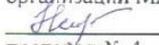


**МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ «ЛИЦЕЙ № 28»**

Председатель первичной профсоюзной
организации МАОУ Лицей № 28
 / Неизвестная С.В./
протокол № 4
от «26» 11. 2021 г.

УТВЕРЖДАЮ:
Директор МАОУ Лицей № 28
Иванова Анжелика Семеновна Подписано цифровой подписью: Иванова Анжелика Семеновна
Дата: 2021.12.14 14:03:31 +0700 / А.С. Иванова
от «26» 11. 2021 г.

**Положение
об оплате труда работников
муниципального автономного
общеобразовательного учреждения
«Лицей № 28»
(с дополнениями и изменениями от 26.11.2021)**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Лицей № 28» разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 06.10.2003г. № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», постановлением администрации города Красноярск от 27.01.2010г. № 14 «Положение об оплате труда руководителей и работников муниципальных (бюджетных, автономных) общеобразовательных учреждений города Красноярска», Бюджетным кодексом Российской Федерации, а также иными нормативными правовыми актами Красноярского края, содержащими нормы трудового права, правовыми актами города Красноярска и настоящим Положением.

1.2. Положение об оплате труда сотрудникам МАОУ Лицей № 28 (далее – Положение, Лицей) регулирует порядок, условия оплаты труда работников учреждения, координацию деятельности которых осуществляет главное управление образования администрации города Красноярска.

1.3. Положение устанавливает порядок оплаты труда, расчёт заработной платы и размеры окладов (должностных окладов) по группам оплаты труда работников Лицея, отнесённых в соответствии с должностными обязанностями по занимаемым должностям к административному, педагогическому, учебно-вспомогательному, обслуживающему персоналу, а также критерии оценки результатов их работы для установления выплат стимулирующего характера.

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

1.5. Заработная плата работников Лицея увеличивается (индексируется) с учетом уровня потребительских цен на товары и услуги. Размеры и сроки индексации устанавливаются решением Красноярского городского Совета депутатов о бюджете города.

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

1.7. Размер средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников учреждений, определяется в

соответствии с затратами на оплату труда (с учетом выплат страховых взносов по обязательному социальному страхованию и взносов по страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний), учтенными при утверждении тарифов (цен) на услуги (работы) муниципальных учреждений.

1.8. Работникам Лицея в случаях, установленных настоящим Положением, осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

2. Оклады (должностные оклады) ставки заработной платы

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы в соответствии с размерами окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определенных в коллективном договоре, локальных нормативных актах, принятых с учетом мнения представительного органа работников.

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

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

| Квалификационные уровни | Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
|---|--|
| 1 | 2 |
| Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня | |
| - | 3334 |
| Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня | |
| 1-й квалификационный уровень | 3511 |

| | | |
|---|--|------|
| 2-й квалификационный уровень | | 3896 |
| Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников | | |
| 1-й квалификационный уровень | при наличии среднего профессионального образования | 5760 |
| | при наличии высшего профессионального образования | 6556 |
| 2-й квалификационный уровень | при наличии среднего профессионального образования | 6029 |
| | при наличии высшего профессионального образования | 6866 |
| 3-й квалификационный уровень | при наличии среднего профессионального образования | 6603 |
| | при наличии высшего профессионального образования | 7521 |
| 4-й квалификационный уровень | при наличии среднего профессионального образования | 7226 |
| | при наличии высшего профессионального образования | 8234 |

Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности "специалист по охране труда" устанавливается в размере 4282 руб.

Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности "заведующий библиотекой" устанавливается в размере 7248 руб.

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

| Квалификационные уровни | Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
|--|--|
| 1 | 2 |
| Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня" | |
| 1-й квалификационный уровень | 3016 |
| Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня" | |
| 1-й квалификационный уровень | 3511 |
| 2-й квалификационный уровень | 4282 |

2.5. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам учреждений могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов, ставок в следующих случаях:

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

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

где

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

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

K - повышающий коэффициент.

2.5.2. Увеличение минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы осуществляется посредством применения к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы повышающих коэффициентов.

2.5.3. Перечень и размеры повышающих коэффициентов по основаниям повышения, установленным в пунктах 2.5.4 настоящего Положения и применяемым для установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждения с учетом мнения представительного органа работников, в пределах фонда оплаты труда учреждения, на период времени выполнения работы, являющейся основанием для установления повышающего коэффициента.

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

| N | Основание повышения оклада | Предельное значение |
|---|----------------------------|---------------------|
|---|----------------------------|---------------------|

| п/п | (должностного оклада), ставки заработной платы | повышающего коэффициента, процентов |
|-----|--|-------------------------------------|
| 1 | За наличие квалификационной категории: | |
| | высшей квалификационной категории | 25 |
| | первой квалификационной категории | 15 |
| 2 | За осуществление педагогической деятельности в условиях изменения содержания образования и воспитания: | |
| | для педагогических работников общеобразовательных учреждений | 35 |
| | для педагогических работников дошкольных образовательных учреждений | 50 |
| | для педагогических работников прочих образовательных учреждений, муниципальных учреждений для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи | 20 |

2.5.5. Расчет повышающего коэффициента производится по формуле:

$$K = K_1 + K_2$$

где:

K_1 - повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с настоящего Положения;

K_2 - повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с настоящего Положения.

Расчет повышающего коэффициента (K_2) осуществляется следующим образом:

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

(в ред. Постановления администрации г. Красноярск от 15.12.2016 N 742)

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

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

где:

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

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

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

где:

Q - общий объем фонда оплаты труда педагогических работников;

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

Q_{стим} - предельный фонд оплаты труда, который может направляться на выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам;

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

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

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

3.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда;

за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при сверхурочной работе, работе в ночное время, совмещении профессий, расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

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

3.3. В случаях, определенных законодательством Российской Федерации и Красноярского края, к заработной плате работников учреждений устанавливаются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями.

3.4. Доплата за работу в ночное время производится работникам в размере 35% части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

3.5. Оплата труда в других случаях выполнения работ в условиях,

отклоняющихся от нормальных, устанавливается работникам учреждения на основании статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

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

| N п/п | Виды компенсационных выплат | Размер в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы |
|----------|---|--|
| 1 | За работу в образовательных учреждениях (отделениях, классах, группах) для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития) (кроме медицинских работников) | 20 |
| 2 | Руководителям образовательных учреждений, имеющих отделения, классы, группы для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья или классы (группы) для обучающихся (воспитанников), нуждающихся в длительном лечении. | 15 |
| | Руководителям, работникам общеобразовательных школ-интернатов, непосредственно занятым в таких классах (группах) | 20 |
| 3 | Педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому обучающихся, осваивающих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования и нуждающихся в длительном лечении, а также детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные организации (при наличии соответствующего медицинского заключения), за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в медицинских организациях | 20 |
| 4 | За ненормированный рабочий день | 15% |

В образовательных учреждениях, имеющих классы или группы для детей с ограниченными возможностями здоровья. Оплата труда педагогических работников производится только за часы занятий, которые они ведут в этих классах и группах.

Компенсационные выплаты устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы без учета повышающих коэффициентов.

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

4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников за качественные результаты труда, а также поощрение за выполненную работу.

4.2. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их введения устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждения, принятыми с учетом мнения представительного органа работников.

4.3. Работникам лица по решению директора лица в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников, могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- персональные выплаты (с учетом сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), обеспечения региональной выплаты;
- выплаты по итогам работы.

4.4. Средства, поступающие от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляются учреждениями на выплаты стимулирующего характера работникам лица, директору лица. Направление средств на выплаты стимулирующего характера директору Лица производится с учетом недопущения превышения предельного объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений.

4.5. Виды выплат должны отвечать уставным задачам Лица.

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

4.7. Директор Лица при рассмотрении вопроса о стимулировании работника вправе учитывать решение Комиссии по распределению

стимулирующих выплат.

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

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

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

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

4.12. Персональные выплаты (с учетом сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), обеспечения региональной выплаты определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. Размер персональных выплат работникам устанавливается согласно приложению 2 к настоящему Положению.

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

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

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

соответствующий период времени.

Исчисленная в соответствии с настоящим пунктом персональная выплата в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) включает в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

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

Региональная выплата для работника рассчитывается как разница между размером заработной платы, установленным Законом Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 "О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений", и месячной заработной платой конкретного работника при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей).

Работникам, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени ниже размера заработной платы, установленного Законом Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 "О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений", исчисленного пропорционально отработанному времени, устанавливается региональная выплата, размер которой для каждого работника определяется как разница между размером заработной платы, установленным Законом Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 "О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений", исчисленным пропорционально отработанному работником времени, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.

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

Региональная выплата включает в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Размеры заработной платы для расчета региональной выплаты включают в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавке за работу в местностях с особыми

климатическими условиями.

4.13. При выплатах по итогам работы учитывается:

- объем освоения выделенных бюджетных средств;
- объем ввода законченных ремонтных объектов;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- достижение высоких результатов в работе за определенный период;
- участие в инновационной деятельности;
- участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

Размер выплат по итогам работы работникам лица устанавливается в соответствии с приложением 3 к настоящему Положению.

4.14. При установлении размера выплат стимулирующего характера конкретному работнику (за исключением персональных выплат) Лицей применяют балльную оценку.

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

$$C = C_{\text{балла}} \times B_i,$$

где:

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

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

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

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

где:

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

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

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

$$Q_{\text{стим}} \text{ не может превышать } Q_{\text{стим1}}, \quad Q_{\text{стим1}} = Q_{\text{зп}} - Q_{\text{гар}} - Q_{\text{отп}},$$

где:

$Q_{\text{стим1}}$ - предельный фонд заработной платы, который может направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера;

$Q_{\text{зп}}$ - фонд оплаты труда учреждения, состоящий из установленных работникам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат

стимулирующего и компенсационного характера, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) учреждения на месяц в плановом периоде;

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

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

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

где:

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

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

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

5. Единовременная материальная помощь

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

5.2. Единовременная материальная помощь работникам Лицея оказывается по решению директора Лицея в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

5.3. Конкретный размер материальной помощи определяется директором Лицея.

5.4. Выплата единовременной материальной помощи работникам Лицея производится на основании приказа директора Лицея с учетом положений настоящего раздела.

6. Оплата труда руководителя учреждения, заместителей руководителя.

6.1. Оплата труда директора, его заместителей осуществляется в виде заработной платы, которая включает в себя:

- должностной оклад;

- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

6.1.1. При установлении условий оплаты труда директора, заместителю директора Лицея необходимо обеспечить не превышение предельного уровня соотношения, установленного в соответствии с пунктом 6.29 настоящего раздела, при условии выполнения руководителем, заместителем руководителя всех показателей эффективности деятельности и получения стимулирующих выплат по итогам работы в максимальном размере.

6.2. Размер должностного оклада директора Лицея устанавливается трудовым договором и определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала, возглавляемого им учреждения с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей.

6.3. Группа по оплате труда директора Лицея определяется на основании объемных показателей, характеризующих работу учреждения, а также иных показателей, учитывающих численность работников учреждения, наличие структурных подразделений, техническое обеспечение учреждения и другие факторы, в соответствии с приложением 4 к настоящему Положению.

6.4. Руководителю учреждения группа по оплате труда руководителей учреждений устанавливается приказом главного управления образования администрации города Красноярска и определяется не реже одного раза в год в соответствии со значениями объемных показателей за предшествующий год на основании ходатайств территориальных отделов главного управления образования администрации города Красноярска по соответствующим районам города (далее - территориальные отделы).

6.5. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала определяется в соответствии с Порядком исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения и перечнем должностей, профессий работников учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности, согласно приложению 5 к настоящему Положению.

6.6. Порядок исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения определяется в соответствии с Постановлением администрации города от 19.01.2010 N 1 "Об оплате труда работников муниципальных учреждений города Красноярска". (в ред. Постановления администрации г. Красноярска от 06.11.2013 N 619)

Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения рассчитывается без учета повышающих коэффициентов.

6.7. Количество средних окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников основного персонала, используемое при

определении размера должностного оклада руководителя с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей учреждения, определяется в соответствии с Постановлением администрации города от 19.01.2010 N 1 "Об оплате труда работников муниципальных учреждений города Красноярска".)

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

6.8. Размеры должностных окладов заместителей директора устанавливаются руководителем учреждения на 10 - 30 процентов ниже размеров должностных окладов директора Лицея.

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

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

6.11. Объем средств на указанные цели определяется в кратном отношении к размерам должностных окладов директора лицея.

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

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

6.12.1. Должностные оклады устанавливаются с учетом ведения преподавательской (педагогической) работы в объеме:

Выполнение преподавательской работы, указанной в настоящем пункте, может осуществляться как в основное рабочее время, так и за его пределами в зависимости от ее характера и качества выполнения работы по основной должности.

6.13. Распределение фонда стимулирования руководителей учреждений осуществляется ежеквартально комиссией по установлению окладов и стимулирующих выплат, образованной главным управлением образования администрации города Красноярска (далее - Комиссия).

6.14. Территориальные отделы представляют в комиссию аналитическую

информацию о показателях деятельности лица, в том числе включающую мнение органов самоуправления образовательных учреждений, являющуюся основанием для установления стимулирующих выплат руководителям.

6.15. Директор Лицея имеют право присутствовать на заседании комиссии и давать необходимые пояснения.

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

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за каждый вид выплат отдельно.

6.17. Директору в пределах утвержденного фонда оплаты труда могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- персональные выплаты;
- выплаты по итогам работы.

При выплатах по итогам работы учитываются:

- степень освоения выделенных бюджетных средств;
- проведение ремонтных работ;
- подготовка образовательного учреждения к новому учебному году;
- участие в инновационной деятельности;
- организация и проведение важных работ, мероприятий;
- повышение эффективности (сокращение) бюджетных расходов.

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

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

- в виде замечания - на 10%;
- в виде выговора - на 20%.

В случае наличия одновременно двух и более видов дисциплинарных взысканий размер процентов, на которые снижаются стимулирующие выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и

высокие результаты работы, за качество выполняемых работ суммируется, но не более чем на 30%.

6.18. Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений для директора, заместителей директора устанавливаются согласно приложению 8 к настоящему Положению.

6.19. Устанавливаются следующие виды персональных выплат:

| N п/п | Виды персональных выплат | Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу) |
|----------|--|---|
| 1 | 2 | 3 |
| 1 | Опыт работы в занимаемой должности <*>: | |
| | от 1 года до 5 лет | 5% |
| | при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <*> | 15% |
| | при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <*> | 20% |
| | при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный" <*> | 15% |
| | при наличии почетного звания, начинающегося со слова "народный" <*> | 20% |
| | от 5 лет до 10 лет | 15% |
| | при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <*> | 25% |
| | при наличии ученой степени доктора педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения <*> | 30% |
| | при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный" <*> | 25% |
| | при наличии почетного звания, начинающегося со слова "народный" <*> | 30% |
| | свыше 10 лет | 25% |
| | при наличии ученой степени кандидата | 35% |

| | | |
|--|--|-----|
| | педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения <*> | |
| | при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <*> | 40% |
| | при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный" <*> | 35% |
| | при наличии почетного звания, начинающегося со слова "народный" <*> | 40% |

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

<*> Производится при условии соответствия ученой степени или почетного звания профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

Персональные выплаты устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу) без учета повышающих коэффициентов.

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

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

Персональные выплаты директору лица устанавливаются по решению главного управления образования администрации города на срок не более одного года.

6.21. Размер выплат по итогам работы максимальным размером не ограничивается и может выплачиваться директору лица, их заместителям по следующим основаниям:

| Критерии оценки результативности и качества труда | Условия | | Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке |
|---|---|---------------------------------|--|
| | наименование | индикатор | |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| Степень освоения выделенных бюджетных средств | процент освоения выделенных бюджетных средств | от 98% до 99% | 70% |
| | | от 99,1% до 100% | 100% |
| Проведение ремонтных работ | текущий ремонт | выполнен в срок, качественно, в | 25% |
| | капитальный | | 50% |

| | | | |
|---|--|---|------|
| | ремонт | полном объеме | |
| Подготовка образовательного учреждения к новому учебному году | учреждение принято надзорными органами | без замечаний | 50% |
| Участие в инновационной деятельности | наличие реализуемых проектов | реализация проектов | 100% |
| Организация и проведение важных работ, мероприятий | наличие важных работ, мероприятий | международные | 90% |
| | | федеральные | 80% |
| | | межрегиональные | 70% |
| | | региональные | 60% |
| | | внутри учреждения | 50% |
| Повышение эффективности (сокращение) бюджетных расходов | проведение мероприятий по снижению потребления коммунальных услуг (ресурсосбережение) без учета благоприятных погодных условий | уменьшение объема фактически потребляемых учреждением энергоресурсов не менее чем на 3% в год | 10% |

6.22. Заместителям директора размер стимулирующих выплат устанавливается приказом директора лица.

6.23. Директору, их заместителям может оказываться единовременная материальная помощь по основаниям и в размере, установленном разделом V настоящего Положения.

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

6.25. Выплата единовременной материальной помощи заместителям руководителя и главным бухгалтерам учреждения производится на основании приказа руководителя учреждения с учетом норм настоящего Положения в

пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения.

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

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

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

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

6.27. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя определяется главным управлением образования администрации города в размере, не превышающем размера.

СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ (ВЫПЛАТЫ ЗА ВАЖНОСТЬ ВЫПОЛНЯЕМОЙ РАБОТЫ, СТЕПЕНЬ САМОСТОЯТЕЛЬНОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТИ ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ ПОСТАВЛЕННЫХ ЗАДАЧ; ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ; ВЫПЛАТЫ ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ) РАБОТНИКАМ МАОУ ЛИЦЕЙ № 28

| Должности | Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения | Условия | | Предельное количество баллов <*> |
|--------------------------------------|---|--|--|-------------------------------------|
| | | наименование | индикатор | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Педагогические работники: учитель | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| | Организация проектной и исследовательской деятельности обучающихся | участие обучающихся в конференциях разного уровня | представление результатов на конференциях разного уровня | 5 |
| | | | наличие победителей и призеров | 15 |
| | Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса | руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами, | обеспечение работы в соответствии с планом | 20 |

| | | | |
|--|---|--|----|
| | методическими объединениями) | | |
| | участие в работе аттестационной комиссии, экспертной комиссии, психолого-медико-педагогическом консилиуме учреждения, наставническая работа | постоянное участие в комиссиях, подготовка отчетной документации | 10 |
| Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы) | полнота и соответствие нормативным документам | 100% | 10 |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| Стабильность и рост качества обучения, положительная динамика по индивидуальному прогрессу | участие школьников в мероприятиях различного уровня | % участвующих от общего числа обучающихся | 20 |
| | качество | общеобразовательные учреждения - не | 30 |

| | | | | |
|---|--|--|--|----|
| | обучающихся | успеваемости (по результатам итоговых контрольных работ, контрольных срезов, ГИА-9, ЕГЭ) | ниже 30%, гимназии, лицеи, школы с углубленным изучением предметов гимназии - не ниже 50% по предметам с углубленной подготовкой | |
| | участие обучающихся в конкурсах, олимпиадах различного уровня | | количество участников конкурсов - не менее 70% (от общего числа обучающихся) | 20 |
| количество участников олимпиад - не менее 50% (от общего числа обучающихся) | | | 20 | |
| наличие призеров и победителей | | | 20 | |
| Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью | разработка и реализация проектов и программ | призовое место в конкурсе проектов и программ | 20 | |
| | | презентация результатов работы в форме статьи, выступления на форумах педагогов | 10 | |
| Учет численности обучающихся в классе | превышение численности обучающихся в классе над нормативной численностью обучающихся в | численность человек | 5 за 1 обучающегося | |

| | | | | |
|--|--|---|--|----|
| | | классе | | |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | | |
| Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса | освоение информационных технологий и применение их в практике работы с обучающимися | использование при организации занятий интерактивной доски, компьютерных программ по созданию презентаций и публикаций | | 20 |
| | выстраивание образовательного процесса в соответствии с программой надпредметного содержания | наличие программы | | 20 |
| Создание коррекционно-развивающей образовательной среды для работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья | разработка и реализация индивидуальной программы обучения детей с ограниченными возможностями здоровья | реализация индивидуальных программ обучения интегрированных детей | | 10 |
| | сопровождение детей с ограниченными возможностями здоровья | выполнение рекомендаций психолого-медико-педагогического консилиума в организации образовательного процесса | | 10 |

| | | | | | |
|--------------------------------------|--|---|--|---------------------------|---|
| | | включенность в общешкольные и внешкольные мероприятия | количество детей с ограниченными возможностями здоровья, включенных в общешкольные мероприятия | 5 за каждого обучающегося | |
| Педагогические работники: учитель | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | | |
| | Успешность учебной работы | качество обученности по итогам оценочного периода согласно локальным нормативным актам учреждения | свыше 70% | 8 | |
| | | | 60 - 70% | 5 | |
| | Результативность, стабильность и рост качества обучения, положительная динамика по индивидуальному прогрессу обучающихся | динамика качества обученности учащихся | повышение качества обученности (по итогам не менее двух оценочных периодов) | | 5 |
| | | | стабильность (сохранение процента качества обученности по итогам не менее двух оценочных периодов) | | 4 |
| Организация коррекционных действий | индивидуальное сопровождение учащихся, испытывающих трудности в обучении | повышение успеваемости учащихся, испытывающих трудности в обучении | | 5 | |

| | | | | |
|-----------------------------|--|--|-------------------|----|
| | Сопровождение одаренных детей в образовательном процессе (подготовка к участию в олимпиадах, конкурсах, конференциях, турнирах и т.д.) | проведение занятий с участниками олимпиад, конкурсов, конференций, турниров и т.д. | мероприятие | 2 |
| | | наличие победителей, призеров, финалистов, дипломантов | внутри учреждения | 2 |
| | | | муниципальные | 3 |
| | | | региональные | 4 |
| | | | федеральные | 5 |
| | Руководство и организация проектных и творческих групп (организация детей для успешного участия в различных творческих группах и проектах) | реализация проекта или его представление | класс (группа) | 2 |
| | | | внутри учреждения | 4 |
| | | | муниципальные | 6 |
| | | | региональные | 8 |
| | | | федеральные | 10 |
| участие в конкурсе проектов | | внутри учреждения | 2 | |
| | | муниципальные | 4 | |
| | | региональные | 6 | |
| | | федеральные | 8 | |
| наличие проектных групп | | внутри учреждения | 2 | |

| | | | | |
|--|--|---|----------------|---|
| | | или творческих групп (наличие подтверждающих документов) (количество участников проектных или творческих групп - не менее 80% (от общего числа обучающихся) | | |
| | | | муниципальные | 4 |
| | | | региональные | 6 |
| | | | федеральные | 8 |
| Организация и руководство исследовательской деятельностью обучающихся (участие обучающихся в конференциях) | представление результатов обучающихся на конференциях, семинарах, форумах и т.д. (обязательное наличие подтверждающих документов об участии) | | учреждение: | |
| | | | дистанционное | 1 |
| | | | очное | 2 |
| | | | муниципальные: | |
| | | | дистанционное | 2 |
| | | | очное | 4 |
| | | | региональные: | |
| | | | дистантное | 3 |
| | | | очное | 6 |

| | | | | |
|---|--|--|--------------------|---|
| | | | федеральные: | |
| | | | дистантное | 4 |
| | | | очное | 8 |
| | наличие победителей и призеров | | внутри учреждения: | |
| | | | дистантное | 1 |
| | | | очное | 2 |
| | | | муниципальные: | |
| | | | дистантное | 2 |
| | | | очное | 4 |
| | | | региональные: | |
| | | | дистантное | 3 |
| | | | очное | 6 |
| | | | федеральные: | |
| | | | дистантное | 4 |
| | | | очное | 8 |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | | |
| Обеспечение методического уровня организации образовательного | руководство объединениями педагогов (проектными командами, | обеспечение результативности работы в соответствии с планом проектных команд, творческих групп | | 5 |

| | | | |
|--|--|--|---|
| процесса | творческими группами) | | |
| | участие в работе психолого-медико-педагогического консилиума учреждения | постоянное участие в комиссиях, подготовка отчетной документации | 5 |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | |
| Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса | включение современного оборудования в образовательный процесс | использование при проведении занятий интерактивной доски, компьютерных программ, современного лабораторного и цифрового оборудования | 2 |
| Предъявление опыта организации образовательного процесса за пределами учреждения | участие в конкурсах профессионального мастерства (в том числе дистанционных) | призер: | |
| | | муниципальные | 2 |
| | | региональные | 4 |
| | | федеральные | 6 |
| | | победитель: | |
| | | муниципальные | 6 |
| | | региональные | 8 |
| федеральные | 10 | | |

| | | | |
|---|--|---|----|
| Обобщение и/или тиражирование педагогического опыта | наличие публикаций в изданиях | внутри учреждения | 2 |
| | | муниципальные | 6 |
| | | региональные | 8 |
| | | федеральные | 10 |
| | проведение мастер-классов (в том числе открытых уроков) | внутри учреждения | 2 |
| | | муниципальные | 4 |
| | | региональные | 6 |
| | | федеральные | 10 |
| | наставничество в отношении молодых педагогов | методическое сопровождение молодого специалиста | 2 |
| | выстраивание образовательного процесса в соответствии с требованиями ФГОС НОО и метапредметного содержания | разработка и апробация программ учебных предметов и внеурочной деятельности | 5 |
| | участие в разработке и реализации проектов, программ, | созданный проект, программа, материалы внедрены в образовательную деятельность учреждения | 5 |

| | | | | |
|---------------------------|---|---|---|----|
| | | методических материалов, диагностических материалов, связанных с образовательной деятельностью | | |
| | Организация дистанционного обучения учащихся | наличие, стабильность состава обучающихся | подтверждение регистрации обучающихся на сайте учреждения, реализующего программы дистанционного обучения (за одного обучающегося) | 1 |
| | Кураторство сайта, систем электронных журналов, дневников, баз данных | наличие постоянно функционирующ их электронных систем: сайта, электронных дневников, журналов, баз данных | своевременность обновления, отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов, заинтересованных лиц (родителей, общественности и др.) | 10 |
| | Работа по реализации законодательства об образовании | обследование микроучастка на предмет выявления учащихся, подлежащих обучению | своевременность представления отчетных документов (акты обследования и др.) | 5 |
| Педагогические работники: | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |

| | | | | |
|--|--|---|--|----|
| педагог-психолог, социальный педагог | Сопровождение обучающихся в образовательном процессе | руководство медико-психолого-педагогическим консилиумом (МППК) | работа МППК в соответствии с планом | 20 |
| | | проведение мероприятий для родителей обучающихся | проведение одного мероприятия | 10 |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | | |
| | Эффективность методов и способов работы по педагогическому сопровождению обучающихся | участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью | за участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью | 30 |
| | | | призовое место в конкурсе проектов и программ, получение гранта | 20 |
| | | | презентация результатов работы в форме статьи, выступления на форумах педагогов | 20 |
| | | адаптация вновь поступивших обучающихся, благоприятный | уменьшение числа конфликтных ситуаций среди обучающихся | 30 |

| | | | | |
|--|---|---|---|----|
| | | психологический климат | | |
| | Выплаты за качество выполняемых работ | | | |
| | Высокий уровень педагогического мастерства при организации процесса психолого-педагогического сопровождения обучающихся | организация работы службы психолого-педагогического сопровождения обучающихся | отрицательная динамика возникновения конфликтов в течение учебного года | 30 |
| Педагог дополнительного образования, педагог-организатор, тьютор, методист | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| | Руководство проектными и творческими группами, методическими объединениями, кафедрами | руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами, методическими объединениями) | обеспечение работы в соответствии с планом | 20 |
| | Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, | полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам | 100% | 20 |

| | | | |
|--|---|---|----|
| рабочие программы) | | | |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| Достижения обучающихся | участие в соревнованиях, олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах различного уровня | % участвующих от общего числа обучающихся | 20 |
| | | призовое место | 20 |
| Организация деятельности детских объединений, организаций | постоянный состав, создание и реализация социальных проектов, программ | за каждый проект, программу | 20 |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | |
| Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса | участие в конкурсах профессионального мастерства, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности | внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении мастер-классов, творческих отчетов | 20 |

| | | | | |
|--|---|--|----------------------------|----|
| Заведующий библиотекой. | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| | Создание системы работы по повышению мотивации обучающихся к чтению | количество обучающихся и работников учреждения, пользующихся фондом библиотеки | 80% | 30 |
| | Совершенствование информационно-библиотечной системы учреждения | создание программы развития информационно-библиографического пространства учреждения | наличие программы развития | 20 |
| | Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| | Сохранность библиотечного фонда учреждения | количество списываемой литературы библиотечного фонда | менее 20% фонда | 30 |
| Осуществление текущего информирования коллектива педагогов и обучающихся | проведение уроков информационной культуры | 1 раз в четверть | 20 | |
| | проведение дней | 1 раз в четверть | 20 | |

| | | | | |
|-----------------------|---|--|---|----|
| | | информирования | | |
| | Выплаты за качество выполняемых работ | | | |
| | Высокий уровень профессионального мастерства | систематическая работа по повышению педагогического мастерства (курсы повышения квалификации, семинары, самообразование) , использование полученного опыта в своей повседневной деятельности | внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении мастер-классов, творческих отчетов | 20 |
| секретарь-машинистка. | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| | Своевременная подготовка локальных нормативных актов учреждения, финансово-экономических документов | соответствие нормам действующего законодательства | 100% | 30 |
| | Оформление | соответствие | 100% | 30 |

| | | | | |
|---|---|---|------------------------|----|
| | документов для участия в краевых и федеральных программах, проектах, конкурсах | заданным нормам | | |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | | |
| | Осуществление юридических консультаций для воспитанников и работников учреждения | отсутствие конфликтов в учреждении | 0 | 30 |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | | |
| | Создание в учреждении единых требований к оформлению документов, системы документооборота | наличие регламентов по созданию внутренних документов | соблюдение регламентов | 30 |
| рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, дворник, лаборант, | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| | Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил | отсутствие замечаний надзорных органов, аварий | 0 | 30 |

| | | | | |
|--|---|---|---|----|
| гардеробщик, сторож, заведующий хозяйством. | техники безопасности, правил дорожного движения | | | |
| | Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| | Участие в мероприятиях учреждения | проведение праздников для обучающихся | постоянно | 30 |
| | Осуществление дополнительных работ | погрузочно- разгрузочные работы | постоянно | 30 |
| | Выплаты за качество выполняемых работ | | | |
| | Благоустройство территории учреждения | зеленая зона, ландшафтный дизайн | наличие | 30 |
| Преподаватель- организатор основ безопасности жизнедеятельнос- ти | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| | Организация работы по соблюдению правил техники безопасности жизнедеятельности | проведение инструктажей с учащимися и работниками школы | контроль за ведением классной и школьной документации по проведению инструктажей | 20 |
| | | контроль за безопасностью в образовательном процессе | наличие актов осмотра оборудования, приборов, технических средств обучения | 20 |

| | | | | |
|-------------------------------------|---|--|--|----|
| | | оборудования, приборов, технических средств обучения | | |
| | Взаимодействие с учреждениями и организациями | разработка плана гражданской обороны учреждения | наличие плана | 30 |
| | | организация занятий по гражданской обороне | проведение учений 2 раза в год | 20 |
| | Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| | Достижения обучающихся, воспитанников | участие в краевых, всероссийских, международных соревнованиях, олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах | процент участвующих от общего числа обучающихся (воспитанников) не менее 20% | 20 |
| | | | ведение портфолио обучающихся, воспитанников | 30 |
| | | | призовое место | 20 |
| Учитель-логопед, учитель-дефектолог | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| | Работа в психолого-медико- | участие в работе | постоянное, без пропусков, участие в одной из комиссий, подготовка отчетной | 10 |

| | | | | |
|--|---|---|--|----|
| | педагогическом консилиуме учреждения | | документации | |
| | Ведение и организация общественно полезного труда, производительного труда | организация общественно полезного труда | 6 часов в неделю | 10 |
| | | | 9 часов в неделю | 20 |
| | Работа с семьями обучающихся, воспитанников | проведение мероприятий для родителей, семей обучающихся, воспитанников учреждения | проведение одного мероприятия | 10 |
| | Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| | Подготовка, участие, победы во внутришкольных, районных, краевых мероприятиях | подготовка, участие, победы во внутришкольных, районных, краевых мероприятиях | подготовка одного мероприятия | 2 |
| | | | подготовка детей к участию в одном мероприятии | 2 |
| | | | участие в одном районном, краевом мероприятии | 5 |
| | | | призовое место в районном, краевом мероприятии | 10 |
| | Эффективная реализация коррекционной | качество успеваемости обучающихся | 50 - 65% | 10 |
| | | | 65 - 80% | 20 |

| | | | | |
|---------------------------------------|---|---|---|----|
| | направленности образовательного процесса | | | |
| | Формирование социального опыта обучающихся, воспитанников | процент обучающихся, воспитанников из числа выпускников, продолживших обучение или трудоустроившихся | 50 - 65% | 10 |
| | | | 65 - 80% | 20 |
| | | количество обучающихся, воспитанников, состоящих на внутреннем учете учреждения или на учете в группе по делам несовершеннолетних | 0 - 10% | 20 |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | | |
| | Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с | разработка, согласование, утверждение и реализация проектов и программ | наличие лицензированной программы | 30 |
| | | | призовое место в конкурсе проектов и программ | 15 |
| | | | издание печатной продукции (статей), | 20 |

| | | | | |
|-----------------------------------|--|---|---|----|
| | образовательной деятельностью | | отражающей результаты работы | |
| Инженер-программист, оператор ЭВМ | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| | Ведение документации учреждения | полнота и соответствие нормативной, регламентирующей документации | 100% | 30 |
| | Обработка и предоставление информации | наличие замечаний | 0 | 10 |
| | Внедрение современных средств автоматизации сбора, учета и хранения информации с помощью информационных компьютерных технологий (КИАСУО) | ведение баз автоматизированного сбора информации | отсутствие замечаний по ведению баз автоматизированного сбора информации (1 база) | 50 |
| | Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| | Техническое и программное | функционирование локальной сети, | стабильно | 30 |

| | | | | |
|---|---|--|---|----|
| | обеспечение и использование его в работе учреждения | электронной почты учреждения, использование программного обеспечения | | |
| Педагогические работники: воспитатель. | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| | Отсутствие самовольных уходов воспитанников | отсутствие поданных заявлений в органы внутренних дел по розыску воспитанников | 0 | 20 |
| | Отсутствие правонарушений, совершенных воспитанниками | отсутствие воспитанников, состоящих на учете в органах внутренних дел, комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав | 0 | 20 |
| | Привитие норм и правил совместного проживания | отсутствие случаев нарушения дисциплины | 0 | 20 |

| | | | | |
|--|---|---|--|----|
| | воспитанников (поведения и общения) | | | |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | | |
| | Достижения воспитанников | участие в краевых, всероссийских, международных соревнованиях, олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах | процент участвующих от общего числа обучающихся | 30 |
| | | | ведение портфолио воспитанников | 30 |
| | | | призовое место | 20 |
| | Организация здоровьесберегающей воспитывающей среды | отсутствие травм, несчастных случаев, вредных привычек у воспитанников | 0 | 20 |
| | Эффективность работы по созданию коллектива | социально-психологический климат в коллективе, способствующий мотивации к обучению, эффективному разрешению конфликтов, | высокие показатели обучения воспитанников, отсутствие конфликтов | 20 |

| | | | | |
|----------------------------|---|---|---|----|
| | | адекватной самооценке | | |
| | Выплаты за качество выполняемых работ | | | |
| | Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса | выстраивание воспитательного процесса в соответствии с программой воспитания коллектива воспитанников | наличие программы воспитания | 30 |
| | | участие в конкурсах профессионального мастерства, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности | внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении мастер-классов, творческих отчетов | 20 |
| Специалист по охране труда | выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| | проведение профилактических работ по предупреждению производственного | контроль за соблюдением в учреждении правовых актов по охране труда | отсутствие замечаний | 10 |

| | | | | |
|--|--|--|------------------|----|
| | травматизма | отсутствие производственных травм | отсутствие травм | 20 |
| | проведение теоретических занятий по соблюдению требований безопасности | оценивается по факту проведения занятий | 1 занятие | 5 |
| | | | свыше 1 | 15 |
| выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | | |
| | составление и предоставление отчетности по охране труда в срок и по установленным формам | оценивается по факту отсутствия обоснованных зафиксированных замечаний | 0 замечаний | 30 |
| | инициативный подход к работе | предложения администрации по эффективной организации работы и рациональному использованию финансовых и материальных ресурсов | 1 предложение | 10 |
| выплаты за качество выполняемых работ | | | | |

| | | | | |
|--|---|--|----------------------|----|
| | соблюдение требований техники безопасности, пожарной безопасности и охраны труда, правил внутреннего трудового распорядка | обоснованные зафиксированные замечания | отсутствие замечаний | 30 |
|--|---|--|----------------------|----|

Приложение 2
к Примерному положению об оплате труда работников
муниципальных образовательных учреждений
города Красноярска, участвующих в эксперименте
по введению новых систем оплаты труда

ВИДЫ И РАЗМЕРЫ ПЕРСОНАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ ЛИЦЕЯ

| N п/п | Виды и условия персональных выплат | Размер к окладу (должностному окладу) <*> |
|----------|--|---|
| 1 | 2 | 3 |
| 1 | Специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с муниципальными образовательными учреждениями, муниципальными учреждениями для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи, либо продолжающим работу в образовательном учреждении, персональная выплата устанавливается на первые пять лет работы с даты окончания учебного заведения | 20% |
| 2 | Учителям и иным педагогическим работникам за проверку письменных работ в образовательных учреждениях (пропорционально нагрузке): | |
| | истории, биологии и географии | 5% |
| | физики, химии, иностранного языка | 10% |
| | математики | 20% |
| | начальных классов | 20% |
| | русского языка и литературы | 25% |

| | | |
|---|---|---------------|
| 3 | Учителям и иным педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя | 2700 руб. |
| 4 | Учителям и иным педагогическим работникам за заведование элементами инфраструктуры <*****>: | |
| | кабинетами, лабораториями | 10% |
| | учебно-опытными участками, мастерскими, музыкальными и спортивными залами | 20% |
| 5 | Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам муниципальных общеобразовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы ***** | |
| | В одном классе | 5000 рублей |
| | В двух и более классах | 10 000 рублей |

<*> Расчет персональных стимулирующих выплат производится от оклада (должностного оклада) без учета повышающих коэффициентов.

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

Для педагогических работников учитывается работа по профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

<****> Производится при условии соответствия почетного звания профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

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

На выплаты начисляются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

<*****> Размер выплаты педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя определяется исходя из расчета 2700,0 рубля в месяц за выполнение функций классного руководителя, куратора в классе (группе) с наполняемостью не менее 25 человек, за исключением классов (групп), комплектование которых осуществляется в

соответствии с Постановлением Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 10.07.2015 N 26 "Об утверждении СанПиН 2.4.2.3286-15 "Санитарно-эпидемиологические требования к условиям и организации обучения и воспитания в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья".

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

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

«*****» Выплата ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство осуществляется с применением районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и иных местностях с особыми климатическими условиями.

Финансовое обеспечение выплат ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство осуществляется за счет средств иного межбюджетного трансферта на ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам муниципальных общеобразовательных организаций, предоставляемого из краевого бюджета.

Приложение 3
к Примерному положению об оплате труда работников
муниципальных образовательных учреждений
города Красноярска, участвующих в эксперименте
по введению новых систем оплаты труда

ВИДЫ И РАЗМЕРЫ ВЫПЛАТ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ РАБОТНИКАМ ЛИЦЕЯ

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

| | | | |
|--|-----------------------------------|---------|----|
| Участие в инновационной деятельности | | участие | 50 |
| Участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий | наличие важных работ, мероприятий | участие | 50 |

Приложение 4
к Примерному положению об оплате труда работников
муниципальных образовательных учреждений
города Красноярска, участвующих в эксперименте
по введению новых систем оплаты труда

**ВИДЫ ВЫПЛАТ
СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА, РАЗМЕР И УСЛОВИЯ
ИХ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ, КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ
И КАЧЕСТВА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧРЕЖДЕНИЙ ДЛЯ ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ ДИРЕКТОРА**

| Должности | Критерии оценки эффективности и качества деятельности учреждения | Условия | | Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы |
|--|---|---|---|--|
| | | наименование | индикатор | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Заместитель директора ВР, заместитель директора по УВР, заместитель директора по АХР | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| | Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса | материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса | в соответствии с лицензией | 10% |
| | | наличие высококвалифицированных педагогических кадров | положительная динамика аттестации педагогических кадров на квалификационную категорию | 10% |
| | | обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения; | отсутствие предписаний надзорных органов или устранение предписаний в установленные сроки | 10% |

| | | | |
|--|---|---|-----|
| | обеспечение санитарно-бытовых условий, выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда | | |
| | система непрерывного развития педагогических кадров | наличие и реализация программы развития педагогических кадров | 10% |
| Сохранение здоровья учащихся в учреждении | организация обеспечения учащихся горячим питанием | отсутствие жалоб | 10% |
| | создание и реализация программ и проектов, направленных на сохранение здоровья детей | организация и проведение мероприятий, способствующих здоровью учащихся | 10% |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| Обеспечение качества образования в учреждении | показатели качества по результатам аттестации | общеобразовательные учреждения - не ниже 30%, гимназии, лицеи, школы с углубленным изучением предметов - не ниже 50% по предметам с углубленной подготовкой | 20% |
| | участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы | участие в конкурсах инновационных учреждений, участие педагогов в профессиональных конкурсах | 10% |
| | | победы в конкурсах инновационных учреждений, победы педагогов в профессиональных конкурсах | 20% |

| | | | |
|--|---|--|-----|
| | достижения обучающихся, воспитанников в олимпиадах, конкурсах, смотрах, конференциях, соревнованиях | наличие призеров и победителей | 20% |
| | отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися | 0 | 10% |
| Сохранность контингента обучающихся, воспитанников | наполняемость классов в течение года в соответствии с планом комплектования | движение учащихся в пределах 1 - 2% от общей численности | 10% |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | |
| Эффективность управленческой деятельности | управление учебно-воспитательным процессом на основе программ и проектов (программа развития учреждения, программа надпредметного содержания, программа воспитания) | наличие и реализация программ и проектов | 20% |

Приложение 5
к Примерному положению
об оплате труда работников
муниципальных образовательных
учреждений города Красноярска

**ПРЕДЕЛЬНЫЕ УРОВНИ
СООТНОШЕНИЯ СРЕДНЕМЕСЯЧНОЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ
РУКОВОДИТЕЛЕЙ, ИХ ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ
ГОРОДА КРАСНОЯРСКА
И СРЕДНЕМЕСЯЧНОЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ
(БЕЗ УЧЕТА РУКОВОДИТЕЛЕЙ, ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЯ)**

| N п/п | Наименование | Кратность |
|----------|--------------------------------|-----------|
| | Общеобразовательные учреждения | |
| 1 | Руководитель | 3,5 |
| 2 | Заместитель руководителя | 3,0 |