей части установленной суммы в месяц.

#### 29.2.1. Порядок определения выплаты:

Каждый сотрудник до 10 числа месяца следующего за отчетным кварталом производит самооценку по пятибалльной системе (1 – неудовлетворительно, 2 – требует улучшения, 3 – соответствует ожиданиям, 4 – превосходит ожидания, 5 – значительно превосходит ожидания) по 3–6 основным критериям в зависимости от категории должностей сотрудников (личная результативность, исполнительская дисциплина, профессиональный рост, участие в инновационной деятельности лица, работа в команде, удовлетворенность потребителей качеством предоставляемой государственной услуги) и предоставляет самооценку непосредственному руководителю (заместителю директора по подчиненности) или в электронном виде на сайте лица с приведением соответствующих обоснований.

До 20 числа месяца следующего за отчетным кварталом непосредственный руководитель рассматривает предложения сотрудников по самооценке, корректирует их и выставляет итоговую оценку. При корректировке оценки непосредственный руководитель должен указать краткое обоснование своего решения.

При несогласии работника с выставленными оценками он может до 25 числа месяца следующего за отчетным кварталом подать аргументированную апелляцию директору лица. Решение директора является окончательным.

Итоговая оценка выставляется по совокупности оценок по критериям путем вынесения **управленческого суждения непосредственного руководителя** с учетом следующих правил:

Итоговая квартальная оценка	Оценки по критериям
чтобы выставить «5»	большинство оценок должно быть «5», <u>нет «1» и «2»</u> , не более двух «3» (для классных руководителей не более одной «3»)
чтобы выставить «4»	большинство оценок должно быть «4» и «5», <u>не более одной оценки «1» или «2»</u>

Критерии оценки качества работы, а также личной и командной эффективности работы сотрудников лица для проведения самооценки и корректировки непосредственным руководителем (по категориям работников):

## Критерии по оценке качества работы, а также личной и командной эффективности работы педагогических работников и библиотекарей

№	Наименование критерия	Расшифровка оценок				
		1 неудовлетворительно	2 требует улучшения	3 соответствует ожиданиям	4 превосходит ожидания	5* значительно превосходит ожидания
1	Личная результативность (результаты учебной деятельности за 1 уч. полугодие учитываются по итогам работы в 4 квартале, за 3 четверть - в 1 квартале, за 4 четверть - во 2 квартале, за учебный год - в 3 квартале)	Имеет неуспевающих, средний балл ниже среднего по лицу; наличие результатов ГИА (4, 9, 11 класс) ниже минимально установленных  Работа по привлечению учащихся к участию в конкурсах, соревнованиях, проектной и исследовательской деятельности не ведется	между "1" и "3"  Единичные случаи привлечения учащихся к проектной и внеурочной деятельности	Успеваемость 100%; средний балл по каждому предмету не ниже среднего по области по данному предмету, результаты ГИА (4, 9, 11 класс) не ниже среднего по области.  <u>Вовлечение учащихся в проектную, исследовательскую и внеурочную деятельность по предмету или наличие высоких результатов</u>	между "3" и "5"	Успеваемость 100%; средний балл по каждому предмету выше среднего по области, а процент успевающих на "4" и "5" больше 75% (по данному предмету), за 3 квартал обязательно результаты ГИА (4, 9, 11 класс) выше среднего по области и имеются высокие результаты (выше 90% от максимума) <u>Активное вовлечение учащихся в проектную, исследовательскую и внеурочную деятельность с высокой результативностью. Участие детей в конкурсах, спортивных, досуговых и социально-значимых мероприятиях</u>
2	Исполнительская дисциплина	Выполняет не полностью и не своевременно объем возложенных задач и функций; систематически отказывается брать на себя дополнительный объем работ даже при острой производственной необходимости;  Низкая исполнительская дисциплина: не сдача планов, отчетов, программ, не выставление оценок, не заполнение электронного журнала, опоздания, отсутствие без уважительной причины на педсоветах, совещаниях, лицейских мероприятиях и т.п. <u>Нуждается в постоянной помощи и контроле со стороны администрации и коллег</u> Зафиксированы случаи нарушения трудовой дисциплины и рабочего распорядка, в том числе повлекшие за собой дисциплинарные взыскания	между "1" и "3"  между "1" и "3"	<u>Качественно и своевременно выполняет задачи и функционал, предусмотренные должностной инструкцией и планом работы лица.</u>  Своевременная сдача планов, отчетов, программ, регулярное выставление оценок, заполнение электронного журнала и т.п. <u>Самостоятелен, не требует постоянного контроля. Отсутствуют опоздания на уроки.</u> <u>Случаи нарушения трудовой дисциплины и рабочего распорядка (неснятые дисциплинарные взыскания) отсутствуют.</u>	между "3" и "5"	<u>Своевременно, качественно и в полном объеме выполняет собственные обязанности, в т.ч. в периоды крайней загруженности и стресса. Проявляет инициативу и берет на себя дополнительный объем работ (например, в отсутствие коллеги).</u> Высокая исполнительская дисциплина: своевременная сдача качественных планов, отчетов, программ, своевременное выставление оценок, заполнение журнала (без замечаний) и т.п. В высшей степени самоорганизован – самостоятельно решает проблемы в рамках своего функционала Случаи нарушения трудовой дисциплины и рабочего распорядка (дисциплинарные взыскания в отчетный период), замечания (в том числе устные) отсутствуют; дисциплина труда и исполнительность являются образцом для других работников

3	Профессиональный рост	Отсутствие повышения квалификации и обобщения своего опыта в каких-либо формах  Современные педагогические технологии не используются или используются редко	Использование современных педагогических технологий	Участие (в качестве слушателя) в каких-либо формах повышения квалификации (курсы, семинары, вебинары, дистанционные курсы, стажировки, мастер-классы, конференции и т.п.) или участие в работе экспериментальной площадки, базовой школы, творческой лаборатории и т.п. (на базе лицея) Проведение учебных занятий с опорой на достижения в области современных достижений педагогики, возрастной психологии и школьной гигиены, а также с использованием современных информационных технологий и методик обучения	между "3" и "5"	Участие в различных формах повышения квалификации (курсы, семинары, вебинары, дистанционные курсы, стажировки, мастер-классы, конференции, школы педагогического мастерства и т.п.) или активное плодотворное участие в работе экспериментальной площадки, базовой школы, творческой лаборатории и т.п. (на базе лицея) с обязательным обобщением опыта работы в форме выступлений и публикаций, в том числе в сети Интернет
4	Работа в команде	<u>Недостаточно сотрудничает</u> с коллегами, совместные обсуждения зачастую перерастают в конфликт; настаивает на своей точке зрения <u>в ущерб командным интересам</u> ; нет контакта с коллегами, имеются существенные замечания относительно культуры общения	между "1" и "3"	<u>Сотрудничает</u> с командой коллег для достижения командного результата (участвует в работе предметных кафедр, педсоветов, рабочих совещаний; постоянных лицейских комиссий, в проведении лицейских мероприятий; в работе временного творческого коллектива).	между "3" и "5"	<u>Эффективно сотрудничает</u> с командой коллег, <u>берет на себя инициативу по организации общелицейских учебно-воспитательных, методических, общественных мероприятий или является организатором временного творческого коллектива по осуществлению управленческих и педагогических проектов.</u>
5	Удовлетворенность учеников, родителей, сотрудников качеством предоставляемой государственной услуги (4 и 5 только для классных руководителей, воспитателей) *****	<u>Недостаточно доброжелателен</u> ; ставит свои личные интересы и рабочие правила выше интересов учеников, родителей и коллег, <u>зафиксированы обоснованные претензии, есть обращения со стороны учеников и родителей к работе сотрудника, наличие конфликтных ситуаций</u>	между "1" и "3"	<u>Качественно и доброжелательно взаимодействует</u> с учениками, родителями и сотрудниками лицея; <u>самостоятельно разрешает конфликтные ситуации. Сохранение здоровья учащихся - отсутствие случаев травматизма. Позитивная публичная оценка деятельности педагога (мониторинг и анкетирование учащихся, отсутствие конфликтов, жалоб и обращений)</u>	между "3" и "5"	<u>Удовлетворенность учеников, родителей, сотрудников качеством работы. Хороший контакт и взаимопонимание с учениками, родителями и коллегами. Опыт и методы работы рекомендуются администрацией для работы другим классным руководителям в лицее. Большое количество воспитательных, спортивных и развлекательных классных мероприятий, встреч с родителями. Качественная организация дежурства по лицее. Позитивная публичная оценка деятельности классного руководителя (мониторинг и анкетирование учащихся, отсутствие конфликтов, жалоб и обращений).</u>

**Примечание**

\* - оценка определяется исходя из соответствия результатов работы конкретного работника в **отчетном квартале** описаниям критериев оценки

\*\* - в случае, если оценка критериев преимущественно совпадает с описаниями в одной из колонок, однако есть совпадения с другими колонками, руководитель может выставить промежуточные оценки "2" или "4"

\*\*\* - если хотя бы по одному из критериев выставлена оценка "1", работнику не может быть выставлена итоговая оценка "5", и наоборот

\*\*\*\* - для получения работником итоговой квартальной оценки «5», большинство оценок должно быть «5», нет «1» и «2», не более двух «3» (для классных руководителей не более одной «3»)

\*\*\*\*\* - для получения работником итоговой квартальной оценки «4», большинство оценок должно быть «4» и «5», не более одной оценки «1» или «2»

\*\*\*\*\* - для педагогов-организаторов, педагогов-психологов, библиотекарей, учителей при большой работе с родителями, а также в случае исключительно высокой общественной оценки

### Критерии по оценке качества работы, а также личной и командной эффективности работы обслуживающего персонала

№	Наименование критерия	Расшифровка оценок				
		1 неудовлетворительно	2 требует улучшения	3 соответствует ожиданиям	4 превосходит ожидания	5* значительно превосходит ожидания
1	Личная результативность и инициативность (качество работы)	Есть замечания по качеству и своевременности выполнения работ. Систематически отказывается брать на себя дополнительный объем работ даже при острой производственной необходимости	между "1" и "3"	Выполняет задачи и функционал, предусмотренные должностной инструкцией. Выполняет все задания качественно и своевременно.	между "3" и "5"	Высокое качество работы. Своевременно, качественно и в полном объеме выполняет собственные обязанности, в т.ч. в периоды крайней загруженности и стресса. <u>Проявляет инициативу и берет на себя дополнительный объем работ.</u>
2	Исполнительская дисциплина	<u>Нуждается в постоянной помощи и контроле со стороны администрации и коллег</u> Зафиксированы случаи нарушения трудовой дисциплины и рабочего распорядка, в том числе повлекшие за собой дисциплинарные взыскания	между "1" и "3"	<u>Самостоятелен, не требует постоянного контроля</u>  <u>Случаи нарушения трудовой дисциплины и рабочего распорядка (неснятые дисциплинарные взыскания) отсутствуют.</u>	между "3" и "5"	В высшей степени самоорганизован - самостоятельно решает проблемы в рамках своего функционала Случаи нарушения трудовой дисциплины и рабочего распорядка (дисциплинарные взыскания в отчетный период) и замечания (включая устные) отсутствуют; дисциплина труда и исполнительность являются образцом для других работников.
3	Удовлетворенность учеников, родителей, сотрудников лицея качеством работы сотрудника	<u>Недостаточно доброжелателен и тактичен; зафиксированы обоснованные претензии</u> со стороны учеников, родителей, сотрудников и гостей лицея к работе сотрудника и к его стилю общения.	между "1" и "3"	<u>Качественно и доброжелательно взаимодействует</u> с учениками, родителями, сотрудниками и гостями лицея; отсутствие жалоб; <u>понимает потребности</u> всех участников образовательного процесса; <u>самостоятельно разрешает конфликтные ситуации.</u>	между "3" и "5"	<u>Хороший контакт и взаимопонимание</u> с учениками, родителями, сотрудниками и гостями лицея; отсутствие замечаний и нареканий; Опыт и методы работы рекомендуются администрацией как эталонные в лицее. Позитивная публичная оценка деятельности сотрудника (мониторинг и анкетирование учащихся, отсутствие конфликтов, жалоб и обращений).

#### Примечание

\* - оценка определяется исходя из соответствия результатов работы конкретного работника в **отчетном квартале** описаниям критериев оценки

\*\* - в случае, если оценка критериев преимущественно совпадает с описаниями в одной из колонок, однако есть совпадения с другими колонками, руководитель может выставить промежуточные оценки "2" или "4"

\*\*\* - если хотя бы по одному из критериев выставлена оценка "1", работнику не может быть выставлена итоговая оценка "5", и наоборот

\*\*\*\* - для получения работником итоговой квартальной оценки «5», большинство оценок должно быть «5», нет «1» и «2», не более двух «3»

\*\*\*\* - для получения работником итоговой квартальной оценки «4», большинство оценок должно быть «4» и «5», не более одной оценки «1» или «2»

**Критерии по оценке качества работы, а также личной и командной эффективности работы служащих  
(работники бухгалтерии, секретари, делопроизводитель, сотрудник по охране труда, экономист и др.)**

№	Наименование критерия	Расшифровка оценок				
		1 неудовлетворительно	2 требует улучшения	3 соответствует ожиданиям	4 превосходит ожидания	5* значительно превосходит ожидания
1	Личная результативность и инициативность (качество работы)	<p>Есть замечания по качеству и своевременности выполнения работ.</p> <p>Систематически отказывается брать на себя дополнительный объем работ даже при острой производственной необходимости</p>	между "1" и "3"	Выполняет задачи и функционал, предусмотренные должностной инструкцией. Выполняет все задания качественно и своевременно.	между "3" и "5"	<p>Высокое качество работы. Своевременно, качественно и в полном объеме выполняет собственные обязанности, в т.ч. в периоды крайней загруженности и стресса.</p> <p><u>Проявляет инициативу и берет на себя дополнительный объем работ.</u></p>
2	Исполнительская дисциплина	<p>Низкая исполнительская дисциплина: не сдача планов, отчетов, несвоевременное предоставление необходимых документов</p> <p><u>Нуждается в постоянной помощи и контроле со стороны администрации и коллег</u></p> <p>Зафиксированы случаи нарушения трудовой дисциплины и рабочего распорядка, в том числе повлекшие за собой дисциплинарные взыскания</p>	между "1" и "3"	<p>Своевременная сдача планов, отчетов, своевременное предоставление необходимых (запрашиваемых) документов</p> <p><u>Самостоятелен, не требует постоянного контроля</u></p> <p><u>Случаи нарушения трудовой дисциплины и рабочего распорядка (неснятые дисциплинарные взыскания) отсутствуют.</u></p>	между "3" и "5"	<p>Высокая исполнительская дисциплина: своевременная сдача качественных планов, отчетов, необходимых документов (без замечаний)</p> <p>В высшей степени самоорганизован - самостоятельно решает проблемы в рамках своего функционала</p> <p>Случаи нарушения трудовой дисциплины и рабочего распорядка (дисциплинарные взыскания в отчетный период), замечания, в т.ч. устные, отсутствуют; дисциплина труда и исполнительность являются образцом для других работников.</p>

3	Профессиональный рост (применяется за 4 квартал по результатам года)	Отсутствие повышения квалификации и обобщения своего опыта в каких-либо формах	между "1" и "3"	Участие в каких-либо формах повышения квалификации (курсы, семинары, вебинары, дистанционные курсы, стажировки, конференции и т.п.).	между "3" и "5"	Участие в различных формах повышения квалификации (курсы, семинары, вебинары, дистанционные курсы, стажировки, конференции и т.п.) с обобщением опыта работы в форме выступлений и публикаций
4	Работа в команде	<u>Недостаточно сотрудничает</u> с коллегами, совместные обсуждения зачастую перерастают в конфликт; настаивает на своей точке зрения <u>в ущерб командным интересам</u> ; нет контакта с коллегами, имеются существенные замечания относительно культуры общения	между "1" и "3"	<u>Сотрудничает</u> с командой коллег, <u>не замыкаясь на своих обязанностях</u> , старается искать <u>взаимовыгодные решения</u> для достижения командного результата.	между "3" и "5"	Эффективно сотрудничает с командой коллег, ставит командные (общественные) интересы выше личных и сугубо функциональных; берет на себя инициативу по организации общественных мероприятий. Активно работает во временных комиссиях и группах, в общественных органах лицея. Помогает коллегам.
5	Удовлетворенность учеников, родителей, сотрудников лицея качеством работы сотрудника	<u>Недостаточно доброжелателен и тактичен</u> ; <u>зафиксированы</u> обоснованные <u>претензии</u> со стороны учеников, родителей, коллег и гостей лицея к работе сотрудника и к его стилю общения.	между "1" и "3"	<u>Качественно и доброжелательно взаимодействует</u> с учениками, родителями, сотрудниками и гостями лицея; <u>понимает потребности</u> всех участников образовательного процесса; отсутствие жалоб - <u>самостоятельно разрешает конфликтные ситуации</u>	между "3" и "5"	<u>Хороший контакт и взаимопонимание</u> с учениками, родителями, сотрудниками и гостями лицея; отсутствие замечаний и нареканий. Опыт и методы работы рекомендуются администрацией как эталонные в лицее. Позитивная публичная оценка деятельности сотрудника (мониторинг и анкетирование учащихся, отсутствие конфликтов, жалоб и обращений).

#### Примечание

\* - оценка определяется исходя из соответствия результатов работы конкретного работника в **отчетном квартале** описаниям критериев оценки

\*\* - в случае, если оценка критериев преимущественно совпадает с описаниями в одной из колонок, однако есть совпадения с другими колонками, руководитель может выставить промежуточные оценки "2" или "4"

\*\*\* - если хотя бы по одному из критериев выставлена оценка "1", работнику не может быть выставлена итоговая оценка "5", и наоборот

\*\*\*\* - для получения работником итоговой квартальной оценки «5», большинство оценок должно быть «5», нет «1» и «2», не более двух «3»

\*\*\*\*\* - для получения работником итоговой квартальной оценки «4», большинство оценок должно быть «4» и «5», не более одной оценки «1» или «2»

**Критерии премирования по оценке качества работы, а также личной и командной эффективности работы членов администрации  
(главный бухгалтер, заместители директора и др.)**

№	Наименование критерия	Расшифровка оценок				
		1 неудовлетворительно	2 требует улучше- ния	3 соответствует ожиданиям	4 превосхо- дит ожи- дания	5* значительно превосходит ожидания
1	Личная результативность (результаты учебной деятельности распространяются на всех заместителей директора по УВР и ВР, за 1 учебное полугодие учитываются по итогам работы 4 квартала, за 3 четверть - в 1 квартале, за учебный год - в 2 и 3 квартале)	В лице имеются неуспевающие, средний балл ниже среднеобластного; результаты ГИА ниже минимально установленных Работа по привлечению подчиненными сотрудниками учащих-ся к участию в конкурсах, олимпиадах, соревнованиях, проектной и исследовательской деятельности (по функционалу) не ведется (для заместителей по УВР и ВР) Проблемы с финансированием, с функционированием лица, недостаточность учебников, материалов, оборудования, мебели при наличии средств	между "1" и "3"	Средний балл по лицу не ниже среднего по области за предыдущий год, результаты ГИА в среднем не ниже среднего по области Вовлечение подчиненными сотрудниками учащих-ся к участию в конкурсах, олимпиадах, соревнованиях, проектной и исследовательской деятельности (по функционалу) (для заместителей по УВР и ВР) Нормальное функционирование лица, обеспеченность необходимой мебелью, оборудованием, материалами, товарами, услугами. Отсутствие нарушений законодательства в сфере закупок и др. (по функционалу - для главного бухгалтера и заместителя по АХР)	между "3" и "5"	Успеваемость 100%; средний балл по лицу выше среднего по области; результаты ГИА выше среднего по области и имеются высокие результаты (выше 90% от максимума) Активное вовлечение подчиненными сотрудниками учащих-ся к участию в конкурсах, олимпиадах, соревнованиях, проектной и исследовательской деятельности (по функционалу) с высокой результативностью (для заместителей по УВР и ВР) Отсутствие предписаний, отрицательных заключений, проверяющих органов, налоговой инспекции и др., обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников, не связанных с капитальным вложением средств. А в случае предписаний - наличие плана действий, подтвержденного сметами (по функционалу - для главного бухгалтера и заместителя по АХР)
2	Исполнительская дисциплина	Выполняет не полностью и не своевременно объем возложенных задач и функций; систематически отказывается брать на себя дополнительный объем работ даже при острой производственной необходимости. Низкая исполнительская дисциплина: не сдача планов, отчетов, программ. Оборудование неисправно или не используется спустя месяц с момента поставки в учреждение (для заместителей по информатизации и АХР) Нуждается в постоянной помощи и контроле со стороны коллег.	между "1" и "3"  Невысокая исполнительская дисциплина: не своевременная сдача необходимых документов	Качественно и своевременно выполняет задачи и функционал, предусмотренные должностной инструкцией, приказом о распределении функциональных обязанностей и планом работы Своевременная сдача планов, отчетов, программ, необходимых документов, подготовка проектов приказов, распоряжений. Актуальность информации по функционалу на сайте лица. Отсутствие просроченной кредиторской задолженности (для главного бухгалтера) Самостоятельность, не требуется постоянного контроля. Проведение	между "3" и "5"  Своевременно и в полном объеме выполняет собственные обязанности. Проявляет инициативу и берет на себя дополнительный объем работ (например, в отсутствие коллеги) или при подготовке мероприятий  Высокая исполнительская дисциплина: своевременная сдача качественных (без замечаний) планов, отчетов, программ, необходимых документов, подготовка проектов приказов, распоряжений. Наличие актуальных версий всех необходимых локальных актов. Актуальность информации по функционалу на сайте лица. В высшей степени самоорганизован, самостоятельно решает проблемы в рамках своего функционала	

		Зафиксированы случаи нарушения трудовой дисциплины и рабочего распорядка, в том числе повлекшие за собой дисциплинарные взыскания		мероприятий по внутришкольному контролю. Отсутствуют случаи нарушения трудовой дисциплины и рабочего распорядка (неснятые дисциплинарные взыскания).		Отсутствуют случаи нарушения трудовой дисциплины и рабочего распорядка (дисциплинарные взыскания в отчетный период), замечания, в т.ч. устные; дисциплина труда и исполнительность являются образцом для других работников
3	Профессиональный рост (для заместителя по АХР учитывается один раз в 4 квартале по результатам года)	Отсутствие каких-либо форм повышения квалификации и обобщения своего опыта	между "1" и "3"	Участие в различных формах повышения квалификации (курсы, семинары, вебинары, дистанционные курсы, стажировки, мастер-классы, конференции, школы педагогического мастерства и т.п.) или участие в работе инновационной (экспериментальной) площадки, базовой школы.	между "3" и "5"	Участие в различных формах повышения квалификации (курсы, семинары, вебинары, дистанционные курсы, стажировки, мастер-классы, конференции, школы педагогического мастерства и т.п.) с обобщением опыта работы в форме выступлений и публикаций или организация повышения квалификации сотрудников лицея или коллег: проведение семинаров, педсоветов и т.п. Организация и руководство работой экспериментальной площадки, базовой школы, творческой лаборатории и т.п. (на базе лицея).
4	Работа в команде	Недостаточно сотрудничает с коллегами, совместные обсуждения зачастую перерастают в конфликт; настаивает на своей точке зрения в ущерб командным интересам; нет контакта с коллегами, имеются существенные замечания относительно культуры общения	между "1" и "3"	Сотрудничает с командой коллег, не замыкаясь на своих обязанностях, старается искать взаимовыгодные решения для достижения командного результата. Активно участвует в работе временного творческого коллектива, в организации и руководстве лицейским проектом	между "3" и "5"	Эффективно сотрудничает с командой коллег, ставит командные интересы выше личных и сугубо функциональных; берет на себя инициативу по поиску взаимовыгодных решений. Является организатором или руководителем временного творческого коллектива. Является реальным руководителем молодых специалистов. Помогает коллегам и другим сотрудникам в реализации их должностных обязанностей.
5	Удовлетворенность учеников, родителей, сотрудников качеством предоставляемой государственной услуги	Недостаточно доброжелателен; ставит свои личные интересы и рабочие правила выше интересов учеников, родителей и коллег, зафиксированы обоснованные претензии, есть обращения со стороны учеников и родителей к работе сотрудника, наличие конфликтных ситуаций	между "1" и "3"	Качественно и доброжелательно взаимодействует с учениками, родителями и сотрудниками лицея; отсутствие конфликтов, жалоб и обращений - самостоятельно разрешает конфликтные ситуации. Более 50% опрошенных родителей и учеников удовлетворены качеством оказываемых в лицее услуг.	между "3" и "5"	Удовлетворенность учеников, родителей, сотрудников Хороший контакт и взаимопонимание, отсутствие конфликтов, жалоб и обращений (по функционалу). Более 70% опрошенных родителей и учеников удовлетворены качеством оказываемых в лицее услуг (по функционалу администратора). Позитивная публичная оценка деятельности сотрудника (мониторинг и анкетирование учащихся).

Примечание

\* - оценка определяется исходя из соответствия результатов работы конкретного работника в **отчетном квартале** описаниям критериев оценки

\*\* - в случае, если оценка критериев преимущественно совпадает с описаниями в одной из колонок, однако есть совпадения с другими колонками, руководитель может выставить промежуточные оценки "2" или "4"

\*\*\* - если хотя бы по одному из критериев выставлена оценка "1", работнику не может быть выставлена итоговая оценка "5", и наоборот

\*\*\*\* - для получения работником итоговой квартальной оценки «5», большинство оценок должно быть «5», нет «1» и «2», не более двух «3» (для классных руководителей не более одной «3»)

\*\*\*\* - для получения работником итоговой квартальной оценки «4», большинство оценок должно быть «4» и «5», не более одной оценки «1» или «2»

29.2.2. Постоянно действующая комиссия для подведения итогов и оценки результативности и качества выполняемых работ на основании внесенных предложений принимает решение о размере выплаты основным сотрудникам лица в процентах от **должностного оклада в рамках соответствующих диапазонов** в зависимости от наличия финансовых средств и важности и результативности работы лица в отчетном периоде:

Оценка	Размер выплаты для членов администрации (в % от оклада)	Размер выплаты для педагогов и прочих сотрудников (в % от оклада)
«5»	80–150	210–480
«4»	50–90	120–240
«3»	30–60	50–150
«2»	6–30	30–60
«1»	0–6	0–30

В рамках группы должностей (педагогические и библиотечные работники; обслуживающий персонал (рабочие); служащие; члены администрации) определяется одинаковый размер выплаты.

Директор лица:

- выставляет итоговую пятибалльную оценку и определяет размер выплаты административным работникам; главному бухгалтеру, библиотекарям, педагогам-психологам;
- на основании решения комиссии издаёт приказ о назначении выплат на следующий квартал сотрудникам лица.

Данная выплата назначается сотруднику по основной должности, но с учетом качества работы по всем совмещаемым должностям и работам.

Размер выплаты не зависит от квалификационной категории, объёма нагрузки. Работникам, выполняющим совокупную работу (по всем совмещаемым должностям) в объеме меньше нормы часов, определенной Правительством Российской Федерации за ставку заработной платы по соответствующей должности, размер выплаты устанавливаются пропорционально выполняемому объему.

29.3. Выплата за стаж непрерывной работы устанавливается работникам в зависимости от непрерывного стажа работы в учреждениях образования (исключая административные должности):

Стаж работы, полных лет	размер выплаты в % от оклада
1	3
2	4
3	5
4	6
5	7
6	8
7	9
8–9	10
10–14	12
15–17	13
18–19	15
20–24	18
25 и больше	до 25

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

Стаж работы определяется на основании трудовой книжки работника комиссией лица.

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

29.4. Выплата стимулирующего характера за наличие квалификационной категории устанавливается на время действия квалификационной категории с целью стимулирования работников к качественному результату труда путем повышения профессиональной квалификации и компетентности. Квалификационная категория присваивается решением уполномоченной аттестационной комиссии.

Квалификационная категория	Размер выплаты в процентах от оклада
Вторая квалификационная категория	до 10
Первая квалификационная категория	до 20
Высшая квалификационная категория	до 30

29.5. Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания устанавливаются по решению директора лица для работников, которым присвоена ученая степень кандидата (доктора) наук, почетное звание (в том числе «Народный учитель», «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель» и другие почетные звания СССР, РФ и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный») по основному профилю профессиональной деятельности:

- работникам, которым присвоена ученая степень доктора наук, почетное звание «Народный учитель» в размере **25%** от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- за наличие ученой степени кандидата наук (по профилю работы) в размере **20%** от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- за наличие государственных наград в соответствии с Указом Президента РФ от 02.03.1994 г. № 442 «Об утверждении положения о государственных наградах РФ» (в том числе «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель» и другие почетные звания СССР, РФ и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слова «Заслуженный») в размере **20%** от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- за наличие ведомственных наград (медаль, почетное звание) в соответствии с приказом Министерства образования и науки России от 03.06.2010 г. № 580 в размере **10%** от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Выплаты производятся по одному основанию на выбор работника со дня присвоения ученой степени, почетного звания, ведомственной награды.

29.6. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности (включая реализацию педагогическими работниками образовательной программы повышенного уровня), важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности

при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается руководителем организации персонально в отношении конкретного работника. Размер повышающего коэффициента – до 3,0.

29.7. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности устанавливается работникам учреждения в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню ПКГ:

<b>Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования</b>	
<b>ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня</b>	
2 квалификационный уровень	0,01
<b>ПКГ должностей педагогических работников</b>	
2 квалификационный уровень	0,05
3 квалификационный уровень	0,1
4 квалификационный уровень	0,15
<b>ПКГ должностей руководителей структурных подразделений</b>	
2 квалификационный уровень	0,1
3 квалификационный уровень	0,2
<b>Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих</b>	
<b>ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»</b>	
2 квалификационный уровень	0,01
<b>ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»</b>	
2 квалификационный уровень	0,01
3 квалификационный уровень	0,02
4 квалификационный уровень	0,03
5 квалификационный уровень	0,04
<b>ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»</b>	
2 квалификационный уровень	0,01
3 квалификационный уровень	0,02
4 квалификационный уровень	0,03
5 квалификационный уровень	0,04
<b>ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»</b>	
2 квалификационный уровень	0,01
3 квалификационный уровень	0,02
<b>Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих</b>	
<b>ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»</b>	
2 квалификационный уровень	0,01
<b>ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»</b>	
2 квалификационный уровень	0,01
3 квалификационный уровень	0,02
4 квалификационный уровень	0,03

30. Премияльные выплаты по итогам работы за определенный период и иные премиальные выплаты производятся по решению директора лицея в пределах средств на оплату труда работников, а также доходов от оказания платных

услуг и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников.

Порядок и условия премирования (периодичность выплаты премии, показатели премирования, условия снижения размера или лишения премий) устанавливаются «Положением о премировании работников Кировского областного государственного общеобразовательного автономного учреждения "Кировский физико-математический лицей"», утвержденным локальным нормативным актом лицея. Не допускается установление одинаковых условий для установления премирования и иных выплат компенсационного и стимулирующего характера. Условия премирования определяются исходя из конкретных задач, стоящих перед лицеем.

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

### **III. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ДИРЕКТОРА ЛИЦЕЯ, ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ ДИРЕКТОРА И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА**

31. Заработная плата директора лицея, заместителей директора и главного бухгалтера состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

32. Должностной оклад директора лицея устанавливается в зависимости от группы по оплате труда организации (лицея).

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

Группа по оплате труда лицея устанавливается в соответствии с приказом министерства образования Кировской области.

33. Предельный уровень соотношения средней заработной платы директора лицея и средней заработной платы работников лицея устанавливается министерством образования Кировской области в кратности от 1 до 5 в зависимости от группы по оплате труда лицея.

34. Директор лицея не вправе превышать установленный предельный уровень соотношения средней заработной платы директора лицея и средней заработной платы работников лицея.

35. Должностные оклады заместителей директора и главного бухгалтера лицея устанавливаются на 15% ниже должностного оклада директора лицея.

36. Выплаты компенсационного характера устанавливаются директору лицея, заместителям директора и главному бухгалтеру в соответствии с порядком, предусмотренным разделом II «Порядок и условия оплаты труда» настоящего Положения.

37. Министерство образования Кировской области устанавливает директору лицея выплаты стимулирующего характера с учетом исполнения лицеем целевых показателей эффективности работы, утверждаемых министерством образования Кировской области. Размеры, порядок и условия установления стимулирующих выплат определяются министерством образования Кировской области.

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

39. Выплаты стимулирующего характера (за исключением повышающего

коэффициента к окладу по занимаемой должности и повышающего коэффициента к окладу по учреждению) заместителям директора и главному бухгалтеру устанавливаются директором лица в соответствии с порядком, предусмотренным разделом II «Порядок и условия оплаты труда» настоящего Положения.

40. Должностной оклад директора лица устанавливается трудовым договором, заключенным между директором и министерством образования Кировской области.

#### **IV. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА**

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

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

Учебная (преподавательская) работа руководящих и других работников, занимающих штатные должности, без занятия штатной должности (учитель, преподаватель, педагог дополнительного образования) может осуществляться на условиях совмещения должностей в объеме не более 9 часов в неделю, при работе по основной должности на 0,5 ставки – не более 18 часов. Выполнение данной работы осуществляется в основное рабочее время с согласия работодателя, оплата производится в соответствии с пунктом 20.3.1 Положения.

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

44. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы руководителям физического воспитания, преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки) выплачиваются с учетом ведения ими преподавательской работы в объеме 9 часов в неделю (360 часов в год).

45. Преподавательская работа работников, перечисленных в пункте 44 Положения, сверх установленных норм, за которые им выплачивается оклад (должностной оклад), ставка заработной платы оплачивается дополнительно в порядке и по ставкам заработной платы, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе.

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

47. Работникам, выполняющим преподавательскую работу в объеме, превышающем норму часов преподавательской работы, определенную Правительством Российской Федерации (уполномоченным органом) за ставку заработной платы, выплаты компенсационного (выплаты работникам, занятым на тяжелых

работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда) и стимулирующего (выплата за стаж непрерывной работы; выплата за наличие квалификационной категории; выплаты за наличие ученой степени и почетного звания; повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности) характера устанавливаются пропорционально выполняемому объему.

48. Нормирование труда в лицее осуществляется в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации.

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

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

Директор лицея в пределах имеющихся средств может привлекать для проведения учебных занятий (курсов, лекций и т. д.) с обучающимися высококвалифицированных специалистов с применением следующих размеров ставок почасовой оплаты:

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

В данные размеры ставок почасовой оплаты включена оплата за отпуск.

50. Работникам учреждений может предоставляться материальная помощь по решению директора лицея за счет доходов от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности по представлению комиссии по социальной защите.

Условия и размеры предоставления материальной помощи устанавливаются Положением о предоставлении материальной помощи сотрудникам Кировского областного государственного общеобразовательного автономного учреждения «Кировский физико-математический лицей», утверждаемым директором лицея.