
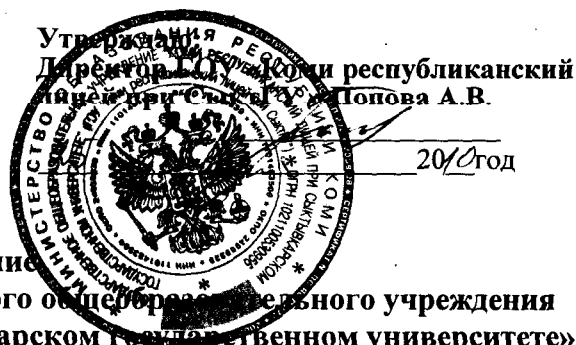


Согласовано:
Председатель общего собрания
трудоустроенного коллектива Тугринова Г.А.





**Положение
об оплате труда работников Государственного общеобразовательного учреждения
«Коми республиканский лицей при Сыктывкарском государственном университете».**

I. Общие положения

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Налоговым кодексом Российской Федерации;
- Законом РФ «Об образовании»;
- Законом Республики Коми от 12 ноября 2004 г. №58-РЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Республики Коми»;
- постановлением Правительства Республики Коми от 22 октября 2007 г. №241 «Об оплате труда работников государственных учреждений образования Республики Коми» с последующими изменениями;
- постановлением Правительства Республики Коми от 11 сентября 2008 г. №234 «О некоторых вопросах оплаты труда работников государственных учреждений Республики Коми» с последующими изменениями;
- постановление Правительства Республики Коми от 11 сентября 2008 г. №239 «Об оплате труда работников государственных учреждений здравоохранения Республики Коми» с последующими изменениями;
- постановлением Правительства Республики Коми от 11 сентября 2008 г. №242 «Об оплате труда работников государственных учреждений культуры искусства Республики Коми» с последующими изменениями

2. Положение определяет:

- порядок формирования фонда оплаты труда работников ГОУ «Коми республиканский лицей при Сыктывкарском государственном университете» (далее – Лицей) за счет средств республиканского бюджета Республики Коми;
- условия установления размеров должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) работникам учреждения, их повышений;
- условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера и критерии их установления работникам учреждения.

3. В случае изменения законодательства, а также нормативных правовых актов Республики Коми, в Положение вносятся дополнения и изменения.

4. Фонд оплаты труда работников формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств республиканского бюджета Республики Коми.

5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Российской Федерации на текущий момент.

6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

7. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда. Руководителю, заместителям руководителя учреждения устанавливается кратность среднемесячной заработной платы к среднемесячной заработной плате работников учреждения в зависимости от среднемесячной численности работников учреждения.

8. Положение распространяется на всех работников Лицея, независимо от источника осуществления оплаты труда.

II. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения

2.1. Порядок формирования планового фонда оплаты труда работников Лицея

1. Плановый фонд оплаты труда включает:

1) фонд должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) с учетом повышений должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок);

2) фонд выплат компенсационного характера;

3) фонд выплат стимулирующего характера.

Плановый фонд оплаты труда рассчитывается с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

2. Формирование фонда оплаты труда.

Фонд оплаты труда (далее – ФОТ) – общая сумма денежных средств Учреждения, направляемых на заработную плату работников.

$FOТ = (FOТ_{до} + FOТ_{кв} + FOТ_{св}) * РК \text{ и } СН$, где

ФОТ_{до} – фонд должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) с учетом повышений должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок);

ФОТ_{кв} - фонд выплат компенсационного характера;

ФОТ_{св} - фонд выплат стимулирующего характера.

1) ФОТ до рассчитывается следующим образом:

$FOТ_{до} = n_1 * O * k_1 + n_2 * O * k_2 + n_3 * O * k_3 + \dots$, где

n_1, n_2, n_3 – количество штатных единиц или педагогических ставок соответственно по должности 1, 2, 3 согласно штатному расписанию (тарификационному списку);

O – размер должностного оклада по должности 1,2,3 согласно штатному расписанию (тарификационному списку);

k_1, k_2, k_3 – коэффициент повышения должностного оклада соответственно для должности 1, 2, 3, согласно штатному расписанию (тарификационному списку). Перечень оснований для повышения должностного оклада утвержден в приложении №2 Положения в соответствии с Перечнем, установленным постановлением Правительства Республики Коми от 22.10.2007 г. № 241.

При отсутствии повышения должностного оклада по должности k равен 1,0.

2) ФОТ_{кв} рассчитывается следующим образом:

$FOТ_{кв} = Д_1 + Д_2 + Д_3 + Д_4$, где

$Д_1$ - доплаты работникам Лицея за работу в ночное время и праздничные дни;

Д2 - доплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

Д3 - доплаты за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей работника;

Д4 - доплаты молодым специалистам Лицея.

Д1, Д2, Д4 определяются исходя из фактической потребности.

Расчет Д3 производится следующим образом:

$Д3 = (ФОТ_{до} + Д1 + Д2) * Р_{до}$, где

Рдо – планируемый объем средств на оплату работ, не входящих в круг основных должностных обязанностей работников, устанавливается в соответствии с размером, определенным в п.2 приложения №8 постановления Правительства Республики Коми от 22.10.2007 г. № 241.

3) ФОТ_{св} рассчитывается следующим образом:

$ФОТ_{св} = (ФОТ_{до} + ФОТ_{кв}) * \geq 20\% + Н_{вл}$, где

$\geq 20\%$ - в соответствии с п.3 приложения №8 постановления Правительства Республики Коми от 22.10.2007 г. № 241 объем средств на выплату надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы формируется в размере не менее 20 процентов от планового фонда оплаты труда по должностным окладам, окладам (ставкам заработной платы, тарифным ставкам) с учетом повышений должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) и выплат компенсационного характера;

Нвл - объем средств на выплату надбавок за выслугу лет определяется исходя из фактической потребности.

2.2. Основные условия оплаты труда работников Лицея

1. Размеры должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) (далее – должностные оклады) работникам Учреждения устанавливаются в соответствии со штатным расписанием (тарификационным списком), утверждаемым руководителем Учреждения, и определяются в соответствии с постановлением Правительства РК от 22.10.2007 № 241 «Об оплате труда работников государственных учреждений образования Республики Коми».

Перечень должностей работников Лицея и размеры должностных окладов указаны в приложении №1 к настоящему Положению.

Должностные оклады, оклады, тарифные ставки работникам Лицея, относящимся по своим функциональным обязанностям к соответствующим работникам здравоохранения, культуры и искусства определяются согласно размерам должностных окладов, предусмотренным соответственно условиями оплаты труда работников государственных учреждений Республики Коми здравоохранения, культуры:

- постановление Правительства РК от 11.09.2008 № 239 «Об оплате труда работников государственных учреждений здравоохранения Республики Коми»;
- постановление Правительства РК от 11.09.2008 № 242 «Об оплате труда работников государственных учреждений культуры и искусства Республики Коми».

Размеры должностных окладов работникам Учреждения, должностные оклады по которым не определены вышеуказанными постановлениями Правительства Республики Коми, определяются на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Республики Коми, утвержденной следующими постановлениями Правительства Республики Коми:

- от 11.09.2008 г. №234 «О некоторых вопросах оплаты труда работников государственных учреждений Республики Коми».

Штатное расписание и тарификационный список Лицея утверждаются директором Лицея, согласовываются с учредителем, и включают в себя все должности работников Лицея.

Должности по штатному расписанию и тарификационному списку должны соответствовать уставным целям Лицея и содержаться в соответствующих разделах Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

2. Повышение должностных окладов работникам Лицея устанавливается в соответствии с Перечнем оснований для повышения должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) работников государственных учреждений образования Республики Коми, утвержденным в приложении № 2 постановления Правительства Республики Коми от 22.10.2007 г. № 241.

Перечень оснований для повышения должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) работников Лицея и размеры повышения определены в приложении № 2 к настоящему Положению. В случаях, когда работникам предусмотрено повышение должностного оклада, оклада, тарифной ставки по двум и более основаниям, то абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется от должностного оклада, оклада, тарифной ставки без учета повышения по другим основаниям.

Повышенные должностные оклады (тарифные ставки) по основаниям, предусмотренным в Перечне, образуют новые размеры должностных окладов (тарифных ставок).

3. Работникам Лицея начисляется и выплачивается районный коэффициент к заработной плате в размере 20%, а также процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в размере 50%, установленные в соответствии с Законом Республики Коми от 06.10.2005 г. № 93-РЗ «О повышенных и предельных размерах районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях на территории Республики Коми».

4. Дни выплаты заработной платы и размер аванса устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка, действующими в Лицее. При выплате заработной платы каждому работнику выдается расчетный листок, содержащий информацию о составных частях заработной платы за расчетный месяц, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

5. Заработная плата выплачивается только в денежной форме (в рублях) через кассу лицея или путем перечисления на сберкарты.

2.3. Порядок установления должностных окладов (ставок заработной платы) руководящим и педагогическим работникам Лицея

1. При определении должностного оклада руководящих работников Лицея (директора, заместителей директора, главного бухгалтера) учитываются:

- группа по оплате труда, к которой отнесен Лицей, определяемая в соответствии с объемными показателями;
- квалификационная категория, присвоенная по результатам аттестации.

2. Должностные оклады педагогических работников устанавливаются в зависимости от квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

3. На педагогическую работу в Лицей принимаются лица, имеющие необходимую профессионально-педагогическую квалификацию, соответствующую требованиям квалификационной характеристики по должности и полученной специальности, подтвержденную документами государственного образца об уровне образования и (или) квалификации.

4. Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе «Требования к квалификации», но обладающие достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии, в порядке исключения, могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

5. Директор Лицея обеспечивает проверку документов об образовании учителей (преподавателей), других работников, устанавливает им должностные оклады; ежегодно составляет и утверждает на работников, выполняющих педагогическую работу (включая работников, выполняющих эту работу в Лицее помимо основной работы), тарификационные списки по форме, утверждаемой приказом Министерства образования Республики Коми.

Ответственность за своевременное и правильное определение размеров должностных окладов работников несут главный бухгалтер и директор Лицея.

2.4. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения в Лицее

В соответствии со статьей 333 Трудового кодекса Российской Федерации для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников Лицея включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.

Учебная нагрузка педагогического работника, оговариваемая в трудовом договоре, может ограничиваться верхним пределом в случаях, предусмотренных типовым положением об образовательном учреждении соответствующего типа и вида, утверждаемым уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

Порядок регулирования режима рабочего времени и времени отдыха работников с учетом особенностей деятельности образовательных учреждений различных типов и видов установлен Приказом Министерства образования и науки РФ от 27.03.2006г. № 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений».

2.5. Компенсационные выплаты

2.5.1 Работникам Лицея устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

1. Доплаты за работу в условиях отклоняющихся от нормальных:

1.1. За работу с тяжелыми и вредными условиями труда в соответствии с «Перечнем работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными условиями труда» по результатам аттестации рабочих мест за время фактической занятости в таких условиях. (Приказ гособразования СССР от 20.08.1990 г № 579)

№ п/п	Наименование должностей	Перечень неблагоприятных условий труда (Постановление Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 03.10.86 г. №387/22-78)	Класс условий труда	Размер доплат в % к должностному окладу ставки
	1. Документовед	Освещенность, химический фактор, ЭМИ	3.2 3,2	4 % 4 %
	2. Учитель информатики	Освещенность, химический фактор, ЭМИ	3.2	4%
		Шум, напряженность трудового процесса	3,2	4%
	3. Водитель автомобиля ВАЗ	Вибрация локальная, напряженность трудового процесса	3,3	8%
	4. Лаборант	Химический фактор, ЭМИ	3,2	4%
	5. Техник	Напряженность трудового процесса	3,2	4%
		Освещенность, ЭМИ	3,2	4%

1.2. За работу в выходные и нерабочие праздничные дни:

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

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

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

2.5.2. Доплаты за работу не входящую в круг основных обязанностей работника.

1. Учителям за классное руководство

№ п/п	Наименование работ	Размер доплат, в процентах к должностному окладу, окладу, ставке заработной платы, тарифной ставке
1.	Учителям за классное руководство при условии отсутствия в штатном расписании должности классного воспитателя Расчет производится от нормы часов за ставку заработной платы	25

2. Учителям и преподавателям за проверку тетрадей и письменных работ:

Должность	Предмет	Размер доплат
Учитель	Русский язык Литература	До 25 % к объему основной учебной нагрузки.
Учитель	Математика	До 20 % к объему основной учебной нагрузки.
Учитель	Иностранные языки Химии, физика	До 15 % к объему основной учебной нагрузки.
Учитель	История МХК Биология География Информатика	До 10 % к объему основной учебной нагрузки.
Учитель	Предметы художественных дисциплин.	До 10 % к объему основной учебной нагрузки.
Психолог	Составление и обработка психологических тестов	До 10 % к объему основной учебной нагрузки.

2.3. Доплата за заведование учебными кабинетами

Должность	Критерии	Размер доплат в % к должностному окладу (ставке заработной платы)
Учитель	<ul style="list-style-type: none"> - Общее эстетическое оформление кабинета - Наличие необходимого оборудования - Укомплектованность кабинета: методические разработки, наглядный и дидактический материал - Наличие рабочих стендов (планшетов) по предмету, по изучаемому материалу - Наличие библиотеки по предмету - Рациональная система хранения учебных пособий, дидактических материалов - Организация условий для сохранения оборудования кабинета и его технической исправности - Соблюдение техники безопасности - Организация сохранности мебели. - За паспортизацию кабинета 	До 15 % (размер устанавливается следующим образом: за выполнение каждого критерия 1-1,5 %)

2.4. Доплата за руководство аттестационными и экспертными комиссиями, методическими объединениями (учебно-методической кафедрой)

Должность	Критерии	Показатели критериев	Размер доплат в % к должностному окладу
-----------	----------	----------------------	---

			(ставке заработной платы)
Руководитель кафедры	1 . Инновационность	1.1.Участие в реализации программы развития лица	Доплата устанавливается до 15% согласно показателям: 3%
		1.2. Ведение опытно-экспериментальной работы.	2%
		1.3 Представление опыта работы кафедры и отдельных педагогов на выставках, конференциях, форумах.	- на уровне лица, - муниципальном уровне, - республиканском уровне и выше (соответственно 1 или 2 или 3%)
		1.4. Проведение методических семинаров, круглых столов на:	- на уровне лица, - муниципальном уровне, - республиканском уровне и выше. (соответственно 1 или 2 или 3%)
		1 .5. Обобщение опыта педагогов.	1 педагог в год -1 % 2 педагога в год -2% 3 и более педагога в год -3%
	2. Качество обучения.	2.1. Стабильно положительная динамика качества знаний при 1 00% успеваемости учащихся по предметам кафедры	-2%
		2.2. Подготовка учащихся к конкурсам, конференциям	-2%

Руководитель аттестационной, экспертной, приемной комиссии		За работу в аттестационных, экспертных комиссиях по определению профессиональной компетентности педагогических, руководящих работников при прохождении аттестации на соответствующую квалификационную категорию (доплата за работу в аттестационных, экспертных, приемных комиссиях устанавливается на период работы аттестационной комиссии)	15%
--	--	---	-----

2.5. Доплата за работу по профориентации старшеклассников, за выполнение обязанностей начальника штаба гражданской обороны и чрезвычайных ситуаций, за работу по противодействию терроризму.

Должность	Критерии	Размер доплат в % к должностному окладу (ставке заработной платы)
Педагогический работник, ответственный за профориентацию	<p>1. Планирование и проведение групповых мероприятий по самоопределению учащихся (70% и более от возможного числа классов-комплектов 9-11 годов обучения)</p> <p>Проведение индивидуальных консультаций с учащимися (65% и более от возможного числа учащихся 9,11 классов)</p> <p>Высокое количество самоопределившихся от общего числа учащихся 9,11 классов (80% и более)</p> <p>Сбор, оформление и работа по ознакомлению учащихся с информацией о имеющихся учебных заведениях по Республике Коми. Разнообразие форм работы.</p> <p>Сбор и систематизация информации по поступлениям выпускников и их дальнейшему трудоустройству.</p>	До 15 % (Размер доплат устанавливается следующим образом: за выполнение каждого критерия 3 %)

Педагогический работник, ответственный за выполнение обязанностей начальника штаба гражданской обороны и чрезвычайных ситуаций, за работу по противодействию терроризму.		До 10%
--	--	--------

3. Другие компенсационные доплаты за работу, не входящую в круг должностных обязанностей.

Должность	Критерии	Размер доплат в % к должностному окладу (ставке заработной платы)
Водителю автотранспортного средства	за техническое обслуживание автотранспортного средства (при условии отсутствия в штате учреждения должности механика)	До 50%

4. Доплаты молодым специалистам.

4.1. Молодым специалистам, прибывшим в год окончания или в период первых трех лет после окончания образовательных учреждений высшего профессионального и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию, на работу в Лицей, устанавливаются доплаты к должностному окладу, окладу (ставке заработной платы, тарифной ставке) в следующих размерах:

Категории молодых специалистов	В процентах к должностному окладу, окладу (ставке заработной платы, тарифной ставке)
Молодым специалистам: имеющим диплом о высшем профессиональном или среднем профессиональном образовании	25
имеющим диплом о высшем профессиональном или среднем профессиональном образовании с отличием	30

Педагогическим работникам, осуществляющим преподавательскую работу, расчет доплат производится пропорционально объему учебной нагрузки.

Молодыми специалистами для назначения доплат, установленных настоящим пунктом, являются лица в возрасте до 30 лет, имеющие законченное высшее (среднее) профессиональное образование, работающие в Лицее по профилю полученного образования.

4.2. Доплаты молодым специалистам устанавливаются после окончания образовательного учреждения на период первых трех лет профессиональной деятельности со дня заключения трудового договора, за исключением случаев, указанных в подпунктах 5.3. и 5.4. данного пункта.

4.3. Доплаты молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания учебного заведения, устанавливаются с даты трудоустройства в Лицей, началом исчисления трехлетнего периода в этом случае является дата окончания учебного заведения, за исключением случаев, указанных в подпункте 4.4. настоящего пункта.

4.4. Молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания учебного заведения в связи с беременностью и родами, уходом за ребенком в возрасте до полутора лет, призывом на военную службу или направлением на альтернативную гражданскую службу, в связи с временной нетрудоспособностью, невозможностью трудоустройства по полученной специальности при условии регистрации в качестве безработных в органах службы занятости населения, доплаты устанавливаются на три года с даты трудоустройства в учреждения образования в качестве специалистов по окончании указанных событий и при представлении подтверждающих документов.

4.5. Молодым специалистам, совмещавшим обучение в учебном заведении с работой в Лицее (при наличии соответствующих записей в трудовой книжке) и продолжившим работу в Лицее в качестве специалистов, доплаты устанавливаются на три года с даты окончания образовательного учреждения.

2.6. Стимулирующие выплаты

Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления, в том числе премиальных выплат по итогам работы, а также надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, определяются Лицеем самостоятельно в пределах утвержденного планового фонда оплаты.

1. Работникам Лицея могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- 1) надбавки за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) надбавки за качество выполняемых работ;
- 3) надбавки за выслугу лет;
- 4) стимулирующие (премиальные) выплаты по итогам работы.

1.1. Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы работникам Лицея устанавливаются в следующих размерах:

№ п/п	Наименование должности	Размер надбавок, в процентах к должностному окладу, окладу (ставке заработной платы, тарифной ставке)
1.	Директор	до 200
2.	Заместитель директора, главный бухгалтер	до 180
3.	Другие работники	до 150

Данные надбавки могут устанавливаться работнику к должностному окладу (ставке) по внутреннему совместительству на основании приказа руководителя.

1.2. Работникам Лицея в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда могут устанавливаться надбавки к должностным окладам, окладам (ставкам заработной платы, тарифным ставкам) за качество выполняемых работ, в том числе:

1) работникам, награжденным ведомственными наградами*, - в размере до 10 процентов к должностному окладу, окладу (ставка заработной платы, тарифной ставке). Надбавка устанавливается при условии соответствия ведомственных наград профилю Лицея:

- нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации»;
- нагрудный значок «Отличник народного просвещения»;
- значок «Отличник народного образования Российской Федерации»;
- Почетная грамота Министерства образования и науки Российской Федерации.

2) работникам за качество выполняемых работ по иным основаниям – в размере до 200% к должностному окладу (ставка).

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы, установленных в приложении № 3 Положения.

Для определения размера и порядка выплат надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, премиальных выплат работникам Лицея, на основе подведения итогов, оценки эффективности, результативности и качества выполняемых работ с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы, в Учреждении создается постоянно действующий совещательный орган Комиссия по подведению итогов оценки эффективности труда работников в составе руководителя учреждения, заместителей руководителей, заведующих предметными кафедрами, представителя родительского комитета. Аналитические справки – представления по каждому работнику согласно критериям, для определения % надбавки, составляет непосредственный его руководитель.

Совещательный орган рассматривает представление, содержащее оценку работы работника (в разрезе критериев оценки, баллов по показателям), и по итогам рассмотрения определяет размер надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, премиальных выплат работникам.

Представление оформляется и утверждается директором - на заместителей руководителя, главного бухгалтера и иных работников, подчиненных руководителю.

Процент надбавки определяется по итогам работы за предыдущий учебный год, и выплачивается в течение всего учебного года до следующей тарификации.

Процент надбавки утверждается приказом директора к тарификации. Процент надбавки может быть пересмотрен в течение года только в сторону уменьшения в случае, если работник допустил грубейшее нарушение (согласно приказу руководителя).

1.3. Надбавки за выслугу лет устанавливаются руководителям, специалистам, другим служащим и высококвалифицированным рабочим Учреждения в следующих размерах:

Стаж работы	Размер надбавки, в процентах к должностному окладу, окладу (ставка заработной платы, тарифной ставке)
свыше 1 года	5
от 5 до 10 лет	10
от 10 до 15 лет	15
свыше 15 лет	20

Надбавки за выслугу лет устанавливаются также работникам, работающим по совместительству.

Надбавки за выслугу лет не устанавливаются молодым специалистам, имеющим доплату в соответствии с пунктом 5 приложения № 3, утвержденного постановлением Правительства Республики Коми от 22 октября 2007 г. № 241 «Об оплате труда работников государственных учреждений образования Республики Коми».

В стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, включаются следующие периоды (в ред. Постановления Правительства РК от 05.08.2009г. № 231):

Период работы в государственных и муниципальных учреждениях на руководящих должностях, должностях специалистов и других служащих;

период работы в государственных и муниципальных учреждениях высококвалифицированными рабочими, оплата труда которых осуществлялась исходя из повышенных разрядов;

период работы в централизованных бухгалтериях при органах исполнительной власти и местного самоуправления Республики Коми на руководящих должностях, должностях специалистов и других служащих;

период работы на государственной гражданской и муниципальной службе; время военной службы граждан, если перерыв между днем увольнения с военной службы и днем приема на работу не превысил одного года, а ветеранам боевых действий на территории других государств, ветеранам, исполнявшим обязанности военной службы в условиях чрезвычайного положения и при вооруженных конфликтах, и гражданам, общая продолжительность военной службы которых в льготном исчислении составляет 25 лет и более, независимо от продолжительности перерыва.

Надбавки за выслугу лет исчисляются исходя из должностного оклада (ставки заработной платы) работника без учета выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Работникам образовательных учреждений, выполняющим педагогическую и (или) преподавательскую работу, надбавка за выслугу лет исчисляется пропорционально объему учебной нагрузки.

Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка. В качестве дополнительных документов могут предоставляться справки соответствующих организаций, подтверждающие наличие сведений, имеющих значение при определении права на надбавку за выслугу лет или ее размер, заверенные подписью руководителя и печатью.

Работникам лицаца на все виды выплат начисляется и выплачивается районный коэффициент к заработной плате в размере 20%, а также, при наличии оснований, процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в размерах, установленных в соответствии с Законом Республики Коми от 06.10.2005г. № 93-РЗ «О повышенных и предельных размерах районных коэффициентов и процентных набавок к заработной плате в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях на территории Республики Коми».

1.4. Стимулирующие выплаты по итогам работы.

Данные выплаты выплачиваются в случае наличия экономии фонда заработной платы по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год или при завершении крупных и значимых работ (аттестация, аккредитация, годовые, полугодовые и квартальные отчеты, подготовка лицаца к новому учебному году и т.д.), по итогам проведенных проверок вышестоящей инстанции при положительной оценке работы, за добросовестный труд;

По итогам участия в конкурсах педагогических работников, проводимых в течение учебного года, по представлению руководителя подразделения.

Директору лицея - по представлению или приказу Министерства образования РК.

Стимулирующие выплаты выплачиваются по представлению данных заместителями директора, на основании чего издается приказ директора лицея.

При стимулировании работников по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) учитываются:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе соответственных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие работника в выполнении важных работ, мероприятий.

В учреждении одновременно могут быть введены несколько стимулирующих выплат за разные периоды работы, например, стимулирующие выплаты по итогам работы за квартал и по итогам работы за год.

Конкретный размер стимулирующих выплат может устанавливаться как в процентном отношении к должностному окладу (ставке), так и в абсолютном значении.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца (квартала, полугодия, года) работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц (квартал, полугодие, год).

Конкретные размеры выплат стимулирующего характера, в том числе стимулирующих выплат по итогам работы, надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, заместителям руководителя, главным бухгалтерам и остальным работникам Учреждения устанавливаются приказом руководителя Учреждения.

Выплаты стимулирующего характера руководителю Учреждения устанавливаются приказом органа исполнительной власти Республики Коми, осуществляющим организационно-методическое руководство, координацию и контроль за деятельностью Учреждения (например, Министерство образования Республики Коми), с учетом результатов деятельности учреждения в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда учреждения.

2.7. О порядке исчисления заработной платы педагогическим работникам Лицея.

1. Месячная заработная плата педагогических работников Лицея определяется путем умножения должностного оклада на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за должностной оклад норму часов педагогической работы в неделю.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

- учителей и преподавателей за работу по совместительству. При этом общий объем работы по совместительству не должен превышать половины месячной нормы рабочего времени учителя и преподавателя;
- учителей, для которых Лицей является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а

также по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

Установленная учителям при тарификации заработная плата выплачивается в установленном ежемесячном объеме независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

2. Тарификация учителей и преподавателей производится на начало учебного года, а также при изменении должностных окладов (ставок заработной платы) на основании постановлений Правительства Республики Коми.

В случае, если учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по полугодиям, тарификация осуществляется также 1 раз в год, но отдельно по полугодиям.

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

2.10. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников Лицея

1. Почасовая оплата труда педагогических работников Лицея применяется при оплате: за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше 2 месяцев;

за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации.

Размер оплаты за 1 час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности.

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

Оплата труда за замещение отсутствующего учителя (преподавателя), если оно осуществлялось свыше 2 месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

III. Сроки расчета при увольнении

При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день

увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда в

(наименование учреждения)

Перечень должностей и размеры должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок)

1. Должности руководящих работников:

№ п/п	Наименование должности и требования к квалификации	Должностной оклад (в рублях) в зависимости от группы по оплате труда руководителей			
		I группа	II группа	III группа	IV группа
1	2	3	4	5	6
1.	Директор: высшей квалификационной категории	5350	5050	4750	4450
	I квалификационной категории	5050	4750	4450	4150
2.	Заместитель директора: высшей квалификационной категории	5050	4750	4450	4150
	I квалификационной категории	4750	4450	4150	3850
3.	Главный бухгалтер	5050	4750	4450	4150

2. Должности педагогических работников:

Наименование должности	Должностной оклад (ставка заработной платы), в рублях			
	Высшая категория	I категория	II категория	Без категории
1	2	3	4	5
Педагог дополнительного образования, педагог-психолог, учитель	4750	4450	4150	3850

3. Должности медицинских работников:

N п/п	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)	
		Квалификационная категория	
		высшая категория	
1.	Фельдшер	3700	

4. Должности работников культуры:

№ п/п	Наименование должности и требования к квалификации	Должностной оклад (рублей)
1.	Библиотекарь:	
	второй категории	3150
	без категории	2850

5. Общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих:

Наименование должности	Должностной оклад, рублей
Техник: без категории	2700
Лаборант	2700
Документовед	3350
Начальник хозяйственного отдела	3000
Экономист	3850
Бухгалтер: II категории	3000
I категории	3350
...	

В случае, если служащий (начальник хозяйственного отдела) осуществляет трудовую деятельность в государственном учреждении, которое относится к I группе по оплате труда руководителей, служащему устанавливается должностной оклад, повышенный на 40%, ко II группе по оплате труда – на 20%, к III группе по оплате труда – на 10%.

Указанные повышенные должностные оклады образуют новые размеры должностных окладов.

6. Межотраслевые профессии рабочих:

Наименование профессии	Оклад, рублей
1	2
Гардеробщик	2550
Уборщик служебных помещений	2600
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	2600
Водитель автомобиля	2750

Приложение № 2
к Положению об оплате труда в

(наименование учреждения)

Размеры

повышения должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) работников учреждения

1. Перечень оснований для повышения должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) работников учреждения и размеры повышения (далее - Перечень):

№ п/п	Перечень оснований для повышения должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) работников	Размер повышения, в процентах должностному окладу, окладу (ставке заработной платы, тарифной ставке)
1.	Руководителям, заместителям руководителей и педагогическим работникам лицеев	15
2.	Руководителям и педагогическим работникам, имеющим ученую степень кандидата наук, соответствующую профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)	10
3.	Педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья на основании медицинского заключения	20

Приложение № 3
к Положению об оплате труда в
ГОУ «Коми республиканский лицей при СыктГУ»

(наименование учреждения)

Типовые критерии оценки результативности труда работников

для установления надбавок за интенсивность и высокие результаты работы и качество выполняемых работ работникам учреждения

Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы работникам государственных учреждений образования Республики Коми устанавливаются в следующих размерах:

№ п/п	Наименование должности	Размер надбавок, в % к должностному окладу, окладу (ставке заработной платы, тарифной ставке)	Периодичность изменения
1	Заместитель руководителя (директора, начальника, заведующего)	до 180	квартальная, полугодовая, годовая
2	Другие работники	до 150	квартальная, полугодовая, годовая

1. Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы

а). Надбавки за интенсивность работы:

Должность	Показатели интенсивности	Размер доплат в % к должностному окладу (ставки заработной платы)	Периодичность изменения
Педагогические работники	1. За интенсивность и сложность работы при выездах с детьми за пределы г. Сыктывкара в командировку.	До 10 %	месячная
Руководители	2. Заместителям директора, главному бухгалтеру за напряженность, интенсивность и расширенный объем работы в зависимости от показателей: -Количество работников, находящихся в непосредственном подчинении -1 балл за каждого работника, -Количество обучающихся, находящихся в непосредственном подчинении, 1 балл за каждого учащегося, -Участие в текущем административном дежурстве и на мероприятиях - 0,5 балл за среднее количество дежурств в месяц, -Выполнение большого объема работ в короткие сроки, требующего затрат дополнительных временных и	До 100 баллов – 15 % От 100 до 200 баллов - 30 % Свыше 200 баллов - 40 %	месячная, (квартальная, полугодовая, годовая)

	<p>трудовых усилий и носящего постоянный характер- 0,5 балл за среднее количество таких работ в месяц.</p> <p>-Наличие большого количества отчетности - 0,5 балл за каждую отчетность исходя из среднего количества таких отчетов в месяц.</p>	До 15 %	
<p>Бухгалтер Документовед Начальник хозчасти Библиотекарь Медработник</p>	<p>5. Бухгалтеру, документоведу, нач. хозчасти, библиотекарю, медику за интенсивность и сложность работы и курьерскую деятельность.</p> <p>6. Бухгалтеру, документоведу за адаптацию и корректировку компьютерных программ.</p> <p>7. Бухгалтеру-кассиру за расширенный объем работы и интенсивность, связанные с обслуживанием через казначейскую систему</p>	<p>До 15 %</p> <p>До 20 %</p> <p>До 15 %</p>	<p>месячная</p>
<p>Уборщики</p>	<p>8. За уборку помещений с большим количеством технических приборов при количестве свыше 10 приборов</p> <p>9. За работу в условиях аварийности здания (без капитального ремонта свыше 20 лет) - до 20%</p> <p>10. За расширенный объем работы, связанный с обслуживанием большого количества учащихся на недостаточных площадях (более 250 человек)</p> <p>11. За интенсивность работы по организации контроля за санитарно- оздоровительным режимом в условиях аренды помещений и недостаточных площадей.</p>	<p>До 20 %</p> <p>До 20 %</p> <p>До 15 %</p> <p>До 20 %</p>	<p>месячная, (квартальная, полугодовая, годовая)</p>
<p>Начальник хозчасти, техник лаборант, медработник, рабочий по обслуживанию и текущему ремонту зданий</p>	<p>12. За интенсивность и сложность работы, связанной с обеспечением сохранности большого количества материальных ценностей, в условиях размещения их в 2 корпусах.</p>	До 20 %	<p>месячная, (квартальная, полугодовая)</p>
<p>Фельдшер</p>	<p>13. За интенсивность работы по организации контроля за санитарно-оздоровительным режимом</p>	До 15 %	<p>месячная</p>

Работники лица	14. Работникам лица за выполнение срочных и наиболее сложных работ (поручений).	До 70 % (разовые доплаты)	ежемесячная
Работники лица	15. Работнику при заключении нового трудового договора за интенсивность труда (размер устанавливается руководителем самостоятельно и ограничивается 150 %).	До 150 %	полугодовая, годовая

б). Надбавки за высокие результаты и качество работы.

Должность	Критерии	Результаты критериев	Размер доплат в % к должностному окладу (ставке заработной платы)	Периодичность изменения
-Заместители директора по УВР -Заместитель директора по ВР	1. Исполнение требований законодательства	1.1. Отсутствие нарушений. 1.2. Минимальное количество и незначительный уровень замечаний в ходе проверок контрольно-инспектирующих органов.	Размер доплат заместителей руководителя устанавливается до 180 % следующим образом: за выполнение каждого критерия - 2,5%	ежемесячная, (квартальная, полугодовая, годовая)
	2. Исполнение должностных обязанностей.	2.1. Отсутствие дисциплинарных взысканий. 2.2. Наличие поощрений, наград отраслевыми и государственными наградами.		ежемесячная, (квартальная, полугодовая, годовая)
	3. Уровень квалификации	3.1. Знание и продуктивное применение в своей деятельности законодательства РФ, РК, нормативно-правовой базы в области образования, основ менеджмента, современных образовательных концепций и технологий 3.2. Владение компьютерной и другой оргтехникой. 3.3. Умение оперативно принимать решения по достижению поставленных целей.		ежемесячная, (квартальная, полугодовая, годовая)
	4. Нормативно-правовое и документальное обеспечение.	4.1. Наличие и качество учредительных документов, локальных нормативных актов, отражающих основные		ежемесячная, (квартальная, полугодовая, годовая)

		аспекты деятельности.		
		4.2. Соответствие локальных нормативных актов требованиям законодательства. 4.3. Соответствие делопроизводства стандартам унифицированной системы организационно-распорядительной документации.		месячная, (квартальная, полугодовая, годовая)
	5. Учебно-программное обеспечение	5.1. Наличие и качество учебно-программного обеспечения. 5.2. Соответствие учебно-программной документации требованиям государственных образовательных стандартов, нормативных правовых актов в области образования.		месячная, (квартальная, полугодовая, годовая)
	6. Эффективность управленческой деятельности.	6.1. Высокий уровень организации и контроля образовательного процесса. 6.2. Наличие качественной программно-аналитической деятельности, систем планирования и контроля. 6.3. Наличие и продуктивность реализации программы развития лица 6.4. Развитие социального партнерства. 6.5. Обеспечение общественно-государственного характера управления в лице (активная деятельность Совета лица и др.) 6.6. Наличие практики выявления общественного мнения по наиболее важным вопросам жизни лица с помощью социологических опросов, интервьюирования, «горячих линий», дней открытых дверей и других мер работы с общественностью и получения обратной		месячная, (квартальная, полугодовая, годовая)

		информации.		
	7. Лицензирование и аккредитация.	7.1. Прохождение процедур лицензирования и аккредитации по всем реализуемым программам и на полный срок, установленный законодательством. 7.2. Минимальное количество и незначительный уровень замечаний сделанных в ходе лицензирования и аккредитации.		месячная
	8. Сохранение здоровья обучающихся в учреждении.	8.1. Стабильная и положительная динамика показателей здоровья обучающихся всех возрастных групп по основным видам заболеваний, по которым ведется учет или по группам здоровья учащихся. 8.2. Реализация программы (мероприятий), содержащей меры поддержания и улучшения здоровья обучающихся. 8.3. Организация обеспечения горячим питанием. 8.4. Создание условий для охраны и укрепления физического и психологического здоровья детей.		полугодовая, годовая
	9. Качество и общедоступность общего образования в учреждении.	9.1. Стабильность (рост) качества обучения. 9.2. Положительная динамика количества учащихся, принимавших участие в предметных олимпиадах и конкурсах. Результативность участия в предметных олимпиадах и конкурсах. 9.3. Сохранение контингента в 10-11 классах. 9.4. Отсутствие учащихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних, отсутствие преступлений и правонарушений,		полугодовая, годовая

		совершенных учащимися.		
	10. Воспитательная и внеучебная деятельность.	<p>10.1. Соблюдение и защита прав и свобод обучающихся.</p> <p>10.2. Наличие и качество социально-психологической и профилактической деятельности по предотвращению различных нарушений учащимися.</p> <p>10.3. Участие обучающихся во внеучебной деятельности.</p> <p>10.4. Количество и результативность участия обучающихся в культурных, спортивных, технических конкурсах и соревнованиях, мероприятиях социально-значимой и общественной деятельности.</p>		полугодовая, годовая
	11. Кадровое обеспечение	<p>11.1. Укомплектованность штатными педагогическими кадрами в соответствии с лицензионными требованиями.</p> <p>11.2. Соответствие образовательного ценза и уровня квалификации педагогических кадров требованиям законодательства.</p> <p>11.3. 100% повышение и подтверждение квалификации педагогических кадров в течение каждых 5 лет.</p> <p>11.4. Наличие педагогических работников, получивших ученую степень.</p> <p>11.5. Стабильность педагогического коллектива, сохранение молодых специалистов.</p> <p>11.6. Положительная динамика количества</p>		годовая

		конкурсных мероприятий, в которых участвовало само образовательное учреждение, его педагоги;		
	12. Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса.	<p>12.1.Наличие и соответствие требованиям санитарных норм и норм безопасности материально-технической базы.</p> <p>12.2.Наличие и соответствие требованиям санитарных норм и норм безопасности учебно-информационной базы.</p> <p>12.3. Количественный и качественный уровень обновляемости материально-технической базы.</p> <p>12.4. Обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения.</p> <p>12.5. Обеспечение комфортных санитарно-бытовых условий.</p> <p>12.6. Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, выполнение текущего ремонта.</p>		годовая
	13.Обеспечение условий безопасности.	<p>13.1.Отрицательная динамика травматизма во время пребывания в лицее.</p> <p>13.2.Отрицательная динамика пищевых отравлений в столовой и др.</p> <p>13.3. Отрицательная динамика вынесенных предписаний со стороны органов санэпиднадзора, противопожарной безопасности, инспекции по охране труда и др.</p> <p>13.4. Совершенствование материально-технического обеспечения безопасных условий в образовательной среде.</p>		месячная, (квартальная, полугодовая, годовая)
		13.5. Проведение практических мероприятий,		

		формирующих способность учащихся и педагогов к действиям в экстремальных ситуациях.		
	14. Социальное партнерство.	14.1. Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж лица у учащихся, родителей, общественности. 14.2. Участие в налаживании сетевого взаимодействия и горизонтальных связей с иными образовательными услугами.		месячная
	15. Инновационная деятельность	15.1. Освоение и использование в образовательном процессе современных образовательных технологий, УМК. 15.2. Количество и результативность участия Лицея в региональных и всероссийских конкурсах, смотрах, научно-практических конференциях. 15.3. Количество и уровень публикаций в научно-тактических изданиях, сборниках. 15.4. Организация работы по обобщению и распространению инновационного опыта. 15.5. Наличие на базе лицея экспериментальной площадки.		полугодовая, годовая
-Главный бухгалтер,	1. Исполнение требований законодательства. 2. Исполнение должностных обязанностей 3. Уровень квалификации 4. Нормативно-правовое документальное обеспечение и	1.1. Отсутствие нарушений. 1.2. Минимальное количество и незначительный уровень замечаний в ходе проверок контрольно-инспектирующих органов (отсутствие штрафных санкций) 2. 1. Отсутствие дисциплинарных взысканий. 2.2. Наличие поощрений, наград отраслевыми и государственными наградами. 3.1. Знание и продуктивное применение в своей деятельности		месячная, (квартальная, полугодовая, годовая)

		<p>законодательства РФ, РК, нормативно-правовой базы в области своей деятельности, основ менеджмента, современных технологий и концепций управления.</p> <p>3.2. Владение компьютерной и другой оргтехникой.</p> <p>3.3. Умение оперативно принимать решения по достижению поставленных целей.</p> <p>4.1. Наличие и качество учредительных документов, локальных нормативных актов, отражающих основные аспекты деятельности.</p> <p>4.2. Соответствие локальных нормативных актов требованиям законодательства.</p> <p>4.3. Соответствие делопроизводства стандартам унифицированной системы организационно-распорядительной документации.</p>		
	5. Эффективность управленческой деятельности.	<p>5.1. Высокий уровень организации и контроля в работе бухгалтерии.</p> <p>5.2. Наличие и качество программно-аналитической деятельности, систем планирования и контроля.</p> <p>5.3. Наличие и продуктивность реализации программы развития лица.</p>		<p>месячная, (квартальная, полугодовая, годовая)</p>
	6. Обеспечение условий безопасности.	<p>6.1. Отрицательная динамика вынесенных предписаний со стороны финорганов, органов противопожарной безопасности, инспекции по охране труда и др.</p> <p>6.2. Совершенствование материально-технического обеспечения безопасных условий в финансово-хозяйственной деятельности</p>		<p>полугодовая, годовая</p>
	7. Финансово-хозяйственная деятельность	<p>7.1. 100% освоение лимитов бюджетных обязательств в течение финансового года.</p> <p>7.2. Отсутствие</p>		<p>полугодовая, годовая, квартальная</p>

		<p>необоснованной дебиторской и кредиторской задолженности.</p> <p>7.3. Уровень оптимизации бюджетных расходов.</p> <p>7.4. Процент внебюджетных средств, направленных на развитие материально-технической базы.</p> <p>7.5. Соответствие уровня содержания материально-технической и хозяйственно-бытовой базы противопожарным, санитарно-гигиеническим, технико-безопасным требованиям.</p>		
<p>Педагогические работники (преподаватель, учитель, классный воспитатель психолог и т.д.)</p>	<p>1. Исполнение требований законодательства.</p> <p>2. Исполнение должностных обязанностей</p> <p>3. Учебно-программное обеспечение образовательного процесса</p>	<p>1. 1. Отсутствие нарушений в ходе административных проверок по направлению деятельности.</p> <p>2.1. Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов, заполнение журналов, учебно-методическое обеспечение и т.д.)</p> <p>3. 1. Высокое качество и постоянное совершенствование учебно-программного обеспечения. Соответствие учебно-программной документации требованиям государственных образовательных стандартов, нормативных правовых актов в области образования.</p>	<p>Размер доплат устанавливается до 30% следующим образом:</p> <p>0,25 %</p> <p>0,25 %</p> <p>0,5 %</p>	<p>полугодовая, годовая, квартальная</p>

	<p>4. Освоение государственных образовательных стандартов.</p>	<p>Достижение сформированности у учащихся ключевых компетенций: коммуникативной, социальной, учебно-познавательной (профориентационной), информационно-коммуникационной, показателями развития которых являются: 4.1. Положительная динамика количества учащихся, получивших по итоговой аттестации оценки «отлично» и «хорошо» 4.2. Положительная динамика количества учащихся, получивших по ЕГЭ «отлично» и «хорошо». 4.3. Стабильность (рост) качества обучения. 4.4. Положительная динамика количества учащихся, подготовленных педагогом, принимавших участие в олимпиадах и конкурсах (муниципального, регионального, федерального уровня) 4.5. Доля учащихся, занявших призовые места в предметных олимпиадах и конкурсах из общего числа детей, подготовленных педагогом и принимавших участие. 4.6. Положительная динамика количества детей, принимавших участие в творческих конкурсах, смотрах, фестивалях и т.д. 4.7. Доля учащихся, занявших призовые места в творческих конкурсах, смотрах,</p>	<p>до 5 % до 5 % 0,5 % до 2 % до 5 % до 2 % до 5 % до 1 %</p>	
--	--	--	--	--

		фестивалях и т.д. из общего числа детей, подготовленных педагогом и принимавших участие.		
	5. Воспитательная и внеучебная деятельность.	<p>5.1. Соблюдение и защита прав и свобод учащихся.</p> <p>5.2. Наличие качественной социально-психологической и профилактической деятельности. Отсутствие учащихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних, отсутствие преступлений и правонарушений, совершенных учащимися.</p> <p>5.3 Развитие самоуправления в классе.</p> <p>5.4. Подготовка и проведение внеклассных мероприятий.</p> <p>5.5 Положительная динамика участия обучающихся во внеурочной деятельности.</p> <p>5.6. Положительная динамика и результативность участия обучающихся в культурных, спортивных, технических конкурсах и соревнованиях, мероприятиях социально-значимой и общественной деятельности.</p>	<p>до 1 %</p> <p>до 2%</p> <p>до 2 %</p> <p>до 2 %</p> <p>до 5 %</p> <p>до 0,5 %</p>	
	6. Создание условий для учебно-воспитательного процесса.	<p>6.1. Качественное содержание вверенного материально-технического оборудования. Образцовое содержание учебного кабинета.</p> <p>6.2. Освоение и использование в образовательном процессе современного учебного оборудования и средств обучения.</p> <p>6.3. Применение на</p>	до 1 %	

		уроках наглядных материалов, информационных технологий, использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий.	до 1 %	
	7. Сохранение Здоровья обучающихся.	7.1. Проведение мероприятий по профилактике вредных привычек, мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся.	до 1 %	
	8. Социальное партнерство.	8.1. Участие в организации и проведении мероприятий, повышающих авторитет и имидж лица.	до 3 %	
		8.2. Участие в налаживании сетевого взаимодействия и горизонтальных связей с иными образовательными структурами	до 2%	
	9. Инновационная деятельность	9.1 Освоение и использование в образовательном процессе современных образовательных технологий, методик обучения	до 1 %	
		9.2 Активное использование информационных технологий	до 1 %	
		9.3 Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ	до 3 %	
		9.4 Количество и результативность, участия в профессиональных конкурсах, смотрах, научно-практических конференциях.	до 5 %	
		9.5 Участие в реализации программы развития образовательного учреждения (разработчик, активный исполнитель)	до 3 %	

		9.6. Участие в мероприятиях, повышающих имидж образовательного учреждения (обобщение и распространение собственного педагогического опыта, участие в семинарах, научно-практических конференциях различного уровня	до 3 %	
		9.7. Разработка и использование общественно признанной авторской методики, программы. Количество и уровень публикаций в научно-практических изданиях, сборниках.	до 3 %	
Учебно-вспомогательный персонал: - начальник хозчасти - бухгалтер - документовед - библиотекарь - техник - лаборант	1. Использование требований законодательства	1.1. Отсутствие нарушений	Размер доплат устанавливается до 30 % следующим образом: за выполнение каждого критерия – до 3 %	месячная, (квартальная, полугодовая, годовая)
	2. Исполнение должностных обязанностей	2.1. Отсутствие дисциплинарных взысканий. 2.2. Наличие поощрений, наград отраслевыми и государственными наградами. 2.3. Отсутствие обоснованных жалоб, претензий к выполняемой работе в течение года. 2.4. Высокое качество законченной работы. 2.5. Своевременность выполнения должностных обязанностей, ответственность за результаты работы. 2.6. Способность в короткие сроки справляться с большим объемом работы (умение интенсивно работать). 2.7. Способность к творчеству.		
	3. Уровень квалификации	3.1. Знание и продуктивное применение нормативно-правовой		

		<p>базы по направлению деятельности, специальных знаний и умений.</p> <p>3.2. Владение компьютерной и другой оргтехникой.</p> <p>3.3. Способность в короткие сроки осваивать технические средства, обеспечивающие производительность труда и качество работы.</p>		
	4. Документальное обеспечение	4.1. Качественное ведение делопроизводства. Умение работать с документами.		
	5. Воспитательная и внеучебная деятельность	<p>5.1 Соблюдение и защита прав и свобод учащихся</p> <p>5.2. Производственная этика и стиль общения.</p> <p>5.3. Способность к адекватной самооценке.</p>		
	6. Материально-техническое обеспечение	<p>6.1. Качественное содержание вверенного материально- технического оборудования.</p> <p>6.2. Соблюдение противопожарных, санитарно- гигиенических, технико-безопасных норм.</p> <p>6.3. Материально ответственным лицам за качественное обеспечение сохранности материальных ценностей (отсутствие недостатков и излишков по итогам инвентаризации). Данные предоставляются бухгалтерией.</p>		
	7. Финансово-хозяйственная деятельность.	7.1. Степень привлечения дополнительных внебюджетных средств в предпринимательской и иной приносящей доход деятельности лица.		
<p>Технический персонал:</p> <p>-рабочий по комплексному обслуживанию здания,</p> <p>- водитель</p> <p>- гардеробщик</p> <p>- уборщик</p>	1. Исполнение должностных обязанностей.	<p>1.1. Отсутствие дисциплинарных взысканий.</p> <p>1.2. Наличие поощрений,</p>	<p>Размер доплат устанавливается до 80% следующим образом:</p> <p>за выполнение каждого критерия - до 2,5 %</p>	<p>месячная, (квартальная, полугодовая, годовая)</p>

		<p>награждений лицейскими, отраслевыми наградами.</p> <p>1.3. Отсутствие обоснованных жалоб, претензий к выполняемой работе в течение года.</p> <p>1.4. Высокое качество законченной работы.</p> <p>1.5. Своевременность выполнения должностных обязанностей, ответственность за результаты работы.</p> <p>1.6. Способность в короткие сроки справляться с большим объемом работы (умение интенсивно работать).</p> <p>1.7. Способность к творчеству.</p>		
	2. Воспитательная и внеучебная деятельность.	<p>2.1. Соблюдение и защита прав и свобод учащихся.</p> <p>2.2. Производственная этика и стиль общения.</p> <p>2.3. Способность к адекватной самооценке.</p>		
	3. Материально-техническое обеспечение	<p>3.1. Качественное содержание вверенного материально-технического оборудования.</p> <p>3.2. Соблюдение противопожарных, санитарно-гигиенических, технико-безопасных норм.</p> <p>3.3. Материально ответственным лицам за качественное обеспечение сохранности материальных ценностей (отсутствие недостатков и излишков по итогам инвентаризации). Данные предоставляются бухгалтерией.</p>		