

СОГЛАСОВАНО

УТВЕРЖДАЮ

Министр образования
Кировской области



О.Н. Рысева

« 29 » июня 2018 г.

Директор



М.В. Исупов

« 29 » июня 2018 г.

Председатель профсоюзной
организации



А.В. Зарубина

« 29 » июня 2018 г.

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ

Кировского областного государственного общеобразовательного
автономного учреждения

«Кировский физико-математический лицей»

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Положение об оплате труда работников Кировского областного государственного общеобразовательного автономного учреждения «Кировский физико-математический лицей» (далее – Положение) разработано на основе постановления Правительства Кировской области от 01.12.2008 № 154/468 «Об оплате труда работников областных государственных учреждений».

2. Настоящее Положение устанавливает порядок оплаты труда для работников Кировского областного государственного общеобразовательного автономного учреждения «Кировский физико-математический лицей» (далее – Лицей).

Положение включает размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3. Система оплаты труда в Лицее устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами и настоящим Положением.

4. Настоящее Положение утверждается приказом руководителя Лицея по согласованию с министерством образования Кировской области и первичной профсоюзной организацией Лицея.

II. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

Основные условия оплаты труда

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

6. Оплата труда работников Лицея устанавливается с учетом:

ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

ПКГ общеотраслевых профессий рабочих, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

ПКГ должностей работников (профессий рабочих) отдельных отраслей, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

общероссийского классификатора профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов;

государственных гарантий по оплате труда;

перечня видов выплат компенсационного характера;

перечня видов выплат стимулирующего характера;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

мнения представительного органа работников;

базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по ПКГ;

минимальных размеров выплат компенсационного характера, установленных нормативными правовыми актами Российской Федерации;

настоящего Положения.

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

8. Лицей в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы не ниже рекомендованных минимальных размеров, установленных примерным Положением, утвержденным министерством образования Кировской области.

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

10. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников образования устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и

социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»:

Профессиональные квалификационные группы:	
должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	3 562 рубля
должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	3 696 рублей
должностей педагогических работников	11 163 рубля
должностей руководителей структурных подразделений	5 538 рублей

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

Профессиональные квалификационные группы:	
«Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	3 562 рубля
«Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	3 696 рублей
«Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	3 959 рублей
«Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»	4 223 рубля

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

Профессиональные квалификационные группы:	
«Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»	3 430 рублей
«Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»	3 562 рубля

13. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, занимающих иные должности (профессии), устанавливаются на основе отнесения должностей (профессий) к ПКГ, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»:

ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»:	
Библиотекарь, библиограф,	4 223 рубля

от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»:

ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал»:	
Медицинская сестра, фельдшер	3 696 рублей
ПКГ «Врачи и провизоры»:	
Врачи-специалисты	4 750 рублей

14. Оклады (должностные оклады) заместителей руководителей структурных подразделений устанавливаются на 5–10 % ниже окладов соответствующих руководителей.

Выплаты компенсационного характера

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

16. Положением об оплате труда работников Лицея предусмотрено установление следующих выплат компенсационного характера:

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

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

выплаты при совмещении профессий (должностей);

выплаты при совместительстве профессий (должностей);

выплаты за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

выплаты за сверхурочную работу;

выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

выплаты за работу в ночное время;

надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;

выплаты за расширение зон обслуживания.

17. Выплаты компенсационного характера (за исключением выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями) устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в процентах или в абсолютных размерах, если иное не установлено трудовым законодательством, в пределах фонда оплаты труда.

18. Размеры выплат компенсационного характера, устанавливаемые в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, опре-

деляются путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

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

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

21. Размеры и условия установления выплат компенсационного характера:

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

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

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

21.1.2. За иные особые условия работы устанавливаются выплаты компенсационного характера работникам:

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

21.2. В местностях с особыми климатическими условиями к заработной плате работников применяется районный коэффициент в размере 1,15, установленный постановлением Совета Министров СССР от 23.09.1988 №1114 «О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для

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

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

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

21.3.2. Выплаты при совместительстве профессий (должностей) осуществляется в соответствии с трудовым законодательством.

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

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

Работа, связанная с сопровождением образовательного процесса и не входящая в должностные обязанности работника	Размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
Классное руководство	до 15
Проверка тетрадей учителя физики, иностранных языков; учителя математики, начальных классов, русского языка и литературы, а также учителя математики в 5-х и 6-х классах учителя астрономии, истории, обществознания, химии, географии, биологии	10 15 5
Заведование кабинетом	до 15
Руководство предметной кафедрой, методическим объединением, предметно-цикловой комиссией, мастерскими	до 20

Выплата за проверку тетрадей работникам, выполняющим преподавательскую работу в объеме, превышающем норму часов преподавательской работы, определенную уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти, за ставку заработной платы, устанавливается пропорционально выполняемому объему.

Педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя дополнительно выплачивается денежное вознаграждение в размере 1 000 рублей за предельную наполняемость в классе (25 человек). При наполняемости обучающихся в классе менее предельной выплата устанавливается пропорционально количеству обучающихся в классе. Вознаграждение выплачивается ежемесячно.

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

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

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

21.6. Размер выплаты за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 20% часовой ставки (оклада, должностного оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

21.7. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и порядке, определяемом нормативными правовыми актами Российской Федерации.

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

Выплаты стимулирующего характера

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

23. Положением об оплате труда работников Лицея предусмотрено установление следующие выплаты стимулирующего характера к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы:

- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за наличие ученой степени и почетного звания;
- выплаты за наличие квалификационной категории;
- выплата за стаж непрерывной работы;
- персональный повышающий коэффициент к окладу;
- премиальные выплаты.

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

25. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя Лицея в пределах средств на оплату труда работников организаций, а также доходов от оказания платных услуг и иной приносящий доход деятельности. Не допускается установление одинаковых условий для установления различных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

26. Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, и (или) в абсолютном размере.

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

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

29. Размеры и условия установления выплат стимулирующего характера:

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

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

Порядок определения выплаты:

Каждый сотрудник до 10 числа месяца следующего за отчетным кварталом производит самооценку по пятибалльной системе (А – неудовлетворительно, В – требует улучшения, С – соответствует ожиданиям, D – превосходит ожидания, Е – значительно превосходит ожидания) по 3–6 основным критериям в зависимости от категории должностей сотрудников (личная результативность, исполнительская дисциплина, профессиональный рост, работа в команде, удовлетворенность учащихся, их родителей и коллег качеством работы сотрудника) и предоставляет самооценку непосредственному руководителю (заместителю директора по подчиненности) или в электронном виде на сайте лица с приведением соответствующих обоснований.

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

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

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

Итоговая квартальная оценка	Оценки по критериям
чтобы выставить «Е»	большинство оценок должно быть «Е», <u>нет «А» и «В»</u> , не более двух «С» (для классных руководителей не более одной «С»)
чтобы выставить «D»	большинство оценок должно быть «D» и «Е», <u>не более одной оценки «А» или «В»</u>

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

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

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

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

Примечание

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

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

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

**** - для получения работником итоговой квартальной оценки «Е», большинство оценок должно быть «Е», нет «А» и «В», не более двух «С» (для классных руководителей не более одной «С»)

***** - для получения работником итоговой квартальной оценки «D», большинство оценок должно быть «D» и «Е», не более одной оценки «А» или «В»

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

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

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

Примечание

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

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

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

**** - для получения работником итоговой квартальной оценки «Е», большинство оценок должно быть «Е», нет «А» и «В», не более двух «С»

**** - для получения работником итоговой квартальной оценки «Д», большинство оценок должно быть «Д» и «Е», не более одной оценки «А» или «В»

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

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

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

Примечание

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

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

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

**** - для получения работником итоговой квартальной оценки «Е», большинство оценок должно быть «Е», нет «А» и «В», не более двух «С»

**** - для получения работником итоговой квартальной оценки «D», большинство оценок должно быть «D» и «Е», не более одной оценки «А» или «В»

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

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

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

Примечание

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

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

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

**** - для получения работником итоговой квартальной оценки «Е», большинство оценок должно быть «Е», нет «А» и «В», не более двух «С» (для классных руководителей не более одной «С»)

***** - для получения работником итоговой квартальной оценки «D», большинство оценок должно быть «D» и «Е», не более одной оценки «А» или «В»

СОГЛАСОВАНО

УТВЕРЖДАЮ

Министр образования
Кировской области



О.Н. Рысева

« 29 » июня 2018 г.

Директор



М.В. Исупов

« 29 » июня 2018 г.

Председатель профсоюзной
организации



А.В. Зарубина

« 29 » июня 2018 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ**
Кировского областного государственного общеобразовательного
автономного учреждения
«Кировский физико-математический лицей»

зультативности и качества выполняемых работ на основании внесенных предложений принимает решение о размере выплаты основным сотрудникам лица в процентах от **должностного оклада в рамках соответствующих диапазонов** в зависимости от наличия финансовых средств, а также важности и результативности работы лица в отчетном периоде:

Оценка	Размер выплаты для членов администрации (в % от оклада)	Размер выплаты для педагогов и прочих сотрудников (в % от оклада)
«Е»	75–150	90–270
«D»	30–90	60–135
«С»	0–45	0–90
«В»	0	0
«А»	0	0

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

Директор лица:

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

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

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

Выплата устанавливается в пределах средств, направленных на оплату труда работников Лицея, в том числе за счет доходов от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности.

29.2. Выплаты за наличие ученой степени и почетного звания устанавливаются по решению руководителя для работников, которым присвоена ученая степень кандидата (доктора) наук, почётное звание (в том числе «Народный учитель», «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель» и другие почетные звания СССР, РФ и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых

начинается со слов «Народный», «Заслуженный») по основному профилю профессиональной деятельности:

20% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам, которым присвоена ученая степень доктора наук, почетное звание «Народный учитель»;

10% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам, работникам, которым присвоена ученая степень кандидата наук, другие почетные звания;

5% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам, имеющим ведомственные награды Министерства образования и науки Российской Федерации.

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

29.3. Выплаты за наличие квалификационной категории в Лицее устанавливаются на время действия квалификационной категории с целью стимулирования работников к качественному результату труда, путем повышения профессиональной квалификации и компетентности. Квалификационная категория присваивается решением уполномоченной аттестационной комиссии.

Квалификационная категория	Размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
Вторая квалификационная категория	до 5
Первая квалификационная категория	до 10
Высшая квалификационная категория	до 15

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

29.4. Выплата за стаж непрерывной работы устанавливается работникам в зависимости от непрерывного стажа работы в образовательных организациях

Стаж непрерывной работы в образовательных организациях	Размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
От 1 года до 3 лет	до 5
От 3 до 10 лет	до 10
Свыше 10 лет	до 15

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

Стаж работы определяется на основании трудовой книжки работника комиссией Лицея.

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

29.5. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается руководителем Лицея локальным нормативным актом по Лицею. Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы – до 3,0.

29.6. Премияльные выплаты по итогам работы за определенный период и иные премиальные выплаты производятся по решению руководителя Лицея в пределах средств на оплату труда работников Лицея, а также доходов от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников.

Порядок и условия премирования (периодичность выплаты премии, показатели премирования, условия снижения размера или лишения премий) устанавливаются Положением о премировании, утверждаемым локальным нормативным актом по Лицею. Не допускается установление одинаковых условий для установления премирования и иных выплат компенсационного и стимулирующего характера. Условия премирования определяются исходя из конкретных задач, стоящих перед Лицеом.

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

III. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ, ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЯ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

30. Заработная плата руководителя Лицея, заместителей руководителя и главного бухгалтера состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

31. Должностной оклад руководителя Лицея устанавливается в зависимости от группы по оплате труда Лицея.

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

Группа по оплате труда Лицея устанавливается в соответствии с распорядительным актом министерства образования Кировской области.

32. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя Лицея, его заместителей, главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и средней заработной платы работников организации (без учета заработной платы руководителя организации, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается министерством образования Кировской области в кратности от 1 до 5 в зависимости от группы по оплате труда Лицея.

33. Руководитель Лицея не вправе превышать установленный предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя Лицея, его заместителей, главного бухгалтера и средней заработной платы работников организации (без учета заработной платы руководителя Лицея, его заместителей, главного бухгалтера).

34. Расчет среднемесячной заработной платы осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы»

35. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров организации представляется ежегодно до 1 марта министерству образования Кировской области, которое до 01 апреля размещает указанную информацию в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» на своем официальном сайте.

36. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда организации не должна превышать 40%.

37. Примерный перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу утверждается министерством образования Кировской области.

38. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливаются на 10–30% (по каждой должности конкретно) ниже должностных окладов руководителя организации.

39. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителю Лицея, заместителям руководителя и главному бухгалтеру в соответствии с порядком, предусмотренным разделом II «Порядок и условия оплаты труда» настоящего Положения.

40. Министерство образования Кировской области устанавливает руководителю Лицея выплаты стимулирующего характера с учетом исполнения организацией целевых показателей эффективности работы, утверждаемых министерством образования Кировской области. Размеры, порядок и условия установления стимулирующих выплат определяются министерством образования Кировской области.

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

42. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с порядком, предусмотренным разделом II «Порядок и условия оплаты труда» настоящего Положения.

43. Должностной оклад руководителя Лицея устанавливается трудовым договором, заключенным между руководителем и министерством образования Кировской области.

IV. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

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

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

Учебная (преподавательская) работа руководящих и других работников может осуществляться на условиях совмещения должностей. Выполнение данной работы осуществляется в основное рабочее время с согласия работодателя, оплата производится в соответствии с пунктом 21.3.1 Положения.

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

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

46. Работникам, выполняющим преподавательскую работу в объеме, превышающем норму часов преподавательской работы, определенную Правительством Российской Федерации (уполномоченным органам) за ставку заработной платы выплаты стимулирующего характера устанавливаются пропорционально выполняемому объему.

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

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

49. Нормирование труда в Лицее осуществляется в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации.

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

Почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников Лицея (далее – педагоги) применяется при оплате: за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим

причинам педагогов, продолжавшегося не свыше двух месяцев; при оплате педагогов за выполнение преподавательской работы сверх объема учебной нагрузки, установленного им при тарификации. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления ставки заработной ставки педагога на среднемесячное количество часов, установленное по занимаемой должности.

Руководитель Лицея в пределах имеющихся средств может привлекать для проведения учебных занятий (специальных курсов, факультативов, лекций и т.д.) с обучающимися высококвалифицированных специалистов на непродолжительный срок с применением следующих размеров ставок почасовой оплаты:

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

Оплата труда членов жюри конкурсов, смотров, а также рецензентов конкурсных работ производится по ставкам почасовой оплаты труда. В размеры ставок почасовой оплаты включена оплата за отпуск.

51. Работникам Лицея может предоставляться материальная помощь за счет доходов от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников. Условия и размеры предоставления материальной помощи устанавливаются соответствующим положением, утверждаемым локальным нормативным актом Лицея.

52. Работникам Лицея, полностью отработавшим в течение месяца норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), и у которых начисленная месячная заработная плата ниже минимального размера оплаты труда, производится ежемесячная доплата (далее – доплата). Размер доплаты исчисляется как разница между установленным федеральным законом минимальным размером оплаты труда и начисленной работнику заработной платой за месяц. При определении размера начисленной заработной платы учитываются все выплаты, установленные статьей 129 Трудового кодекса Российской Федерации, за счет средств областного бюджета, а также за счет доходов от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности. В случае, когда работником в течение месяца не полностью отработана норма рабочего времени и частично выполнена норма труда (трудовые обязанности), доплата производится пропорционально отработанному времени.