

От работников
Председатель первичной профсоюзной
организации МБОУ лицея №35

Е.В. Копицина
« 08 » ноября 2021 г.
М.П.



От работодателя
Директор МБОУ лицея №35
г. Ставрополя

Н.А. Симонова
2021 г.



СОГЛАШЕНИЕ
О ВНЕСЕНИИ ДОПОЛНЕНИЙ И ИЗМЕНЕНИЙ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

**муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
лицея № 35 города Ставрополя
на 2021-2024 годы**

принято комиссией для ведения коллективных переговоров, подготовке
проекта, заключения коллективного договора и контроля за
его выполнением « 8 » ноября 2021 года

Зарегистрировано
в комитете труда
и социальной защиты населения
администрации города Ставрополя

Рег. № 385
« 09 » ноября 2021 г.
Н.А. Карисавцева



Зарегистрировано
в Ставропольской городской
организации Профессионального союза
работников народного
образования и науки РФ



Настоящие изменения и дополнения вносятся в коллективный договор на основании решения комиссии для ведения коллективных переговоров, подготовке проекта, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением МБОУ лица №35 г.Ставрополя в соответствии со статьями 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлениями администрации города Ставрополя от 04.06.2019 № 1561 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений города Ставрополя», от 22.09.2021 № 2180 «О мерах по увеличению оплаты труда работников муниципальных учреждений города Ставрополя», приказом №689 –ОД от 30.09.2021г. «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений города Ставрополя, подведомственных комитету образования администрации города Ставрополя»

1. Приложение №1 «Положение об оплате труда и премировании работников МБОУ лица №35 г. Ставрополя, подведомственного комитету образования администрации города Ставрополя» утвердить в новой редакции.

2. Оплата в соответствии с новым «Положением об оплате труда и премировании работников МБОУ лица №35 г. Ставрополя» распространяется на правоотношения, возникшие с 01 октября 2021 г.

От работников
Председатель профсоюзной
организации МБОУ лицея №35

« 1 » /Е.В. Копицина/
М.П. 2021 г.

М.П.



От работодателя
Директор МБОУ лицея №35
г. Ставрополя

« 8 » /Н.А. Симонова/
М.П. 2021 г.



ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда и премировании работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения лицея №35 города Ставрополя, подведомственного комитету образования администрации города Ставрополя

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения лицея № 35 города Ставрополя, (далее — положение), разработано в соответствии со статьями 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением администрации города Ставрополя от 04.06.2019 № 1561 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений города Ставрополя» приказ №689 –ОД от 30.09.2021г. «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений города Ставрополя, подведомственных комитету образования администрации города Ставрополя»

1.2. Зарботная плата работников учреждений состоит:
из окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;
из выплат компенсационного характера;
из выплат стимулирующего характера.

1.3. Рекомендуемые минимальные должностные оклады (оклады) и ставки заработной платы работников устанавливаются согласно разделу 2 настоящего положения на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам.

1.4. Штатное расписание МБОУ лицея № 35 г. Ставрополя утверждается приказом директора и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения. Размеры должностных окладов (окладов), ставок заработной платы работников устанавливаются директором на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, и в соответствии с положением об оплате труда работников, согласованным в установленном порядке с представительным органом работников учреждения.

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

1.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам лицея согласно разделу 3 настоящего положения.

1.7. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам учреждений согласно разделу 4 настоящего положения.

1.8. Премияльные и единовременные выплаты, устанавливаются работникам лицея согласно разделу 5 настоящего положения.

1.9. Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы работникам учреждений приведен в разделе 6 настоящего положения.

1.10. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам учреждений приведен в разделе 7 настоящего положения.

в разделе 7 настоящего положения.

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

1.12. Система оплаты труда работников лица устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами, которые разрабатываются применительно только к работникам лица, а также предусматривают по всем имеющимся в штате лица должностям работников размеры должностных окладов, ставок заработной платы за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы) применительно к соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

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

1.14. Фонд оплаты труда работников лица формируется на календарный год исходя из объема субсидий, поступающих учреждению из бюджета города Ставрополя, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.15. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), исчисленная в установленном порядке, не может

быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

В состав заработной платы (части заработной платы), не превышающей минимального размера оплаты труда, оплата выполнения работы сверхустановленной работнику нормы рабочего времени (повышенная оплата сверхурочной работы, работы в ночное время и нерабочие праздничные дни), дополнительная оплата (доплата) работы, выполняемой в порядке совмещения профессий (должностей), не включается.

1.15. При наличии экономии средств по фонду оплаты труда учреждения работникам может быть оказана материальная помощь в случаях, установленных настоящим положением об оказании материальной помощи работникам учреждения.

1.16. Индексация заработной платы работников учреждений производится в соответствии с нормативными правовыми актами администрации города Ставрополя.

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

2.1. Должностные оклады заместителей руководителей, главных бухгалтеров учреждения всех типов устанавливаются в зависимости от группы по оплате труда:

№ п/п	Наименование должности	Минимальный должностной оклад, рублей			
		Группа по оплате труда руководителей			
		I	II	III	IV
1.	Заместитель руководителя (директора, заведующего, начальника)	18253			
2.	Заместитель руководителя (директора, заведующего, начальника) по административно- хозяйственной части, по финансово- экономическим вопросам, главный бухгалтер	18141			

В размеры должностных окладов заместителей руководителей учреждений, кроме заместителей

руководителей по административно- хозяйственной работе, по финансово-экономическим вопросам, исключены размеры ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

2.2. Заместителям руководителей, главным бухгалтерам учреждений устанавливается следующий предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителя руководителя, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников лица (без учета заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) (далее — предельная кратность):

№ п/п	Среднегодовое количество обучающихся (человек) образовательного учреждения	Предельная кратность
1.	От 1000 до 2000 включительно	до 4,0
2.	Свыше 2000	До 4,5

Конкретный размер предельной кратности устанавливается приказом руководителя лица. Размер установленной предельной кратности является обязательным для включения в трудовой договор.

Соотношение среднемесячной заработной платы для заместителей руководителя, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников лица (без учета заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за предыдущий календарный год.

Соотношение среднемесячной заработной платы заместителей руководителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников лица определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения на среднемесячную заработную плату работников лица (без учета заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера). Определение размера среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

При определении предельной кратности к величине средней заработной платы работников учитываются выплаты по основной должности заместителя руководителя, главного бухгалтера, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, выплаты, связанные с дополнительной педагогической деятельностью в качестве учителя, преподавателя, а также выплаты, связанные с совмещением должностей. Заработная плата за работу по совместительству с занятием штатной должности в расчете предельной кратности не учитываются.

В случае превышения предельной кратности средней заработной платы заместителей руководителя, главных бухгалтеров сумма стимулирующих выплат уменьшается на размер превышения.

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

№п/п	Квалификационный уровень	Должности педагогических работников, отнесенные к квалификационным уровням	ставка заработной платы, рублей
1	2	3	4
1.	Первый квалификационный	инструктор по физической	7516

	уровень	культуре;	
2.	Второй квалификационный уровень	педагог дополнительного образования; педагог-организатор; педагог; преподаватель	7885
3.	Третий квалификационный уровень	воспитатель; методист; педагог-психолог;	8 662
4.	Четвертый квалификационный уровень	Начальник лагеря, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; педагог-библиотекарь; учитель-дефектолог; учитель-логопед; учитель	9592

Примечание:

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

2.4. Размеры должностных окладов работников учреждений устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам:

№п/п	Наименование должностей, входящих в профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни	должностной оклад, рублей
1	2	3

Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»

1.	Первый квалификационный уровень	секретарь руководителя, лаборант	5944
2.	Второй квалификационный уровень	старший лаборант	6052

Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»

1.	Первый квалификационный уровень	Инженер всех специальностей; специалист по кадрам; юрисконсульт; специалист по охране труда	6808
2.	Четвертый квалификационный уровень	Ведущий экономист; бухгалтер	7457

2.5. Должностные оклады работников лицея, относящихся по своим функциональным обязанностям к работникам культуры, включенных в штатное расписание:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	должностной оклад, рублей
-------	--------------------------	---	---------------------------

Профессиональная квалификационная группа «Должности работников, занятых в библиотеках»

1.	Должности руководящего состава	Заведующая библиотекой	8015
2.		библиотекарь	6817

2.6. Размеры должностных окладов рабочим МБОУ лица №35 г.Ставрополя устанавливаются в зависимости от разрядов выполняемых работ:

1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (дворник, цветовод, рабочий по обслуживанию здания сооружения)	4040 рублей
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (уборщик служебных и производственных помещений)	4233 рубля
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (электромонтер по обслуживанию электрооборудования)	5579 рублей
8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (водитель)	6411 рублей

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

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

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

Если работник лица не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, доплата до минимального размера оплаты труда производится пропорционально отработанному времени.

3. Выплаты компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются приказом руководителя к должностным окладам, ставкам заработной платы работников лица.

Порядок и условия установления выплат компенсационного характера определяется лицом самостоятельно с учетом мнения представительного органа работников лица и утверждается директором лица.

Конкретные размеры выплат компенсационного характера утверждается приказом лица на основании положения об оплате труда по согласованию с представительного органа работников лица и предусматривается в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

3.2. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской

Федерации, содержащими нормы трудового права. 5

3.3. К выплатам компенсационного характера относятся:

выплаты работникам лица, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.4. Размеры компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных):

3.4.1. Выплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ.

Работникам лица выполняющим в одном и том же учреждении в пределах рабочего дня наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности (профессии) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится выплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника. Доплата устанавливается в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы) по основной работе с учетом квалификационной категории замещающего работника или в абсолютном размере по соглашению сторон.

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

Выплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ устанавливается приказом директора лица в соответствии с пунктом 3.1. настоящего положения.

3.4.2. Оплата за сверхурочную работу.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

По желанию работника лица сверхурочная работа может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Оплата за сверхурочную работу устанавливается приказом директора лица в соответствии с пунктом 3.1. настоящего положения.

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

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

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

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

Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается приказом директора лица в соответствии с пунктом 3.1. настоящего положения.

3.4.4. Работникам лица за выполнение дополнительных работ, не входящих в должностные обязанности, устанавливаются следующие доплаты:

№ п/п	Наименование работ	Размер выплаты в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы), %
1.	Педагогическим работникам лица за работу в методических объединениях	15

2.	Учителям за классное руководство 5 (руководство группой): 1-4 классов 5-11 классов.	30 35
3.	Учителям 1-4 классов за проверку письменных работ (в том числе внешним совместителям): За проверку письменных работ одного класса За проверку письменных работ двух классов	10 20
4.	Учителям за проверку письменных работ, из расчета педагогической нагрузки, по: русскому языку, литературе, математике, иностранному языку, географии, химии, истории биологии, ИЗО, физике, основам безопасности жизнедеятельности.	15 10
5.	Работникам социально-психологической службы ответственным за сопровождение учащихся на мероприятия и от лица домой.	20
6.	Педагогическим работникам за заведование кабинетами: - за заведование учебным кабинетом - за заведование спортивными залами - за заведование залом боевой славы, - за заведование мастерскими	10 25 15 30
7.	Педагогическим работникам образовательных учреждений за оказание методической помощи молодым специалистам (наставничество)	20

Примечание:

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

Доплаты за классное руководство, проверку письменных работ устанавливаются приказом руководителя учреждения в размере, предусмотренном настоящим Положением в классе с наполняемостью не менее 25 человек. Для 1-11 классов с большей или меньшей наполняемостью расчет размера доплаты за классное руководство, устанавливается пропорционально фактической наполняемости классов.

Доплаты работникам лица за выполнение дополнительных работ, не входящих в должностные обязанности устанавливаются приказом директора лица в соответствии с пунктом 3.1. настоящего положения.

б). Педагогическим работникам за заведование учебными кабинетами:

- в случае распределения между несколькими ответственными за заведования кабинетов, спортивными залами, зала боевой славы и мастерскими производится пропорционально между сотрудниками от должностного оклада, ставки заработной платы, т.е. процентная ставка делится на несколько человек занимающиеся заведованием в одном кабинете;

Доплата при расширении зон обслуживания, увеличения объема работы устанавливается за выполнение работ не определенных трудовым договором, должностной инструкцией, дополняется дополнительным соглашением.

Размер должностного оклада, ставки заработной платы по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) используется для установления выплат как одному, так и нескольким лицам. Конкретные размеры выплат компенсационного характера определяются каждому работнику лица дифференцированно в зависимости от квалификации данного работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени.

3.4.5. Размеры компенсационных выплат при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных:

№ п/п	Наименование работ	Размер выплаты в процентах	в к
-------	--------------------	-------------------------------	--------

	5	должностному окладу (ставке заработной платы), %
1.	За индивидуальное обучение на дому больных детей (при наличии соответствующего медицинского заключения) педагогическим работникам, проводящим занятия индивидуально с учащимися на дому.	20
2.	Специалистам психолого-педагогических, логопедических пунктов.	20

Компенсационные выплаты за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются приказом директора лицея в соответствии с пунктом 3.1. настоящего положения.

3.5. Педагогическим работникам лицея устанавливается ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство в размере 5 000 (Пять тысяч) рублей, но не более двух выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в двух и более классах.

Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство выплачивается педагогическому работнику за классное руководство в классе (классах), в классе-комплекте, который принимается за один класс, независимо от количества обучающихся в каждом классе, а также реализуемых в них общеобразовательных программ, включая адаптированные общеобразовательные программы.

4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. Выплаты стимулирующего характера в лицее устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы лицея в соответствии с локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения профсоюзного комитета на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

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

- объективности – размера вознаграждения работника, определяемого на основе объективной оценки результатов его труда;
- предсказуемости – информированности работника о вознаграждении, получаемом в зависимости от результатов труда;
- адекватности – соответствия вознаграждения трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего лицея, его опыту и уровню квалификации;
- своевременности – соответствия вознаграждения достигнутым результатам труда;
- прозрачности – соответствия принятым правилам определения вознаграждения, известных каждому работнику.

Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются лицеем самостоятельно в пределах имеющихся средств, в том числе внебюджетных, по согласованию с профсоюзным комитетом и закрепляются в коллективном договоре, в соответствии с настоящим положением по оплате труда работников лицея.

Наименование, размер, периодичность и условия осуществления выплат стимулирующего характера, а также критерии оценки эффективности деятельности работника лицея предусматриваются в трудовом договоре.

4.2. В лицее устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

Выплаты стимулирующего характера в пределах экономии заместителям директора лицея устанавливаются с учетом квалификации и целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых директору лицея.

Педагогическим работникам и другим работникам лицея приказом директора по согласованию с профсоюзным комитетом устанавливаются выплаты стимулирующего характера

по следующим показателям:

5

- за интенсивность и напряженность труда;
- за высокие результаты работы;
- за выполнение особо важных и ответственных работ;
- за наличие ученой степени, почетного звания и ведомственными наградами

Министерства образования РФ;

- почетный работник
- за образцовое выполнение муниципального задания;
- за выполнение особо важного, срочного поручения.

Премияльные выплаты:

- по итогам работы за месяц, квартал, год;
- единовременные премии в связи с особо значимыми событиями;
- персональная стимулирующая надбавка.

Педагогическим работникам устанавливаются выплаты стимулирующего характера:

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

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

-выплаты к заработной плате педагогических работников, отнесенных к категории молодых специалистов (далее — молодые специалисты), - 20 процентов от должностного оклада, ставки заработной платы из расчета объема педагогической нагрузки. В случае если объем педагогической нагрузки, установленный молодому специалисту в трудовом договоре, меньше нормы часов, определенной за ставку заработной платы в соответствии с федеральным законодательством, выплаты к заработной плате молодых специалистов устанавливаются в размере 20 процентов от ставки заработной платы.

Устанавливаются стимулирующие надбавки за классность водителям автомобилей.

Водителям автомобилей первого класса устанавливается надбавка за классность в размере 25 процентов; второго класса – 10 процентов должностного оклада, ставки заработной платы за фактически отработанное время в качестве водителя.

4.3. Работникам лица устанавливаются иные выплаты стимулирующего характера, стимулирующие выплаты за работу отклоняющихся от нормальных условий (при выполнении работ различной квалификации):

№ п/п	Наименование работ	Размер выплаты в процентах к должностному окладу (Ставке заработной платы), %
1.	За организацию работы по ГО зам. директору по безопасности	50
2.	Заместителю директора по УВР осуществляющему организацию целенаправленного процесса развития информатизации лица, руководство и контроль этого процесса.	50
3.	Работникам за дополнительный объем работ, связанный с устранением аварийного состояния МТБ лица.	50 (по возникновению ситуации)
4.	Учителям технологии, физической культуры за проведение уроков повышенного уровня ответственности и риска с учащимися лица.	30
5.	Педагогическим работникам за создание условий для дифференциации содержания обучения старшеклассников с широкими и гибкими возможностями построения индивидуальных образовательных программ; расширение возможностей социализации	20

	обучающихся; обеспечение преемственности между общим и профессиональным образованием, более эффективная подготовка профессионального высшего образования (за ведение спецкурса).	
6.	Работнику лицея за выполнение обязанностей председателя профсоюзной организации, не освобождённому от основной своей работы	50

Педагогическим работникам, реализующим образовательные программы с углубленным изучением отдельных учебных предметов, предметных областей соответствующей образовательной программы (профильное обучение) 15 процентов должностного оклада.

4.4. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются ежемесячно в процентном отношении к должностным окладам (ставка заработной платы) в пределах выделенного Фонда оплаты труда. Максимальный размер стимулирующих выплат неограничен.

4.5. Фонд стимулирующих выплат за выполнение показателей качества образовательных услуг педагогическим работникам образовательных учреждений города Ставрополя планируется отдельно в пределах выделенного финансирования на заработную плату.

Расчет стоимости одного балла рассчитывается отдельно, для педагогических работников и для остальных категорий работников лицея.

4.6. Выплаты за качество выполняемых работ осуществляются на основании перечня критериев и показателей качества предоставления образовательных услуг и других работ, услуг.

При этом критерии и показатели для стимулирования труда работников лицея определяются в зависимости от результатов и качества исполнения ими своих должностных обязанностей, а также их заинтересованности в эффективном функционировании учреждения.

Для принятия решения об установлении работникам лицея выплат стимулирующего характера, а также для оценки эффективности работы различных категорий работников в лицее создается соответствующая комиссия.

Положение о порядке работы данной комиссии утверждается директором лицея по согласованию с профсоюзным комитетом.

4.7. Выплата за качество работы осуществляется при условии заполненного оценочного листа, за набранное количество баллов по критериям показателей результативности и эффективности работы.

С учетом установленных критериев каждый работник набирает определенное количество баллов. Сумма выплаты работнику определяется путем умножения набранного им количества баллов на стоимость одного балла.

Размер выплаты устанавливается работнику учреждения ежемесячно по решению комиссии на основании заполненного оценочного листа.

4.8. Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания и ведомственными наградами Министерства образования РФ устанавливаются и выплачиваются ежемесячно в процентном отношении от должностного оклада (тарифной ставки):

- имеющим ученую степень – в размере 20 процентов;
- заслуженный – в размере 20 процентов;
- награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком, грамотами Министерства образования РФ, Министерства просвещения РФ), «отличник», «почетный» – в размере 15 процентов.

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

5. Премияльные выплаты

Премирование работников осуществляется при наличии экономии по фонду оплаты труда.

5.1. Условия премирования работников:

- успешное и добросовестное исполнение работниками своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью лицея;
- своевременное успешное выполнение плановых мероприятий, своевременная подготовка отчетности, исполнение решений, распорядительных документов, приказов;

- проявление личной инициативы и творчества, применение в работе современных форм и методов организации труда внесение предложений о способах решения существующих проблем;
- участие в федеральных и региональных программах;
- работа без жалоб и замечаний;
- участие в течение месяца в выполнении особо важных работ, поручений и мероприятий;
- качественную работу, связанную с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения лицеем;
- иные условия, которые могут являться показателями для премирования на усмотрение руководителя.

5.2. Порядок установления премий:

5.2.1. Премияльный фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения распределяется между различными категориями работников: педагогическими работниками, учебно-вспомогательным, административно-управленческим и обслуживающим персоналом.

5.2.2. Размер премий определяется приказом директора лицея по согласованию с профсоюзным комитетом школы.

5.2.3. Предложения по показателям премирования и размеров выплат могут вноситься заместителями директора, по представлению руководителей методических объединений.

5.3. Премияльные выплаты производятся по итогам работы (месяц, квартал, год).

5.3.1. Премияльные выплаты работникам лицея по итогам выполнения результативных показателей;

• **Педагогическим работникам:**

Наименование работ
1. За подготовку призеров олимпиад, конференций, конкурсов, соревнований: районных, краевых, федеральных
2. За участие в течение отчетного периода в выполнении особо важных работ и мероприятий районного, краевого, федерального уровней
3. За результативное социальное партнёрство и взаимодействие с Вузами по организации предпрофильного и профильного образования обучающихся 10-11 классов
4. За организацию работы пункта ЕГЭ на базе лицея, а также при участии в организации ЕГЭ и ГИА в качестве тестотехника или эксперта
5. За результативную работу по профилактике правонарушений и преступлений среди подростков (отсутствие преступлений и правонарушений)
6. Работникам лицея, за организацию и проведение выездных мероприятий с обучающимися 1-11 классов.
7. Работникам лицея, за выполнение нефункциональных обязанностей, связанных с дополнительным объемом работ, не входящих в должностную инструкцию:
8. Работникам лицея за организацию и проведение работ по подготовке лицея к новому учебному году
9. Работникам лицея, за подготовку и наличие учебно-методических публикаций в муниципальных, региональных, федеральных газетах, журналах, сети Интернет.
10. Работникам лицея, за работу на электронном портале (ведение электронного дневника, ведение электронного мониторинга учебных достижений учащихся, создание и поддержка личного сайта).
11. Работникам лицея, за результативность организации учащихся в оздоровительно-летней кампании, культурно-массовых, спортивных мероприятий муниципального, областного и федерального уровня в каникулярный период.
12. За освоение и внедрение современных информационных технологий, образовательных технологий и оборудования, новых форм организации учебного процесса
13. За высокое качество работы в рамках должностных обязанностей по итогам месяца, квартала, года

• **Заместителям директора и работникам учебно-вспомогательного персонала:**

Наименование работ
1. Выполнение плана внутришкольного контроля, плана воспитательной работы

2.	Эффективная реализация основной образовательной программы, программы развития школы. Высокий уровень аналитической деятельности итогов работы и перспективного планирования.
3.	Высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся.
4.	Качественная организация работы органов школьного самоуправления (методический кабинет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.д.).
5.	Создание оптимальных условий для профессионального роста педагогов.
6.	Эффективная реализация программ коррекционно-развивающей, социально – педагогической работы с учащимися;
7.	Своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля.
8.	Проведение социальных опросов, анкетирования участников образовательного процесса. Аналитика результатов.
9.	Снижение количества учащихся, стоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних;
10.	Высокое качество работы в рамках должностных обязанностей.
11.	Выполнение плана работы библиотекаря, высокая читательская активность обучающихся; участие в общешкольных и районных мероприятиях; пропаганда чтения как формы культурного досуга;
12.	Ведение электронного каталога библиотечного фонда.
13.	Оперативность выполнения указаний, обеспечение своевременного электронного документооборота, входящей и исходящей документации, качественное ведение административной документации
14.	Подбор и установка ПО, отвечающего потребностям
15.	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок;
16.	За высокое качество работы в рамках должностных обязанностей по итогам месяца, квартала, года

* заместителю директора по АХР, прочему административно-управленческому персоналу и работникам технического персонала

Наименование работ

1.	Проведение генеральных уборок
2.	Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений;
3.	Обеспечение бесперебойной работы системы отопления, канализации, водоснабжения, освещения.
4.	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ, подготовке объектов к учебному году;
5.	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок.
6.	За высокое качество работы в рамках должностных обязанностей по итогам месяца, квартала, года

При высоких показателях результативности работник может быть премирован по нескольким показателям.

5.4. Основания для уменьшения размеров премии и депремирования:

а). Основаниями для уменьшения размеров премий могут являться:

- изменение организационных или технических условий труда, уменьшение объема фонда стимулирования образовательного учреждения на текущий финансовый год.

- низкая результативность работы работника;

б). Работнику премия выплачивается в уменьшенном размере или не назначается полностью

и

- упущения в работе, ненадлежащее качество работы с документами и поручениями руководителя и его заместителей, нарушения сроков и порядка исполнения отчетов;

- за нарушение трудовой дисциплины, неисполнение или ненадлежащее исполнение без уважительных причин Устава и Правил внутреннего трудового распорядка лицея, иных локальных нормативных актов, регламентирующих организацию учебного процесса;

а). Премия не выплачивается при наличии дисциплинарных взысканий, зафиксированных в приказе директора по лицу.

Премия может начисляться в меньшем размере или не начисляться при не достижении предусмотренных в положении об оплате труда (премировании) показателей с учетом мнения профсоюзного комитета по приказу директора.

5.5. Основанием для лишения премии могут быть:

- нарушение трудовой и исполнительской дисциплины и Правил внутреннего трудового распорядка, Устава учреждения, должностной инструкции, коллективного договора, других локальных актов

- нарушение санитарно-эпидемиологического режима;

- нарушение правил техники безопасности и пожарной безопасности;

- нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей;

- обоснованные жалобы на педагогов (письменные) за низкое качество воспитательной и учебной работы и персонал за невнимательное отношение к детям;

- халатное отношение к учебно-материальной базе;

- детский травматизм по вине (недосмотру) работника лица;

5.6. Нарушения, за которые работник получил взыскания, не позволяют работнику претендовать на премию в течение года. Если взыскание было снято на основании ходатайства куратора или лично директором в течение того же года, в котором оно было наложено, то премия может быть выделена в оставшийся период за качественные показатели.

6. Единовременные выплаты

Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями выплачивается сотрудникам лица в следующих случаях:

в связи с государственными и профессиональными праздниками в размере 3000 рублей;

Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями выплачивается при наличии эквивалента фонда оплаты труда работникам лица в соответствии с приказом руководителя лица.

7. Порядок оказания материальной помощи

7.1. В пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения работникам может быть оказана материальная помощь по следующим основаниям:

- в связи со смертью самого сотрудника, близких родственников – 5000 рублей;

- в связи с рождением ребенка – 5000 рублей;

- в связи с бракосочетанием – 5000 рублей;

- в связи с окончанием ребенком 9 класса – 2000 рублей;

- в связи с окончанием ребенком 11 класса, колледжи, вузы – 3000 рублей.

- на лечение (в зависимости от тяжести случая) от 1000 рублей до 10 000 руб.;

- в случае ущерба от стихийного бедствия (в зависимости от тяжести понесенного ущерба от 1000 рублей до суммы должностного оклада);

- иных случаях в конкретном размере.

Оказание материальной помощи осуществляется на основании письменного заявления работника, а в случае смерти работника на основании свидетельства о смерти.

Решение об оказании материальной помощи работникам в её конкретных размерах принимает руководитель по согласованию с профсоюзным комитетом.

Перечень

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

1. Оценочный лист учителя (классного руководителя)

Критерии	Показатели	Вес коэф пок	Сам ооц енк а	Оц ен ка ко ми
----------	------------	--------------	---------------	----------------

	5			сс ии
1. Учитель	Организация работы с учащимися «группы риска», одаренными детьми (проведение дополнительных занятий, ведение документации, ведение мониторинга успехов учащихся, индивидуальные траектории обучения учащихся)	1,0		
	Подготовка выпускников к ЕГЭ, ОГЭ, ГВЭ (проведение дополнительных занятий, ведение документации, ведение мониторинга тренировочных работ, индивидуальные траектории обучения учащихся)	0,5		
	Уровень организации исследовательской, проектной деятельности	0,5		
	Участие в семинарах, педсоветах, мастер-классах, открытых мероприятиях	0,5		
	Участие в творческих конкурсах профессионального мастерства, наличие печатных работ	0,5		
	Организация, участие в конкурсах, педсоветах, конференциях, семинарах, проектах, соревнованиях	0,5		
	Заполнение электронного журнала	0,5		
2. Классный руководитель	Максимально возможное количество баллов по критериям 1	4,0		
	Уровень организации учебной и воспитательной работы с учащимися (выполнение локальных актов лица: предупреждение пропусков учебных занятий, опозданий на уроки, лицейская форма, сменная обувь, организация горячего питания, контроль ведения дневников)	1		
	Участие во внеклассных мероприятиях различного уровня с учащимися и воспитанниками (грамоты, благодарности, экскурсии и пр.)	0,5		
	Взаимодействие с родителями, организация встреч, консультаций (протоколы, листы ознакомлений, акты)	0,5		
	Максимально возможное количество баллов по критериям 2	2,0		
	Максимально количество баллов по критериям	6		

2. Оценочный лист учителя-логопеда, учителя-дефектолога

Критерии	Показатели	Весовой коэффициент показателя	Само оценка	Оценка комиссии
Психологический комфорт и безопасность личности воспитанников (обучающихся). Коррекция отклонений в развитии воспитанников (обучающихся)	Отсутствие замечаний по перечисленным показателям: Количество проведенных мероприятий, направленных на развитие социальных инициатив	0,5		
	Количество обращений педагогов за консультациями к специалисту по вопросам развития воспитанников (обучающихся)	0,5		
	Максимальное количество баллов по критерию	1		

Методическая, инновационная и общественная деятельность	Участие в экспериментальной работе, проводимой образовательным учреждением	0,5		
	Наличие выступлений на методических семинарах, объединениях и др.	0,5		
	Наличие и разработка развивающих коррекционных программ образовательной деятельности (мероприятий) с учетом индивидуальных и половозрастных особенностей личности и их использование в своей работе	1,5		
	Привлечение к участию в работе с обучающимися, воспитанниками представителей общественных организаций, шефов и др.	1		
	Проведение открытых занятий, уроков (мастер-класс), мероприятий для молодых специалистов	1		
	Участие в организации и проведении утренников, досугов для всех воспитанников учреждения	1		
	Участие в мероприятиях, организованных администрацией учреждения, профсоюзным комитетом	0,5		
	Участие в мероприятиях, проводимых администрацией города, управлением образования	0,5		
Максимальное количество баллов		5		

3. Оценочный лист ведущего экономиста

Критерии	Показатели	Весовой коэффициент показателя	самооценка	Оценка комиссии
Соблюдение финансовой дисциплины в части своевременного и качественного предоставления налоговой, статистической и внебюджетной отчетности и информации по запросам	Отсутствие замечаний, соблюдение установленных сроков и ранее	1		
Своевременное и достоверное начисление заработной платы и отчислений на оплату труда	Своевременное и надлежащее выполнение критериев	1		
Качественное ведение учета и контроля за рациональным и эффективным использованием материальных ресурсов, учет имущества находящегося в учреждении, целевое использование	Своевременное и надлежащее выполнение критерия	1		

Соблюдение сроков выверки расчётов по налогам, платежам во внебюджетные фонды, с поставщиками товарно-материальных ценностей и услуг	5			
Соблюдение сроков выверки расчётов по налогам, платежам во внебюджетные фонды, с поставщиками товарно-материальных ценностей и услуг	Своевременное и надлежащее выполнение критерия	1		
Соблюдение сроков выверки расчётов по налогам, платежам во внебюджетные фонды, с поставщиками товарно-материальных ценностей и услуг	Своевременное и надлежащее выполнение критерия	1		
Максимально возможное количество баллов		5		

4. Оценочный лист ведущего бухгалтера

Критерии	Показатели	Весовой коэффициент показателя	самооценка	Оценка комиссии
Соблюдение финансовой дисциплины в части своевременного и качественного предоставления бухгалтерской и других видов отчетности и информации по запросам	Отсутствие замечаний, соблюдение установленных сроков и ранее	1		
Качественное ведение учета и контроля за рациональным и эффективным использованием материальных ресурсов, учет имущества находящегося в учреждении, целевое использование средств субсидии	Своевременное и надлежащее выполнение критериев	1		
Качественное ведения бюджетного учета, отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженности по расчетам за полученные товарно-материальные ценности и услуги	Своевременное и надлежащее выполнение критерия	1		
Соблюдение сроков выверки расчётов по налогам, платежам во внебюджетные фонды, с поставщиками товарно-материальных ценностей и услуг	Своевременное и надлежащее выполнение критерия	1		

Сохранность необходимых документов (подшивка и нумерация документов) и защиты информации по бухгалтерскому учету	Своевременное и надлежащее выполнение критерия 5 и	1		
Максимально возможное количество баллов		5		

5. Оценочный лист главного бухгалтера

Критерии	Показатели	Весовой коэффициент показателя	самооценка	Оценка комиссии
Качественное ведение учета по видам расходов в соответствии с ПФХД, своевременное определение и сопоставление потребности бюджетных средств по видам расходов	Своевременное и надлежащее выполнение критерия	1		
Качественное ведения бюджетного учета, отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженности по расчетам за полученные товарно-материальные ценности и услуги	Своевременное и надлежащее выполнение критерия	1		
Соблюдение финансовой дисциплины, эффективное использование денежных средств и материальных ресурсов, учёт имущества, находящегося в учреждения, целевое использование средств субсидий.	Своевременное и надлежащее выполнение критерия	1		
Соблюдение бюджетного законодательства при принятии бюджетных обязательств (при заключении договоров), недопущение превышения бюджетных обязательств, правильность учета бюджетных обязательств	Своевременное и надлежащее выполнение критерия	1		

Своевременное и качественное предоставление налоговой и бухгалтерской отчетности	и Отсутствие замечаний и соблюдение установленных сроков сдачи отчетности	1		
Максимально возможное количество баллов		5		

6. Оценочный лист юриста

Критерии	Показатели	Весовой коэффициент показателя	самооценка	Оценка комиссии
Своевременное и качественное выполнение процедур, связанных с размещением заказов, заключением государственных контрактов, контроль за проведением торгов и исполнением государственных контрактов в сфере закупок товаров работ и услуг для обеспечения нужд учреждения в установленные сроки	Отсутствие замечаний, выполнение в установленные сроки и ранее	1		
Обеспечение качественного составления и соблюдение сроков предоставления различной отчетности и информации, других сведений, их достоверность и качество.	Отсутствие замечаний, выполнение в установленные сроки и ранее	1		
Участствует в разработке и осуществлении мероприятий по укреплению договорной, финансовой и трудовой дисциплины.	Отсутствие замечаний, в установленные сроки и ранее	1		
Принимает участие в работе по заключению хозяйственных договоров, договоров найма, аренды, проведении правовой экспертизы, разработке условий коллективных договоров, рассмотрение вопросов о дебиторской и кредиторской задолженности и т.д.	Отсутствие замечаний	1		
Выполняет работу по систематизированному учету и хранению действующих	Отсутствие замечаний	1		

законодательных, нормативных актов, их изменениях и дополнениях.	5			
Максимально возможное количество баллов	5			

7. Оценочный лист зам. директора

Критерии	Показатели	Весовой коэффициент показателя	самооценка	Оценка комиссии	
1. Обеспечение доступности образования	Проведение мониторинга и контроля образовательного процесса, здоровья учащихся	0,5			
	Организация ГИА учащихся 9,11 классов (тренировочные работы, их анализ, разъяснительная работа (протоколы, листы ознакомления и пр.)	0,5			
	Максимально возможное количество баллов по критерию 1	1			
2. Эффективность управленческой деятельности	Реализация учебного плана и образовательных программ в полном объеме	0,5			
	Организация и контроль работы курирующих учителей с учащимися «группы риска»	0,5			
	Максимально возможное количество баллов по критерию 2	1			
3. Инновационная и методическая деятельность	Организация участия курируемых педагогов в творческих конкурсах профессионального мастерства и других значимых мероприятиях	0,5			
	Организация участия учащихся в интеллектуальных и творческих конкурсах, соревнованиях и пр.	0,5			
	Организация работы с одаренными детьми	0,5			
	Организация и проведение тематических педсоветов, совещаний, мастер-классов, методических недель	0,5			
	Максимально возможное количество баллов по критерию 3	2			
	4. Высокий уровень исполнительской дисциплины	Своевременная и качественная сдача отчетов	0,5		
		Предоставление информации на Сайт лица	0,5		
Максимально возможное количество баллов по критерию 4		1			
	Максимально возможное количество баллов	5			

8. Оценочный лист зам. директора по АХР

Критерии	Показатели 5	Весовой коэффициент показателя	самооценка	Оценка комиссии
1. Санитарно-гигиенические условия школы	Отсутствие замечаний по перечисленным показателям: организация работ связанных с уборкой помещений, благоустройством территории учреждения:	1		
Максимально возможное количество баллов по критерию 1		1		
2. Пожарная и антитеррористическая безопасность в учреждении	Отсутствие замечаний со стороны проверяющих по соблюдению правил техники безопасности и охраны труда	1		
Максимально возможное количество баллов по критерию 2		1		
3. Сохранность материального имущества и инвентаря	Отсутствие замечаний по составлению проектно-сметной документации на <i>проведение работ по</i> текущему и капитальному ремонту, высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	0,5		
	Отсутствие замечаний по учету и хранению товарно-материальных ценностей	0,5		
	Отсутствие предписаний ревизионных комиссий в части ответственности заместителя	0,5		
	Отсутствие замечаний по работе приборов учета теплоэнергонасителей и по обеспечению их бесперебойной работы, по соблюдению установленных лимитов потребления теплоэнергонасителей	0,5		

Максимально возможное количество баллов 5 по критерию 3		2		
Высокий уровень исполнительской дисциплины	Отсутствие замечаний по сдаче отчетов	05		
	Отсутствие замечаний по работе систем водоснабжения, энергоснабжения	05		
Максимально возможное количество баллов по критерию 4		1		
Максимально возможное количество баллов		5		
ИТОГО				

9. Оценочный лист зам. директора по безопасности

Критерии	Показатели	весовой коэффициент показателя	самооценка	Оценка руководителя
Качество обеспечения безопасности	Своевременное и качественное выполнение распоряжений и приказов директора лица, своевременное информирование руководства о происшествиях, недостатках в работе подразделений и принимаемых мерах по их устранению	1		
	Обеспечение соблюдения правил и норм охраны труда и пожарной безопасности	1		
	Положительная динамика роста качества обеспечения безопасности обучающихся и сотрудников	1		
	Отсутствие случаев травматизма	1		
	Обеспечение качественного ведения документации	1		
	Максимально возможное количество баллов		5	
ИТОГО				

10. Оценочный лист заведующей библиотеки

Критерии	Показатели	Весовой коэффициент показателя	Самооценка	Оценка комиссии
	Отсутствие замечаний в работе по обеспечению полноты отражения в библиотечном учете информации об учебниках, художественной и методической литературы, операций их изменяющих в соответствии с требованиями нормативных правовых актов, методических указаний	1		
	Отсутствие замечаний в работе по использованию автоматизированных технологий в обработке учетной	1		

	информации. 5			
	Отсутствие замечаний по работе с читателями, направленных на формирование читательской активности.	1		
	Отсутствие замечаний в работе по оформлению тематических выставок, научно практических конференциях, конкурсах.	1		
Исполнительская дисциплина	Отсутствие замечаний в работе по выполнению своих должностных обязанностей	1		
Максимально возможное количество баллов		5		

11. Оценочный лист психолога, социального педагога

Критерии	Показатели	Весовой коэффициент показателя	Само оценка	Оценка комиссии
1. Положительная динамика результатов учебно-воспитательного процесса	Отсутствие замечаний по перечисленным показателям:			
	Диагностика индивидуальных особенностей обучающихся (воспитанников) для проведения коррекционно-развивающей работы	1,0		
	Положительная динамика развития познавательной и эмоционально – волевой сферы детей «группы риска»	0,5		
	Снижение количества пропусков учебных занятий в сравнении с предыдущим периодом	0,5		
	Снижение количества правонарушений в сравнении с предыдущим периодом	0,5		
	Социально-психологическое сопровождение учащихся при подготовке к ОГЭ, ЕГЭ	0,5		
	Количество обращений учащихся за консультациями к специалисту по вопросам решения своих проблем в сравнении с прошлым периодом	0,5		
	Отсутствие жалоб на качество работы специалиста от родителей (законных представителей) обучающихся (воспитанников)	0,5		
Максимально возможное количество баллов по критерию 1		4		
2. Методическая и инновационная деятельность	Использование современных технологий в учебно-воспитательном процессе	0,5		
	Разработка программ, методических разработок, пособий, печатные работы	0,5		
	Проведение открытых занятий (мастер-классов)	0,5		
	Участие в конкурсах, вебинарах, конференциях	0,5		
Максимально возможное количество баллов по критерию 2		2		
Максимально возможное количество баллов		6		

12. Оценочный лист педагога дополнительного образования

Критерии	Показатели	Весовой коэффициент показателя	Самооценка	Оценка курирующего зам. директора	Оценка руководителя учреждения
1. Положительная динамика результатов учебно-воспитательного процесса	Отсутствие замечаний по перечисленным показателям: Сохранение количества обучающихся (воспитанников) зачисленных в кружки в начале учебного года до конца учебного года	0,25			
	Количество обучающихся (воспитанников) участвующих в конкурсах, соревнованиях и т.д. в сравнении с предыдущим периодом: -на том же уровне; -выше	0,25 0,5			
	Количество обучающихся (воспитанников) занявших призовые места в сравнении с предыдущим периодом: - на том же уровне - выше	0,25 0,75			
	Количество обучающихся, воспитанников, охваченных мероприятиями по развитию творческих способностей в сравнении с предыдущим периодом: -на том же уровне -выше	0,25 0,5			
	Количество обучающихся, воспитанников, охваченных каникулярным отдыхом в сравнении с предыдущим периодом: -на том же уровне -выше	0,25 0,5			
	Отсутствие травм, полученных воспитанниками во внеурочных занятиях	0,25			
	Максимально возможное количество баллов по критерию 1	4			
	2. Методическая и инновационная деятельность	Использование современных технологий в учебно-воспитательном процессе	0,25		
Разработка программ, методических разработок, пособий		0,5			
Проведение открытых занятий (мастер-классов): - муниципального уровня; - краевого уровня		0,5 1,0			

	Участие в профессиональных конкурсах различного уровня: - муниципальный; - краевой; - всероссийский	0,5 1,0 1,5			
	Максимально возможное количество баллов по критерию 2	3,5			
Максимально возможное количество баллов по критерию 2		3,5			
Максимально возможное количество баллов по всем критериям		6			

13. Оценочный лист рабочего по комплексному обслуживанию здания

Критерии	Показатели	Весовой коэффициент показателя	самооценка	Оценка руководителя
Высокая организация технического обслуживания зданий, сооружений, оборудования, механизмов	Отсутствие замечаний в работе по соблюдению правил пожарной безопасности	1		
	Отсутствие замечаний в работе по профилактике отопительной, водопроводной, канализационной сети	1		
	Отсутствие замечаний в работе по техническому обслуживанию зданий, сооружений, оборудования, механизмов	1		
	Отсутствие случаев отключения водоснабжения, энергоснабжения по вине работника	1		
Максимально возможное количество баллов		4		
ИТОГО				

14. Оценочный лист секретаря руководителя

Критерии	Показатели	Весовой коэффициент показателя	самооценка	Оценка руководителя
Высокая эффективность работы по документационному обеспечению деятельности учреждения	Отсутствие замечаний по использованию автоматизированных программ для ведения делопроизводства, владение информационными технологиями	1		
	Отсутствие замечаний по выполнению заданий руководителя, особо-важных поручений	1		
	Отсутствие замечаний по ведению делопроизводства учебного процесса	1		

	Отсутствие жалоб посетителей учреждения	1		
	Отсутствие замечаний в работе по оформлению протоколов административных совещаний	1		
Максимально возможное количество баллов		5		

15. Оценочный лист специалиста по кадрам

Критерии	Показатели	Весовой коэффициент показателя	самооценка	Оценка руководителя
Высокая эффективность работы по документационному обеспечению деятельности учреждения	Отсутствие замечаний по использованию автоматизированных программ для ведения делопроизводства, владению информационными технологиями	1		
	Отсутствие замечаний по выполнению заданий руководителя, по учету исполнения контрольных документов	1		
	Отсутствие замечаний по ведению кадрового делопроизводства	1		
	Отсутствие жалоб работников учреждения	1		
	Отсутствие замечаний по срокам сдачи отчетной документации, по оформлению и хранению трудовых книжек, оформлению протоколов административных совещаний	1		
Максимально возможное количество баллов		5		

16. Оценочный лист уборщика служебных помещений

Критерии	Показатели	Весовой коэффициент показателя	самооценка	Оценка руководителя
Высокая организация обслуживания обучающихся, содержания помещений учреждения	Отсутствие замечаний в работе по санитарно-техническому состоянию помещений	1		
	Отсутствие замечаний по выполнению должностных обязанностей	1		
	Отсутствие замечаний по сохранности хозяйственного инвентаря и уборочного материала	1		
	Отсутствие замечаний по соблюдению правил пожарной	1		

	безопасности	5		
Максимально возможное количество баллов			4	

18. Оценочный лист педагога - организатора

Критерии	Показатели	Вес коэф показ	самооц енка	оценка комиссии
1. Положительная динамика результатов учебно-воспитательного процесса	Подготовка призеров конкурсов, выставок, соревнований	1		
	Создание элементов образовательной инфраструктуры	1		
	Максимально возможное количество баллов по критерию 1	2		
2. Методическая и инновационная деятельность	Разработка положений, программ, инструкций	1		
	Участие в профессиональных конкурсах, наличие печатных работ	1		
	Организация и проведение воспитательных мероприятий	1		
	Максимально возможное количество баллов по критерию 2	3		

Критерии	Показатели	Весовой коэффициент показателя	Самооценка	Оценка руководителя
Высокая организация перевозки пассажиров	Отсутствие замечаний по исполнению должностных обязанностей	1		
	Отсутствие замечаний по срокам прохождения технического осмотра автомобиля	1		
	Отсутствие замечаний по технике безопасности	1		
	Отсутствие замечаний по перевозке пассажиров	1		
	Отсутствие замечаний по оформлению путевых листов	1		
	Отсутствие замечаний по эксплуатации автомобиля	1		
Максимально возможное количество баллов		6		
Максимально количество баллов по критериям		5		

Оценочный лист водителя

16. Оценочный лист педагога – библиотекаря

Критерии	Показатели	Весовой коэффициент	Самооценка	Оценка
				а

	5	т показателя		руководителя
Высокая читательская активность обучающихся (воспитанников)	Отсутствие замечаний по перечисленным показателям; Доля учащихся, пользующихся учебной, справочной и художественной литературой из библиотечного фонда в сравнении с предыдущим периодом: -на том же уровне -выше	0,5		
	Количество книговыдач в полугодие в сравнении с прошлым периодом: -на том же уровне -выше	0,5		
	Проведение анализа читательских потребностей учащихся и уровня их читательской активности	0,5		
	Количество ученических творческих проектов, сопровождаемых педагогом-библиотекарем, в сравнении с предыдущим периодом: -на том же уровне -выше	0,5		
	Количество проведенных мероприятий с учащимися, направленных на формирование читательской активности, в сравнении с предыдущим периодом: -на том же уровне -выше	0,5		
	Участие в научно-практических конференциях, конкурсах и т.д. в сравнении с предыдущим периодом: -на том же уровне -выше	0,5		
	Количество мероприятий для учащихся, в которых активно участвовал педагог-библиотекарь, в сравнении с предыдущим годом: -на том же уровне -выше	0,5		
	Оформление тематических выставок	0,5		
	Наличие банка данных о недостающей учебной литературе в библиотечном фонде	1		
	Отсутствие недостатков и излишков по результатам инвентаризации библиотечного фонда	1		
	Максимально возможное количество баллов по всем критериям	6		

20. Оценочный лист воспитателя

Критерии	Показатели	Вес коэф показ	самооце нка	оценка комиссии
----------	------------	-------------------	----------------	-----------------

1. Положительная динамика результатов учебно-воспитательного процесса	Отсутствие замечаний 5 по перечисленным показателям; Диагностика индивидуальных особенностей воспитанников для проведения коррекционно-развивающей работы	1		
	Диагностика индивидуальных способностей, интересов и склонностей воспитанников	1		
	Максимально возможное количество баллов по критерию 1	2		
2. Методическая и инновационная деятельность	Количество воспитанников занимающихся в кружках, секциях и других объединениях по интересам в сравнении с предыдущим периодом: - на том же уровне; - выше	0,5 1		
	Отсутствие травм, полученных воспитанниками во внеурочных занятиях	1		
	Использование на занятиях здоровьесберегающих технологий	1		
	Разработка программ, методических разработок, пособий	1		
	Максимально возможное количество баллов по критерию 2	4		
	Максимально количество баллов по критериям	6		

21. Оценочный лист лаборанта

Критерии	Показатели	Вес коэф показ	самооцен ка	оценка комиссии
1. За важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач Ведение документации лица	Полнота и соответствие нормативной, регламентирующей документации	1		
	Соблюдение порядка работы с учебной документацией	1		
	Максимально возможное количество баллов по критерию 1	2		
2. Выполнение заданий, отчетов, поручений ранее установленного срока без снижения качества	Периодичность 1 раз в месяц	0,5		
	2 раза в месяц	0,5		
	Свыше 2-х раз в месяц	1		
	Максимально возможное количество баллов по критерию 2	1		
3. Эффективное взаимодействие с сотрудниками учреждения	Отсутствие замечаний	1,0		

4. Предложения администрации по эффективной организации работы и рациональному использованию финансовых и материальных ресурсов	Наличие предложений	5	0,5		
5. Отсутствие возврата документов на доработку	Отсутствие возврата		1		
	Максимально возможное количество баллов по всем критериям		5		

22. Оценочный лист методиста

Критерии	Показатели	Вес коэф показ	самооценка	оценка комиссии
1. Обеспечение высокого качества методического сопровождения образовательного процесса	1. Наличие научно-методической продукции, разработанной методистом (методические рекомендации, пособия)	1		
2. Нормативно-правовое обеспечение образовательного процесса	Разработка новых положений о конкурсах, фестивалях, выставках и др. мероприятий	1		
3. Уровень профессиональной культуры	Представление опыта работы на конференциях различного уровня	1		
4. Исполнительская дисциплина	Уровень исполнительской дисциплины, отсутствие дисциплинарных взысканий	1		
5. Информационная открытость	Информационное обеспечение деятельности методической службы, в т.ч. постоянное обновление информации	1		
	Максимально возможное количество баллов по всем критериям		5	

6. Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы работникам образовательных учреждений

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

6.2. Уровень образования педагогических работников при установлении размеров ставок заработной платы определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о

соответствующем образовании, независимо от специальности, которую они получили.

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

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

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

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

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

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

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

- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

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

- при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук

- со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

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

6.8. При разработке нормативных правовых актов по оплате труда работников образовательные учреждения не вправе:

- формировать и утверждать профессиональные квалификационные группы, квалификационные уровни профессиональных квалификационных групп и критерии отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам;
- переносить профессии рабочих и должности служащих в другие профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни профессиональных квалификационных групп, изменять порядок регулирования продолжительности рабочего времени (норм часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы), в том числе вводить оплату труда на основе должностных окладов вместо ставок заработной платы работникам, нормирование труда которых осуществляется с учетом норм часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы;

- применять наименования должностей (профессий) работников, не соответствующие наименованиям должностей специалистов и служащих, профессий рабочих и квалификационным требованиям к ним, предусмотренным Единым тарифно-квалификационным справочником работ, и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей руководителей,

специалистов и служащих или соответствующими положениями профессиональных стандартов, если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений;

- утверждать квалификационные характеристики по должностям служащих и профессиям рабочих;

- отступать от Единого реестра ученых степеней и ученых званий, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 30 января 2002 г. № 74 «Об утверждении Единого реестра ученых степеней и ученых званий и Положения о порядке присуждения ученых степеней», а также установленных сроков вступления в силу решений об их присуждении;

- устанавливать повышающие коэффициенты за наличие среднего или высшего профессионального образования при формировании размеров должностных окладов, ставок заработной платы по должностям служащих, квалификационные характеристики которых не содержат требований о наличии среднего или высшего профессионального образования;

- устанавливать по должностям работников, входящих в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, различные размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы.

6.9. Директор лицея проверяет документы об образовании и устанавливают работникам должностные оклады, ставки заработной платы, ежегодно составляют и утверждают на работников лицея, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих данную работу в том же образовательном учреждении помимо основной работы), тарификационные списки по форме, утверждаемой приказом органа исполнительной власти по ведомственной принадлежности.

Ответственность за своевременное и правильное определение размеров должностных окладов, ставок заработной платы работников образовательного учреждения несут их руководители.

7. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам образовательного учреждения

7.1. Месячная заработная плата педагогических работников (в том числе учителей, осуществляющих обучение детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также педагогических работников, выполняющих преподавательскую работу в другом учреждении на условиях совместительства) определяется путем умножения размеров установленных им ставок заработной платы на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на норму часов педагогической работы в неделю, установленную за ставку заработной платы.

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

7.2. При возложении на учителей лицея, для которых лицей является основным местом работы, обязанностей по обучению на дому детей, которые по состоянию здоровья не могут посещать лицей количество часов, установленное для обучения таких детей, включается в учебную нагрузку учителей.

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

7.4. Наступление каникул для обучающихся, в том числе обучающихся на дому, не является основанием для уменьшения учителям учебной нагрузки и заработной платы, в том числе

в случаях, когда заключение медицинской организации, являющееся основанием для организации обучения на дому, действительно только до окончания учебного года.

Тарификация учителей, осуществляющих обучение учащихся, находящихся на длительном лечении в больницах, если постоянная сменяемость учащихся влияет на учебную нагрузку учителей, производится следующим образом: в учебную нагрузку учителя при тарификации на начало каждого полугодия включаются не все 100 процентов часов, отведенных учебным планом на групповые и индивидуальные занятия, а 80 процентов отданного объема часов. В данном случае месячная заработная плата за часы преподавательской работы определяется путем умножения ставки заработной платы на объем нагрузки, взятой в размере 80 процентов от фактической нагрузки на начало каждого полугодия и деленной на установленную норму часов в неделю.

Установленную таким образом месячную заработную плату учителю следует выплачивать до начала следующего полугодия независимо от фактической нагрузки в разные месяцы данного учебного полугодия, а по окончании каждого учебного полугодия часы преподавательской работы, выполненные сверх объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам.

При невыполнении по независящим от учителя причинам объема установленной учебной нагрузки уменьшение заработной платы не производится.

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

8. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников образовательного учреждения

8.1. 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 двух месяцев;

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

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

- за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год.

Размер оплаты за один час педагогической работы, указанной в пункте 7.1. настоящего Примерного положения, определяется путем деления ставки заработной платы педагогического работника образовательного учреждения за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности.

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

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

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

№ п/п	Контингент обучающихся	5	Размер коэффициентов ставок почасовой оплаты труда		
			профессор, доктор наук	доцент, кандидат наук	лица, не имеющие ученой степени
1.	Обучающиеся общеобразовательных учреждений.		0,04	0,04	0,03

В ставки почасовой оплаты включена оплата за отпуск.

Ставки почасовой оплаты труда исчисляются:

Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетные звания «заслуженный», устанавливаются в размерах, предусмотренных для доцентов, кандидатов наук.

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

Действие квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 марта 2010 г. № 209, сохраняется при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа и вида образовательного учреждения;
- при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;
- при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой при оплате труда учитывается квалификационная категория, установленная по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель, преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа); социальный педагог, педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности);
Старший воспитатель, воспитатель	Воспитатель, старший воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности);
Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания); инструктор по физической культуре
Мастер производственного обучения	Учитель; преподаватель (при выполнении учебной

	(преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду, старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебному предмету «технология»	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
Учитель-дефектолог, учитель логопед	Учитель-логопед, учитель-дефектолог, учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)	Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств)
Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); концертмейстер	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)
Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физкультуре
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физкультуре	Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель

Протокол №9
ведения коллективных переговоров, подготовке проекта, заключения коллективного
договора и контроля за его выполнением МБОУ лицея № 35 г. Ставрополя

от « 8 » 19 2021 года

Присутствовали:
члены комиссии для ведения коллективных переговоров, подготовке проекта, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением: Девятайкина Н.М., Прокопенко И.Ю., Копицина Е.В., Арутюнян Н.Г., Перминова Н.В., Алакина Т.Б., Гвиниашвили В.П., Макаренко И.Г.

ПОВЕСТКА ДНЯ

1. Изменения и дополнения в приложение коллективного договора «Положения об оплате труда и премировании работников МБОУ лицея №35 г. Ставрополя».

СЛУШАЛИ по первому вопросу председателя комиссии для ведения коллективных переговоров, подготовке проекта, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением Девятайкину Н.М. Она довела до сведения коллектива, о необходимости утверждения Положения об оплате труда и премировании работников МБОУ лицея № 35 города Ставрополя в новой редакции.

Выступили: Прокопенко И.Ю. – член комиссии для ведения коллективных переговоров, подготовке проекта, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением. Она предложила утвердить

Постановили:

1.Изменения и дополнения в приложение коллективного договора «Положение об оплате труда и премировании работников муниципального бюджетного образовательного учреждения лицея № 35 города Ставрополя».

2.Все изменения распространяют свое действие на отношения возникшие с 01.10.2021 года.

Результаты голосования: «единогласно»

Председатель: Дев / Девятайкина Н.М./

Секретарь И.Ю. / Прокопенко И.Ю./

Е.В. / Копицина Е.В. /


Т.Б. / Алакина Т.Б. /

И.Г. / Макаренко И.Г./

Директор МБОУ лицея № 35
г. Ставрополя

Пронумеровано, прошито и скреплено печатью МБОУ лицея № 35 города
Ставрополя

56 (шестидесятишесть)


Н.А. Симонова

листов