

Председатель комитета
по труду
муниципального сектора
экономики мэрии города
Новосибирска
В.П. Салжева

10.06.2015.

Утверждено:
Директор Н.И. Кузенко
приказ от «01» сентября 2014г.
№ 43



Согласовано:
Председатель профсоюзной
первичной организации
М.П. Козга
протокол от «02» сентября 2014г.
№ 8



**ПОЛОЖЕНИЕ
О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ
ГОРОДА НОВОСИБИРСКА
«ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ЛИЦЕЙ»**

**Положение о системе оплаты труда работников
Муниципального общеобразовательного учреждения
города Новосибирска «Экономический лицей»**

I. Общие положения

- 1.1. Настоящее положение о системе оплаты труда работников Муниципального общеобразовательного учреждения города Новосибирска «Экономический лицей» (далее - Положение) разработано в целях сохранения отраслевых особенностей, связанных с условиями оплаты труда, применяемыми при исчислении заработной платы работников муниципальных учреждений города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет Главное управление образования мэрии города Новосибирска, и определяет порядок формирования и расходования фонда оплаты труда, систему и условия оплаты труда работников.
- 1.2. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными правовыми актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Новосибирской области, муниципальными правовыми актами города Новосибирска и настоящим Положением.
- 1.3. Оплата труда работников учреждения определяется трудовыми договорами исходя из условий труда, особенностей деятельности учреждения и отдельных категорий работников.
- 1.4. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:
 - единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
 - единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
 - государственных гарантий по оплате труда;
 - перечня видов выплат компенсационного характера;
 - перечня видов выплат стимулирующего характера;
 - Положения об отраслевых системах оплаты труда работников государственных бюджетных и казенных учреждений Новосибирской области, утвержденного постановлением Губернатора Новосибирской области от 28.01.2008 № 20 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников государственных бюджетных и казенных учреждений Новосибирской области»;
 - Постановления Губернатора Новосибирской области от 31.08.2007 № 341 «О порядке формирования и расходования фонда оплаты труда и системе оплаты труда работников образовательных учреждений Новосибирской области, реализующих программы начального общего, основного общего,

среднего (полного) общего образования», в зависимости от стоимости образовательного часа в учреждении, в соответствии с разделом IV настоящего Положения;

- Городского отраслевого соглашения о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет Главное управление образования мэрии города Новосибирска;
- Единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
 - мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

1.5. Оплата труда работников учреждения включает:

- оклад (должностной оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных обязанностей) определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;
- выплаты компенсационного и стимулирующего характера;
- выплаты из специальной части фонда оплаты труда (для учителей).

1.6. В соответствии с Постановлением Губернатора Новосибирской области от 31.08.2007 № 341 «О порядке формирования и расходования фонда оплаты труда и системе оплаты труда работников образовательных учреждений Новосибирской области, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования» оплата труда учителей состоит из базовой и стимулирующей частей. В свою очередь базовая часть включает основную и специальную.

Стимулирующая часть включает надбавку за качественные показатели деятельности.

1.7. В соответствии с Постановлением мэрии города Новосибирска № 8204 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет Главное управление образования мэрии города Новосибирска» оплата труда других работников учреждения формируется из должностного оклада, компенсационных и стимулирующих выплат.

Стимулирующие выплаты включают:

- надбавку за стаж работы, выслугу лет;
- надбавку за ученую степень, почетное звание;
- надбавку за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работ (месяц, календарный и учебный год);

1.8. Размеры должностных окладов для всех категорий работников кроме учителей утверждаются постановлением мэрии города Новосибирска на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для работы по направлению

профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

1.9. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

1.10. Выплата заработной платы осуществляется два раза в месяц в денежной форме (рублях) 25 числа текущего месяца и 10 числа месяца, следующего за расчетным, путем перечисления на карт - счет работника в банке.

1.11. При выплате заработной платы 30-31 числа работнику выдается на руки расчетный листок с составными частями заработной платы за соответствующий период, размерами и основаниями начислений и удержаний, а также общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листа приведена в приложении № 7 настоящего Положения.

1.12. Руководитель осуществляет полный контроль за исчислением заработной платы работников, а за организацию ее начисления и выплаты ответственность несет главный бухгалтер.

1.13. До заключения трудового договора работник должен быть ознакомлен под подпись с настоящим Положением.

II. Формирование фонда оплаты труда учреждения

2.1. Формирование фонда оплаты труда учреждения осуществляется в пределах утвержденного объема финансовых средств на текущий финансовый год, определенного с учетом:

- размера региональных нормативов финансового обеспечения, утвержденных в установленном порядке Правительством Новосибирской области, и уменьшенных на величину расходов на обеспечение образовательного процесса (учебные расходы);
- количества обучающихся в учреждении;
- поправочных (повышающих) коэффициентов, используемых при расчете объемов финансирования государственных образовательных учреждений Новосибирской области и муниципальных образовательных учреждений на территории Новосибирской области, реализующие основные общеобразовательные программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования, применяемые к фонду оплаты труда, рассчитанному по региональным нормативам финансового обеспечения образовательной деятельности;
- с учетом компенсационных выплат за книгоиздательскую продукцию и периодические издания на каждого учителя в соответствии с п.11 ст.2 ФЗ № 273-ФЗ от 29.12.12 г..

2.2. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год и подлежит корректировке, в случае изменения нормативов финансового обеспечения.

3. Руководитель учреждения ежегодно формирует тарификационные списки работников, осуществляющих педагогическую деятельность, по состоянию на 1 сентября.

2.4. При определении оплаты труда педагогических работников учреждения должностной оклад, установленный постановлением мэрии города Новосибирска, умножается на фактическую нагрузку педагогического работника в неделю и делится на норму часов педагогической работы в неделю, установленную нормативным правовым актом Российской Федерации (далее норма часов педагогической работы в неделю).

Оплата труда работникам, осуществляющим в течение учебного года педагогическую деятельность, в том числе занятия в кружках, в период каникул обучающихся производится в соответствии с тарификационными списками.

Оплата труда работникам, осуществляющим педагогическую деятельность на условиях почасовой оплаты, в период каникул не производится.

2.5. При определении оплаты труда работникам учреждения в период, не совпадающий с ежегодным отпуском, учитываются следующие особенности: Работникам учреждения, привлекаемым для работы в оздоровительных лагерях по проведению походов, экспедиций, экскурсий, оплата труда осуществляется в соответствии с нагрузкой, установленной по тарификационным спискам.

2.6. Выплаты компенсационного характера работникам учреждения устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, положением об установлении систем оплаты труда работникам муниципальных учреждений города Новосибирска, утвержденным постановлением мэрии города Новосибирска и настоящим положением.

III. Структура фонда оплаты труда

3.1. Фонд оплаты труда учреждения состоит из базовой части, стимулирующей части и части фонда оплаты труда для стимулирования руководителя:

$$\text{ФОТ} = \text{ФОТб} + \text{ФОТс} + \text{ФОТср}, \text{ где}$$

ФОТ – фонд оплаты труда учреждения;

ФОТб – базовая часть фонда оплаты труда;

ФОТс – часть фонда оплаты труда, направляемая на стимулирование работников;

ФОТср – часть фонда оплаты труда, направляемая на стимулирование руководителя.

3.2. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда, направляемой на стимулирование руководителей **ФОТср** устанавливается до 3% нормативными документами на региональном уровне. При этом, денежные средства фонда оплаты труда, выделяемые на стимулирование руководителей и не использованные в течение финансового года, направляются на стимулирование педагогических работников учреждения.

3.3. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает выплату гарантированной части заработной платы (оклад, выплаты компенсационного характера, выплаты учителям из специальной части заработной платы) работникам учреждения за выполнение основной работы, входящей в круг должностных обязанностей.

3.4. Формирование и утверждение штатного расписания руководителем учреждения производится в пределах базовой части фонда оплаты труда. При

этом, учитывается следующее распределение базового фонда оплаты труда между категориями работающих:

$\text{ФОТб} = \text{ФОТбуч} + \text{ФОТбдр}$, где:

ФОТб – базовая часть фонда оплаты труда учреждения;

ФОТбуч - базовая часть фонда оплаты труда учителей (должна составлять не менее 70 процентов);

ФОТбдр – базовая часть фонда оплаты труда другого персонала, (должна составлять не более 30 процентов).

К другому персоналу относятся*:

- административно-управленческий персонал (директор, заместители директора),
- педагогический персонал (воспитатель ГПД, педагог-психолог, социальный педагог, педагог дополнительного образования, преподаватель-организатор ОБЖ и другие в соответствии со штатным расписанием),
- учебно-вспомогательный персонал (техник ВТ, лаборант, библиотекарь, вожатый, секретарь учебной части, диспетчер образовательного учреждения);
- младший обслуживающий персонал (уборщик служебных помещений, дворник, гардеробщик, сторож и др.);
- иные работники (работники столовой, бухгалтерии и др.), согласно утвержденному штатному расписанию.

3.5. Базовая часть фонда оплаты труда учителей состоит из основной и специальной части:

$\text{ФОТбуч} = \text{ФОТоуч} + \text{ФОТспуч}$, где:

ФОТбуч - базовая часть фонда оплаты труда учителей;

ФОТоуч – основная базовая часть фонда оплаты труда учителей;

ФОТспуч – специальная базовая часть фонда оплаты труда учителей;

Основная часть фонда оплаты труда предназначена для выплаты заработной платы учителей за ведение учебных часов.

Специальная часть фонда оплаты труда включает в себя выплаты за выполнение работы, непосредственно связанной с образовательным процессом, не входящей в аудиторную нагрузку, а также компенсационные выплаты, определенные в пункте 6.1 раздела VI настоящего Положения.

3.6. Структурное соотношение составляющих частей в общем фонде оплаты труда утверждается приложением №1 к настоящему Положению.

IV. Определение размеров должностных окладов работникам

4.1. Размеры должностных окладов для всех категорий работников кроме учителей в штатном расписании учреждения определяются на основании:

- Постановления мэрии города Новосибирска № 4440 от 08.05 2013 г. «Об утверждении размеров должностных окладов по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих и окладов по профессиям рабочих»;

- Постановления мэрии города Новосибирска № 5068 от 29.05.2013 г. «Об утверждении размеров должностных окладов по профессиональным квалификационным группам в муниципальных учреждениях образования города Новосибирска»:
- административно - управленческому персоналу,
- педагогическим работникам (за исключением учителей),
- специалистам других отраслей, работающих в учреждении,
- учебно-вспомогательному персоналу;
- рабочим общеотраслевых профессий,
- высококвалифицированным профессиям рабочих, занятых на важных и ответственных работах и особо важных и особо ответственных работах.

4.2. Размеры окладов учителям определяются в соответствии с разделом V настоящего Положения.

4.3. Должностные оклады заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются на 10-30 % ниже должностного оклада руководителя.

4.3. Размеры должностных окладов устанавливаются в индивидуальном трудовом договоре с работником в соответствии со штатным расписанием, утверждаемым руководителем учреждения.

4.4. Изменение размеров должностных окладов работников подлежит обязательному перерасчету при повышении и (или) индексации должностных окладов работников отрасли, со дня присвоения квалификационной категории, а также нормативов финансового обеспечения.

V. Расчет стоимости образовательного часа и формирование оклада (ставки) заработной платы учителя

5.1. Стоимость образовательного часа рассчитывается по формуле:

$$ОЧ_{уч} = \frac{ФОТ_{оуч} \times 245}{В \times 365},$$

В x 365

где $ОЧ_{уч}$ – стоимость образовательного часа учителя;

$ФОТ_{оуч}$ - основная часть фонда оплаты труда учителей, включая компенсацию за книгоиздательскую продукцию и периодические издания в соответствии с п.11.ст.2 Федерального закона № 273-ФЗ от 29.12.12 г.;

$В$ – число занятий (уроков) по учебному плану (аудиторная нагрузка) с учетом деления классов на подгруппы (иностранные языки, технология, информатика), индивидуального обучения на дому. Аудиторная нагрузка включает в себя учебную нагрузку, факультативы и элективные курсы, в соответствии с учебным планом;

245– максимальное число дней обучения в учебном году;

365 – минимальное число дней в календарном году.

5.2. Размер стоимости образовательного часа учителя утверждается приказом руководителя учреждения на новый учебный год и подлежит обязательному перерасчету при повышении и (или) индексации должностных окладов работников отрасли, а также при изменении нормативов финансового обеспечения.

5.3. Размер стоимости образовательного часа учителя не может быть ниже минимальной стоимости образовательного часа, установленной ООС Минобр НСО.

5.4. Расчет оклада (ставки) в месяц учителя производится по формуле:

$$ОК_{уч} = ОЧ_{уч} \times Нч \times К_{нед} \times К_{кв}, \text{ где}$$

$ОК_{уч}$ - оклад (ставки) учителя в месяц;

$ОЧ_{уч}$ – стоимость образовательного часа учителя;

$Нч$ - норма часов педагогической работы за ставку заработной платы учителя, равная 18 часам в неделю, установленная приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2015 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников»;

$К_{нед}$ – среднегодовое количество недель, которое устанавливается в размере 4,4 ($365/12/7 = 4,4$);

$К_{кв}$ – коэффициент, учитывающий наличие квалификационной категории учителя: первой – 10% , высшей - 20% от оклада (ставки) учителя.

5.5. При изменении стоимости часа и (или) действия квалификационной категории в трудовой договор работника обязательно вносятся изменения.

5.6. На 1 сентября приказом руководителя утверждается тарификационный список педагогического персонала на учебный год, примерная форма которого, приведена в приложении №2 к настоящему Положению.

VI. Порядок и условия установления компенсационных выплат

6.1. Виды выплат компенсационного характера:

- за работу в ночное время устанавливается доплата в размере 35 % должностного оклада (оклада), рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время;
- размер доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора приказом руководителя учреждения с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы и составляет не более 100 % от должностного оклада (оклада) по совмещаемой должности;
- работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается работникам, получающим оклад (должностной оклад), в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или

нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени (ст.№ 153 ТК РФ, абз.4);

- за сверхурочную работа оплата производится за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере за каждый час работы (по желанию работника вместо повышенной оплаты ему может быть предоставлен день отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно);
- за особенности деятельности учреждения педагогическим работникам лица устанавливается доплата 15% в соответствии с таблицей 1 Постановления мэрии № 8204 от 29.08.2013 г.

Таблица 1

Таблица в редакции, введенной постановлением мэра от 11.03.2014 N 1956,

N п.	Учреждения (подразделения учреждений)	Категории должностей	Размер доплаты, % должностного оклада (оклада)
1	2	3	4
8	Лицеи, гимназии	Педагогические работники	15

6.2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями осуществляются в виде районного коэффициента, который начисляется к заработной плате работников (должностным окладам (окладам), компенсационным и стимулирующим выплатам) в размере, установленном нормативными правовыми актами Российской Федерации и Новосибирской области, и составляет 25%.;

6.3. Выплаты компенсационного характера работникам производятся ежемесячно за фактическую работу в условиях, определенных в пункте 6.1. данного раздела.

6.4. Виды и размеры компенсационных выплат устанавливаются в трудовых договорах работников.

VII. Условия и размеры выплат, осуществляемых из специальной части фонда оплаты труда

7.1. Специальная часть фонда оплаты труда учителей, включает следующие виды выплат:

- за сложность обучения предмету;
- выплаты за выполнение работ, не входящих в должностные обязанности учителя:
 - ✓ методическая работа;
 - ✓ классное руководство, кураторство;

- ✓ заведование кабинетами;
 - ✓ проверка тетрадей;
 - ✓ использование интерактивных методов обучения;
- за выполнение работы, непосредственно связанной с образовательным процессом, не входящей в аудиторную нагрузку:
- ✓ кружковую работу;
 - ✓ индивидуальную работу с одаренными и отстающими учащимися;
 - ✓ за организацию и проведение олимпиад;
 - ✓ за организацию и проведение соревнований;
 - ✓ за педагогическую деятельность в рамках реализации инновационных программ лицея;
 - ✓ выплаты компенсационного характера, в соответствие с перечнем установленным разделом VI настоящего Положения.
- 7.2. Размеры выплат (за исключением компенсационных) устанавливаются в приложении № 3 к настоящему Положению.
- 7.3. Выплаты из специальной части работникам устанавливаются в тарификационном списке педагогического персонала, утвержденном на 1 сентября приказом руководителя.
- 7.4. При наличии причин и оснований в течение учебного года руководитель может изменить размер выплат из специальной части работнику, письменно уведомив работника не позднее, чем за два месяца с указанием причин и оснований изменений.

VIII. Оплата труда работникам на условиях совместительства

- 8.1. Оплата труда работникам, занятым по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ и (или) учебной нагрузки.
- 8.2. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера работникам, принятым на условия внешнего или внутреннего совместительства производятся в порядке, установленном в Положении.
- 8.3. Другие гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами, предоставляются лицам, работающим по совместительству, в полном объеме.

IX. Порядок установления стимулирующих выплат

- 9.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда направлена на усиление материальной заинтересованности работников учреждения в повышении качества образовательного процесса, развитие творческой активности и инициативы.
- 9.2. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу. К ним относятся:

- надбавка за ученую степень, почетное звание (для всех работников, кроме учителей – для учителей данная выплата предусмотрена в специальной части);
- надбавка за стаж работы, выслугу лет (для всех работников, кроме учителей);
- надбавка за качество выполняемых работ (для всех работников, кроме учителей);
- надбавки за качественные показатели деятельности учреждения (для учителей);
- премиальные выплаты по итогам работы за месяц (календарный, учебный год) (для всех работников, кроме учителей).

9.3. Надбавка за ученую степень, почетное звание, соответствующие профилю выполняемой работы, работникам устанавливаются в следующих размерах:

№ п/п	Надбавка	Размер надбавки, % должностного оклада (оклада)
1.	За ученую степень кандидата наук по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)	15
2.	За ученую степень доктора наук по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)	20
3.	За почетные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель»	15

9.4. Надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет работникам устанавливается исходя из продолжительности непрерывной работы в учреждении по основной должности в следующих размерах:

- от 1 года до 5 лет 10% оклада (должностного оклада);
- от 5 до 10 лет 15% оклада (должностного оклада);
- от 10 до 15 лет 20% оклада (должностного оклада);
- от 15 до 20 лет 25% оклада (должностного оклада);
- свыше 20 лет 30% оклада (должностного оклада);

9.5. Надбавка за качество выполняемых работ и надбавка за качественные показатели деятельности учреждения (далее надбавка за качество выполняемых работ) устанавливаются в соответствии с критериями оценки качества выполняемых работ (Приложение 5).

9.6. Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются за месяц, календарный учебный год с учетом личного вклада работника в общие результаты труда, за выполнение срочных заданий, проведение внеплановых мероприятий, осуществление комплекса мер по модернизации образования, за победу обучающихся, работника в международных, всероссийских, республиканских, областных и городских олимпиадах, соревнованиях, конференциях, проектах, смотрах.

Премиальные выплаты работникам устанавливаются в размере не более 100% от должностного оклада (оклада).

9.7. Стимулирующие выплаты заместителю руководителя и главному бухгалтеру определяются по утвержденным критериям в размере, не превышающим 80% предельного расчетного размера средств, направленных на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения.

9.8. При определении стимулирующих выплат работникам учреждения учитывается следующее распределение стимулирующего фонда оплаты труда между категориями персонала:

$$\mathbf{ФОТс} = \mathbf{ФОТспед} + \mathbf{ФОТсдр}, \text{ где:}$$

$\mathbf{ФОТс}$ – стимулирующая часть фонда оплаты труда учреждения;

$\mathbf{ФОТспед}$ - стимулирующая часть фонда оплаты труда для выплат учителям и педагогическому персоналу (воспитатель, педагог-психолог, социальный педагог, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, преподаватель-организатор ОБЖ);

$\mathbf{ФОТсдр}$ – стимулирующая часть фонда оплаты труда для выплат другим работникам из числа административно-управленческого персонала (заместители директора, главный бухгалтер), учебно-вспомогательного персонала (вожатый, секретарь учебной части, диспетчер образовательного учреждения), младшего обслуживающего персонала (уборщик служебных помещений, дворник, гардеробщик, сторож и др.), иным работникам (работники столовой, бухгалтерии и др.)

9.9. Соотношение составляющих частей стимулирующего фонда учреждения утверждено в приложении № 4 к настоящему Положению.

9.10. При установлении стимулирующих выплат педагогическому персоналу учитывается следующее распределение стимулирующего фонда:

$$\mathbf{ФОТспед} = \mathbf{ФОТпедпост} + \mathbf{ФОТпеддл}, \text{ где:}$$

$\mathbf{ФОТспед}$ - стимулирующая часть фонда оплаты труда для педагогического персонала;

$\mathbf{ФОТпедпост}$ - стимулирующая часть фонда оплаты труда для надбавок постоянного характера по установленному перечню, согласно приложению №5;

$\mathbf{ФОТпеддл}$ - стимулирующая часть фонда оплаты труда для установления надбавок педагогическому персоналу на определенный период (квартал, полугодие, учебный год) по установленным критериям.

9.11. При установлении стимулирующих выплат другим работникам, учитывается следующее распределение стимулирующего фонда:

$$\mathbf{ФОТсдр} = \mathbf{ФОТсауп} + \mathbf{ФОТсувп} + \mathbf{ФОТсмп} + \mathbf{ФОТсин}, \text{ где:}$$

$\mathbf{ФОТсдр}$ – стимулирующая часть фонда оплаты труда другим работникам;

$\mathbf{ФОТсауп}$ - стимулирующая часть фонда оплаты труда административно-управленческого персонала;

$\mathbf{ФОТсувп}$ - стимулирующая часть фонда оплаты труда учебно-вспомогательного персонала;

$\mathbf{ФОТсмп}$ - стимулирующая часть фонда оплаты труда младшего обслуживающего персонала;

$\mathbf{ФОТсин}$ - стимулирующая часть фонда оплаты труда иных работников.

9.12. Распределение стимулирующих выплат за качественные показатели деятельности осуществляется комиссией по установлению стимулирующих

выплат работникам (далее Комиссия), которая организует работу в соответствии с разделом XII настоящего Положения.

9.13. Стимулирующие выплаты распределяются комиссией в соответствии с утвержденными качественными критериями деятельности учреждения и работника, и утверждаются приказом директора.

9.14. Стимулирующие выплаты работникам за качественные показатели деятельности определяются по бальной системе педагогическому, административно-управленческому, учебно-вспомогательному, младшему обслуживающему персоналу и иным работникам в соответствии с утвержденными критериями (приложение № 5);

9.15. В комиссию на основе самоанализа результатов прошедшего периода в соответствии с критериями (примерная форма листа самооценки работника прилагается в приложении № 6) работниками учреждения представляется информация за своей подписью в срок до 18 числа каждого месяца.

9.16. Комиссия устанавливает стимулирующие выплаты дифференцированно в зависимости от результата, по принципу за каждый критерий - определенное количество баллов.

9.17. Размер соответствующей части стимулирующего ФОТ делится на полученную сумму баллов по каждой категории персонала. В результате получается стоимость балла (в рублях) по каждой категории персонала.

9.18. Стоимость балла умножается на сумму баллов каждого работника из соответствующей категории персонала. В результате получается сумма стимулирующих выплат в денежном эквиваленте, подлежащих ежемесячной выплате каждому работнику за установленный период.

9.19. Комиссия оформляет решение в виде протокола по распределению стимулирующих выплат работникам.

9.20. На основании решения Комиссии руководителем учреждения издается приказ, который является основанием для начисления стимулирующих выплат работникам учреждения.

Х. Требования к организации работы Комиссии

10.1. В компетенцию Комиссии по распределению стимулирующих выплат входит экспертиза материалов и процедур по самоанализу деятельности работников в соответствии с утвержденными критериями.

10.2. Комиссия состоит в количестве не менее 5 человек. Состав Комиссии состоит из представителей администрации, методической службы, коллег, представителей профсоюза, бухгалтерии, представителей управляющего совета и утверждается приказом руководителя учреждения.

10.3. Заседание Комиссии производится не реже 1 раза в месяц.

10.4. Председателем Комиссии является директор образовательного учреждения. Комиссия на заседании:

- рассматривает аналитические материалы;
- осуществляет подсчет баллов и расчет стоимости балла по каждой категории персонала;

- принимает решение по установлению стимулирующих выплат работникам путем открытого голосования при условии присутствия не менее половины членов комиссии;

10.5. Комиссия совместно с Управляющим Советом результаты голосования оформляет Протоколом.

10.6. Работник, несогласный с оценкой качества его профессиональной деятельности, вправе обратиться в Комиссию с заявлением в письменном виде при наличии аргументированных фактов.

10.7. Комиссия обязана осуществить проверку обоснованности заявления работника и предоставить исчерпывающий ответ.

10.8. В протоколе заседания указывается:

- наименование общеобразовательного учреждения;
- дата заседания;
- число членов, установленное для комиссии, и число членов, присутствующих на заседании;
- вопросы повестки дня;
- краткая запись выступления участника заседания;
- результаты голосования по предложенным критериям стимулирования с указанием работников;
- на протоколе ставится подпись председателя и секретаря.

10.9. Бухгалтер лица:

предоставляет в Комиссию аналитические материалы по ФОТ (установленный ФОТ, размер стимулирующего фонда по категориям работников и в разрезе постоянных выплат, остатка к распределению и т.д.), содействует при подсчете количества баллов и стоимости баллов, оформляет расчетный лист, включающий стимулирующие выплаты работников.) (приложение № 7).

10.10. На основании протокола директор лица издает приказ о назначении стимулирующих выплат работникам за качественные показатели.

XI. Заключительное положение

11.1. Районный коэффициент начисляется на все виды выплат, связанных с оплатой труда.

11.2. В случае необходимости изменений в системе оплаты труда, в указанное положение и (или) приложения к нему вносятся изменения приказом руководителя по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

к Положению о системе
оплаты труда работников
Муниципального бюджетного
Общеобразовательного учреждения
«Экономический лицей»
(наименование учреждения)

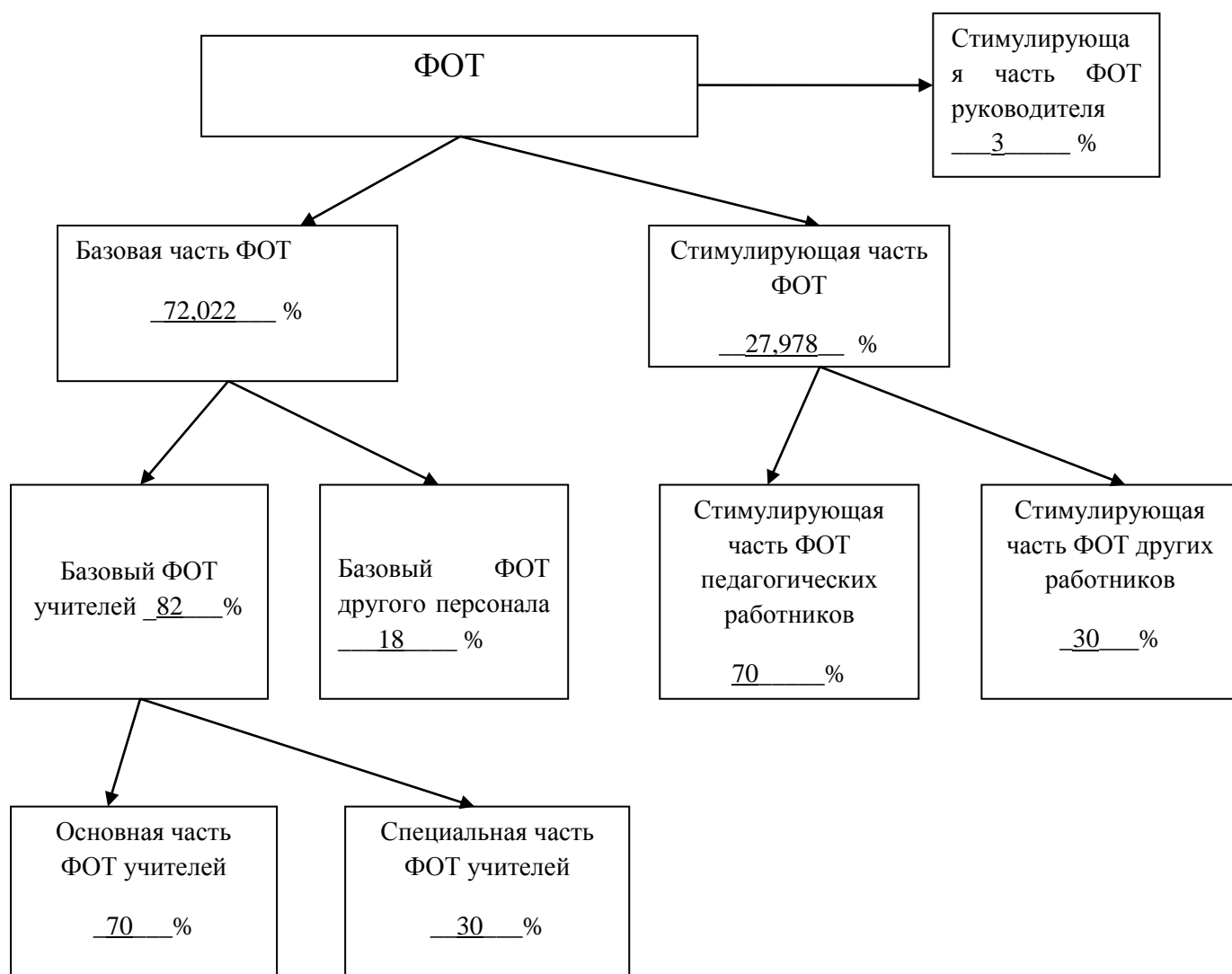
Принято на общем
собрании трудового
коллектива
протокол
от «28» сентября 2014г.

№ 1

Утверждено:
Директор _____ Н.И. Кузенко
приказ от «01» сентября 2014г.
№ 43

Согласовано:
Председатель профсоюзной
первичной организации
М. П. Колга. _____
протокол от «02» сентября 2014г.
№ 8

Структура фонда оплаты труда учреждения на 2014/2015 учебный год*



Тарификация педагогического персонала

Утверждено:
 Директор _____
 приказ от «01» сентября 2014г.
 № 43

Приложение №2
 к Положению о системе
 оплаты труда работников
Муниципального общеобразовательного
Учреждения «Экономический лицей»
 (наименование учреждения)

на «1» сентября «_____» года
 стоимость часа _____ среднегодовое количество недель в месяц __4,35__

№ п/п	ФИО	должность	стаж	категория	оклад	Число часов в неделю			Заработная плата за часы в месяц			Итого за часы	Выплаты из специальной части*														Итого начислено										
						1-4 классы	5-9 классы	10-11 классы	1-4 классы	5-9 классы	10-11 классы		%	сумма	За сложность предмета		За классное руководство	За заведование кабинетом		За проверку тетрадей		За руководство инновационной работой	Другие выплаты		Итого из специальной	Итого		Районный коэффициент									
															%	сумма		%	сумма	категория	сумма		%	часов в неделе					сумма	сумма	%	сумма					
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	30	30								
Итого:																																					

* конкретизируются по учреждению.

Заместитель директора по УВР _____

Главный

бухгалтер _____

Приложение №3

к Положению о системе
оплаты труда работников
Муниципального общеобразовательного
Учреждения г. Новосибирска
«Экономический лицей»

(наименование учреждения)

Принято на общем
собрании трудового
коллектива
протокол
от «28»сентября 2014г.

№ 1

Утверждено:
Директор _____ Н.И. Кузенко
приказ от «01»сентября 2014г.
№ 43

Согласовано:
Председатель профсоюзной
первичной организации
Колга М. П. _____
протокол от «02»сентября 2014г.
№ 8

Размеры выплат из специальной части фонда оплаты труда*

№ п.п.	Виды выплат и условия	Рекомендуемое значение	
		%	Размер, руб.
1.	За руководство предметными кафедрами		
	за руководство структурными подразделениями (предметными кафедрами, МО)	0,5 ст. преп.	
2.	За квалификационную категорию		
	Высшая категория	20%	
	Первая категория	10%	
3.	За классное руководство		
	Педагогическим работникам за каждого ученика в месяц		40 рублей
4.	За заведование кабинетом		
	заведование кабинетом		1500
5.	За проверку тетрадей		
	начальные классы	Из расчета количества часов по учебному плану	20%
	русский язык и литература		20%
	математика		20%
	иностраный язык, физика, химия		10%

6.	За наличие государственных и отраслевых наград		
	за звание «Заслуженный учитель»		15%
	Отличник Просвещения и Почетный работник общего образования		10%
	Грамота МО РФ		5 %
7.	За неаудиторную работу		
	индивидуальная работа с одаренными учащимися	за все виды неаудиторной работы за фактически отработанное время с учетом стоимости учебного часа, но не более 10% от базовой части заработной платы	
	индивидуальная работа с отстающими учащимися		
	за подготовку учащихся к олимпиадам и НПК		
	за подготовку учащихся к соревнованиям и творческим конкурсам		
	за методическую и педагогическую деятельность в рамках реализации инновационных проектов и программ		

Перечень выплат из специальной части фонда оплаты труда определен в соответствии с п. 3.4 отраслевого соглашения о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет Главное управление образования мэрии города Новосибирска.

Приложение №4
к Положению о системе
оплаты труда работников
Муниципального бюджетного
Общеобразовательного учреждения
«Экономический лицей»
(наименование учреждения)

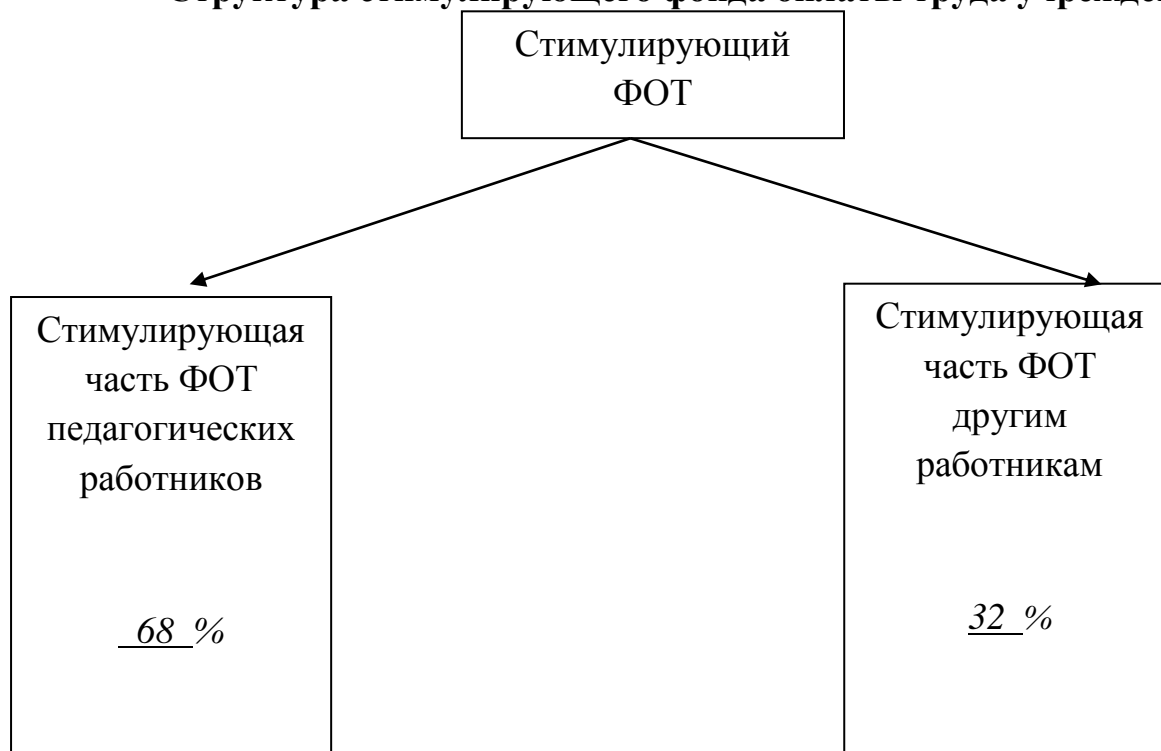
Принято на общем
собрании трудового
коллектива
протокол
от «28»августа 2014г.

№ 1

Утверждено:
Директор _____ Н.И.Кузенко
приказ от «01»сентября 2014г.
№ 43

Согласовано:
Председатель профсоюзной
первичной организации
Колга М. П. _____
протокол от «02»сентября 2014г.
№ 8

Структура стимулирующего фонда оплаты труда учреждения



Приложение №5
к Положению о системе
оплаты труда работников
Муниципального бюджетного
Общеобразовательного учреждения
«Экономический лицей»
(наименование учреждения)

Перечень критериев оценивания за качественные показатели работы
педагогических работников

№ п.	Критерий	Единица измерения	Значение	Оценка, баллы	Периодичность установления надбавки
1	2	3	4	5	6
1. Заместители директора					
1.1. Заместитель директора по учебно-воспитательной работе					
1.1.1	Выполнение планового объема оказываемых муниципальных услуг (работ), установленного муниципальным заданием	%	от 99 до 100 и выше	20	два раз в год
			от 97 до 99	10	один раз в год
			менее 97	0	один раз в год
1.1.2	Сохранение численности обучающихся (воспитанников)	%	От 97 до 100	10	один раз в полугодие
			менее 97	0	
1.1.3	Выполнение плана-графика внутрилицейского контроля	%	Полное выполнение планов без замечаний	20	два раза в год
			выполнение планов с 1-2 замечаниями	10	два раза в год

			более 1 замечания	0	
1.1.4.	Уровень организации итоговой и промежуточной аттестации	%	Отсутствие замечаний, соответствие успеваемости учащихся оценкам аттестации	10	раз в четверть
			1-2 замечания	5	
			более 2-х замечаний	0	
1.1.5	Организация методической и инновационной работы учителей	кол-во конкурсов, выступлений	постоянное сопровождение в конкурсной деятельности, активность выступления на педсоветах	20	раз в четверть
			периодическое сопровождение	15	раз в год
			разовое сопровождение	10	раз в год
1.1.6	Организация работы общественных органов управления лицеем, эффективное взаимодействие с родительской общественностью	наличие органов, наличие положительной динамики	наличие общественных органов управления, положительная динамика удовлетворенности по результатам мониторинга	20	раз в полугодие
			работа ведется с некоторыми замечаниями (до 2 замечаний)	10	раз в полугодие
			более двух замечаний, нет позитивной динамики удовлетворенности	0	раз в полугодие
Итого				до 100 баллов	
1.2. Заместитель директора по НМР					
1.2.1	Доля работников, прошедших повышение квалификации, профессиональную переподготовку	%	Более 5% от общего количества работающих	20	один раз в полугодие
			от 2 до 5% от общего количества работающих	10	один раз в полугод

					ие
			менее 2%	0	один раз в полугод ие
1.2.2.	Стабильность коллектива	%	Доля уволенных работников от общего количества работающих до 3 %	20	один раз в год
			от 3 до 5%	10	один раз в год
			более 5%	0	один раз в год
1.2.3.	Организация инновационной и методической деятельности учителей	наличие и количество победителей и призов	Международный уровень, всероссийский уровень	20	один раз в полугод ие
			региональный или областной уровень	10	один раз в полугод ие
			городской (муниципальный уровень), уровень округа	5	один раз в полугод ие
1.2.4.	Отсутствие нарушений и замечаний надзорных органов по результатам проверок	количество	Отсутствие нарушений и замечаний в актах проверок	20	один раз в полугод ие
			до 2 замечаний	10	один раз в полугод ие
			более 2 замечаний	0	
1.2.5.	Эффективная организация работы с родителями	количество	При отсутствии жалоб, при наличии результатов	10	один раз в

			мониторинга удовлетворенности		полугод ие
1.2.6	Соблюдение сроков и порядка предоставления отчетности, информации	кол- во	При отсутствии замечаний к срокам исполнения	10	один раз в полугод ие
Итого				до 100 балло в	
1.3 Заместитель директора по ВР					
1.3.1	Выполнение плана воспитательной работы	кол- во	выполнение в полном объеме без замечаний	20	раз в четверть
			до 2-х замечаний	10	раз в четверть
			более 2-х замечаний	0	
1.3.2.	Обеспечение государственно- общественного характера управления	налич ие/отс утств ие	наличие органов самоуправления, управляющих или попечительских советов, проведение мониторинга удовлетворенности	20	один раз в полугод ие
1.3.3.	Сохранение контингента учащихся	%	98-100%	20	раз в четверть
			95 до 98%	10	раз в четверть
			менее 95%	0	
1.3.4.	Охват учащихся воспитательными мероприятиями	%	от 90% до 100%	20	раз в четверть
			до от 70% до 89%	10	раз в четверть
			от 50% до 69%	5	раз в четверть
1.3.5.	Эффективная организация работы с родителями	кол- во	отсутствие жалоб, мониторинг удовлетворенности	20	раз в четверть

			до 2- замечаний	10	раз в четверть
			более 2-х замечаний	0	раз в четверть
Итого				до 100 баллов	
2. Учителя					
2.1	Количество обучающихся на «хорошо» и «отлично»	%	75% и выше	10	По итогам каждой четверти
			от 65% до 75%	5	
			55%-64%	3	
2.2	Наличие победителей олимпиад, конкурсов конференций, фестивалей, проектов	кол-во	За каждого победителя: всероссийского уровня	10	один раз в полугодие
			регионального уровня	5	
			муниципального уровня и регионального уровня	3	
2.3	Наличие победителей спортивных соревнований	кол-во	За каждого победителя: регионального уровня	10	один раз в полугодие
			муниципального уровня	5	
			окружного уровня	3	
2.4	Активность обучающихся в решении проблем класса, участие в работе учреждения, органах самоуправления, социально значимых творческих проектах, культурно-массовых делах	кол-во	Наличие соответствующего подтверждения (грамот, писем, благодарностей, дипломов, отзывов, в том числе информации о деятельности учреждения в средствах массовой информации) более 3-4	10	раз в четверть
			1-2	5	раз в четверть

			ни одной	0	раз в четверть
2.5	Доля учащихся, подтвердивших свои знания по результатам ЕГЭ и ОГЭ	%	от 98% до-100%	10	один раз в полугодие
			от 95% до 97%	5	
			от 90% до 94%	3	
2.6	Благоприятный психологический климат в классе (группе)	кол-во	Отсутствие конфликтных ситуаций (отсутствие жалоб)	10	Ежемесячно
			до 2-х жалоб	5	
			более 2-х жалоб	0	
2. За классное руководство					
3.1	Обеспечение безопасности жизнедеятельности обучающихся (воспитанников) в учебно-воспитательном процессе	да/нет	отсутствие несчастных случаев	10	Ежемесячно
3.2.	Работа с родителями (законными представителями)	кол-во	отсутствие жалоб	10	Ежемесячно
3.3	Сохранность численности обучающихся	%	от 98% до 100%	10	По итогам каждой четверти
			95%-98%	5	
			до 95%	3	
3.4	Посещаемость обучающихся (воспитанников) образовательных учреждений	%	от 98% до 100 %	10	один раз в четверть
			от 93% до 97%	5	
			от 90% до 94%	3	
3.5	Сохранение и укрепление здоровья учащихся	кол-во	обеспечение горячим питанием, организация работы медслужбы, организация и проведение мероприятий, способствующих	10	раз в четверть

			сохранению, восстановлению здоровья учащихся (спартакиады, праздники здоровья и т.д.) более 1 раза в четверть		раз в четверть
			не реже одного раза в четверть	5	
3.6	Обеспечение занятости учащихся	кол- во	уровень организации каникулярного отдыха, совершенствование форм досуга детей, организация работы летних профильных школ для специализированных математических, инженерно- технологических и экономических классов более 200 уч-ся	10	один раз в полугод ие
			от 100 до 200 уч-ся	5	
			до 100	3	
4. Обобщение опыта					
4.1	Публикация статей, методических разработок	кол- во	1 статья	3	один раз в год
			2 статьи	5	
			3 статьи	10	
4.2	Выступление на педагогических советах, семинарах, конференциях	кол- во	1 выступление	3	ежемеся чно
			2 выступления	5	
			3 и более	10	
4.3.	Разработка методических и дидактических материалов,	кол-	1 вид материалов	3	раз в

	пособий, КИМов, олимпиадных заданий	во	2 вида	5	четверть
			3 вида	10	
4.4.	Участие в конкурсных мероприятиях	уровень	окружной уровень	3	раз в год
			муниципальный	5	
			региональный и выше	10	
ИТОГО				до 160 баллов	
5. Заведующий хозяйством					
5.1	Отсутствие нарушений и замечаний надзорных органов по результатам проверок	кол-во	Отсутствие нарушений и замечаний в актах проверок	30	один раз в полугодие
			до 2-х замечаний	10	
5.2	Своевременное предотвращение аварийных ситуаций	да/нет	Отсутствие аварийных ситуаций	30	Ежемесячно
5.3	Соблюдение сроков и порядка предоставления отчетности, информации	да/нет	Отсутствие замечаний к срокам исполнения	30	один раз в полугодие
5.6	Сохранность имущества учреждения, работников, учащихся (воспитанников)	да/нет	отсутствие нарушений требований сохранности, порчи имущества	10	Ежемесячно
			наличие	0	
ИТОГО				до 100 баллов	
6. Библиотекарь					
6.1	Информационное обеспечение учебно-	%	98% -100%	20	раз в четверть

	воспитательного процесса;		95% -97%	10	раз в четверть
			до 95%	5	раз в четверть
6.2	обеспечение читательской активности обучающихся	%	98% – 100%	20	раз в четверть
			95% -97%	10	раз в четверть
			до 95%	5	раз в четверть
6.3	качественное состояние учебной и художественной литературы;	%	90% – 100%	20	раз в четверть
			80% – 89%	10	раз в четверть
			до 80%	5	раз в четверть
6.4	формирование вторичного фонда;	%	95% – 100%	20	не реже 1 раза в год
			90% – 94%	10	не реже 1 раза в год
			до 90%	5	не реже 1 раза в год
6.5	организация читательских конференций, праздников, библиотечных уроков и т.д.;	кол-во, периодичность проведения	ежемесячно	20	один раз в полугодие
			раз в четверть	10	один раз в полугодие
			менее 1 раза в четверть	5	один раз в полугодие

ИТОГО				до 100 балло в	
7. Лаборант					
7.1	обеспечение бесперебойной надежной работы всех видов лабораторного и демонстрационного оборудования и оборудования ИКТ;	%	98% – 100%	20	ежемесячно
			95% – 97%	10	ежемесячно
			до 95%	5	ежемесячно
7.2	освоение нового технологического оборудования;	%	98% – 100%	30	раз в четверть
			95% - 97%	10	раз в четверть
			до 95%	5	раз в четверть
7.3	освоение ТСО нового поколения на основе ИКТ и ЦОР	%	98% – 100%	30	не реже двух раз в год
			95% – 97%	10	не реже двух раз в год
			до 95%	5	не реже двух раз в год
7.4	обучение педколлектива навыкам пользования ТСО нового поколения	%	98 – 100%	20	раз в четверть
			95 - 97%	10	раз в четверть
			до 95%	5	раз в четверть
ИТОГО				до 100	

				балло в	
8.Секретарь					
8.1	ведение делопроизводства в соответствии действующим законодательством;	кол-во	Отсутствие замечаний	20	ежемесячно
			до 2-х замечаний	10	ежемесячно
			более 2-х замечаний	0	ежемесячно
8.2	эффективная организация работы с электронным документооборотом, входящей и исходящей корреспонденцией	кол-во	отсутствие замечаний	20	ежемесячно
			до 2- замечаний	10	ежемесячно
8.3	ведение кадровой документации;	кол-во	без замечаний	30	ежемесячно
			до 2х замечаний	15	ежемесячно
8.4	ведение архивных дел;	кол-во	без замечаний	20	ежемесячно
			до 2х замечаний	10	
8.5	ведение, пополнение сайта;	периодичность	постоянно	20	ежемесячно
			раз в месяц	10	ежемесячно
			реже одного раза в месяц	5	ежемесячно
Итого				до 100 балло	

				В	
9. Младший обслуживающий персонал (уборщица служебных помещений)					
9.1	обеспечение качественной уборки помещений	кол-во	отсутствие замечаний со стороны получателей услуг	30/0	раз в четверть
9.2	дополнительная уборка в период эпидемий;	кол-во	выполняется/не выполняется	30/0	раз в четверть
9.3	проведение генеральных уборок во время ремонтно-строительных работ, высокая периодичность уборок	кол-во	выполняется/не выполняется	20/0	раз в четверть
9.4	экономия расходных материалов (моющих средств), сохранность инвентаря	кол-во	наличие сэкономленных материалов	20/0	
Итого				до 100 баллов	В
10. Гардеробщик					
10.1	обеспечение сохранности материальных ценностей;	да/нет	отсутствие фактов хищения, пропажи	30/0	раз в четверть
10.2	оказание помощи в поиске потерянных вещей;	да/нет	отсутствие жалоб	30/0	раз в четверть
10.3	корректность поведения на рабочем месте	да/нет	отсутствие жалоб	40/0	раз в четверть
Итого				до 100 баллов	В
11.Сторож					

11.1	отсутствие порчи имущества лица во время дежурства;	да/нет	отсутствие порчи/ есть случаи	20/0	ежемесячно
11.2	своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации;	да/нет	отсутствие замечаний/ наличие замечаний	20/0	раз в месяц
11.3	эффективное пользование системой видеонаблюдения;	да/нет	отсутствие замечаний/наличие замечаний	20/0	ежемесячно
11.4	Эффективное пользование первичными средствами пожаротушения;	да/нет	отсутствие замечаний/наличие замечаний	20/0	не реже одного раза в месяц
11.5	грамотное и своевременное оповещение дежурного администратора, директора лица, специальных служб о возникших ЧС.	да/нет	отсутствие замечаний/наличие замечаний	20/0	не реже одного раза в месяц
Итого				до 100 баллов	
12.Дворник					
12.1	участие в озеленении прилегающих территорий;	да/нет	выполняется/не выполняется	25/0	не реже одного раза в четверть
12.2	содержание прилегающих территорий в надлежащем санитарном состоянии, обеспечение сохранности	да/нет	отсутствие замечаний/наличие замечаний	25/0	ежемесячно

	лицейского инвентаря;				
12.3	Оперативность действий по ситуации	да/нет	отсутствие замечаний/наличие замечаний	25/0	ежемесячно
12.4	отсутствие претензий к работе	да/нет	отсутствие замечаний/наличие замечаний	25/0	ежемесячно
итого				до 100 баллов	
13. Работники бухгалтерии					
13.1. Главный бухгалтер					
13.1.1	своевременная подготовка отчетности;	да/нет	отсутствие/наличие замечаний надзорных органов	20/0	ежемесячно
13.1.2	отсутствие нарушений финансово-хозяйственной деятельности в результате проверок	да/нет	отсутствие/наличие замечаний надзорных органов	20/0	один раз в квартал
13.1.3	координация и контроль деятельности работников бухгалтерии;	да/нет	отсутствие/наличие замечаний надзорных органов	20/0	один раз в квартал
13.1.4	своевременное и качественное формирование зарплаты	да/нет	отсутствие/наличие замечаний надзорных органов	20/0	один раз в квартал
13.1.5	сопровождение финансовой деятельности Благотворительного Фонда развития и поддержки лицея;	да/нет	отсутствие/наличие замечаний надзорных органов	20/0	ежемесячно

Итого				до 100 балло в	
13.2 Работники бухгалтерии					
13.2.1	Своевременность и обоснованность освоения бюджетных средств	да/нет	отсутствие замечаний контролирующих органов/ наличие	25/0	ежемесячно
13.2.2	Разработка новых нормативных актов, программ экономического развития ОУ, подготовка экономических расчетов для проектов	да/нет	результативность разработок	25/0	ежемесячно
13.2.3	Качество ведения бухгалтерской отчетности	да/нет	отсутствие замечаний контролирующих органов/ наличие	20/0	ежемесячно
13.2.4	Соответствие проведенных процедур закупок законодательству РФ	да/нет	отсутствие замечаний (предписаний) со стороны контролирующих (надзорных) органов	10	ежемесячно
			отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников процедур закупок на действие (бездействие) заказчика	10	ежемесячно
			Своевременная и качественная отчетность по проведенным процедурам	10	ежемесячно
ИТОГО				до 100 балло в	
14. Повар					
14.1	Соответствие меню требованиям СанПиН;	да/нет	Отсутствие замечаний надзорных органов/наличие замечаний	25/0	ежемесячно

14.2	своевременное обеспечение доброкачественного приготовления пищи в соответствии с режимом работы лица;	да/нет	отсутствие жалоб/наличие жалоб	25/0	ежемесячно
14.3	обеспечение гигиенической обработки продуктов, отпуск готовой продукции в строгом соответствии с нормами СанПиН;%	да/нет	отсутствие замечаний контролирующих органов/наличие замечаний	25/0	ежемесячно
14.4	высокий уровень охвата горячим питанием;	%	85%-100%	25	ежемесячно
			70%-84%	10	ежемесячно
			до 70%	5	ежемесячно
Итого				до 100 баллов	
15. Педагог – психолог, социальный педагог					
15.1	Результативность коррекционно-развивающей, профилактической работы и социализации личности	да/нет	наличие положительной динамики в развитии уча-ся, снижение правонарушений	25/0	ежемесячно
15.2.	Наличие профилактических программ и программ психолого-педагогического сопровождения учащихся по всем направлениям деятельности воспитательной работы;	да/нет	наличие положительной динамики от реализации программ	25/0	ежемесячно
15.3	Эффективная работа с педагогическим коллективом	да/нет	наличие справок, положительных отзывов	25/0	ежемесячно
15.4	Эффективная работа с родительской общественностью	да/нет	наличие проведенных мероприятий, встреч	25/0	ежемесячно

Итого				до 100 балло в	
16. Воспитатель ГПД					
16.1	Безупречное исполнение действующего законодательства при организации жизнедеятельности ГПД	да/нет	отсутствие замечаний надзорных органов	20/0	ежемесячно
16.2	Соблюдение сроков, порядка, формата предоставления отчетной документации	да/нет	отсутствие замечаний надзорных органов	20/0	раз в полгода
16.3	Удовлетворенность учащихся и родителей организацией жизнедеятельности ГПД	да/нет	положительная динамика степени удовлетворенности	20/0	ежемесячно
16.4	выполнение дом. заданий с учащимися ГПД	да/нет	отсутствие жалоб родителей, учащихся	20/0	
16.5	разнообразие творческой, игровой, досуговой деятельности	да/нет	наличие положительных отзывов	20/0	
Итого				до 100 балло в	

Приложение №6

к Положению о системе
оплаты труда работников
Муниципального общеобразовательного
Учреждения «Экономический лицей»
(наименование учреждения)

Лист оценки деятельности (категория работника) за _____ период
(месяц, квартал, полугодие, учебный год)
(категория работника) _____
(ФИО)

№	Критерий	Показатели по критерию	Оценка деятельности в баллах		
			работника	админист ратором	комисси ей
	ИТОГО				

Приложение №7
к Положению о системе
оплаты труда работников
Муниципального бюджетного
Общеобразовательного учреждения
«Экономический лицей»
(наименование учреждения)

Расчетный листок за _____ 2015

Учреждение: МБОУ ЭКЛ																																																																																																																																																																			
ФИО						Участок 001																																																																																																																																																													
К выплате:						Учитель 1К																																																																																																																																																													
Табельный номер																																																																																																																																																																			
Общий облагаемый доход:																																																																																																																																																																			
Применено вычетов по НДФЛ:			на "себя"		на детей		имущественных																																																																																																																																																												
<table border="1" style="width:100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th rowspan="2">Вид</th> <th rowspan="2">Период</th> <th colspan="2">Отработано</th> <th colspan="2">Оплачено</th> <th rowspan="2">Сумма</th> <th rowspan="2">Вид</th> <th rowspan="2">Период</th> <th rowspan="2">Сумма</th> </tr> <tr> <th>Дни</th> <th>Часы</th> <th>Дни</th> <th>Часы</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td colspan="6">1. Начислено</td> <td colspan="4">2. Удержано</td> </tr> <tr> <td colspan="10">!Оклад для учителя/преподавателя (0) показатели: Тарифная ставка месячная (должностной оклад) - 0</td> </tr> <tr> <td colspan="10">!Пед.нагрузка показатели: ПедНагрузка - СПЧ - Кoeff -</td> </tr> <tr> <td colspan="10">!Пед.нагрузка Индивид.обучение показатели: ПедНагрузка - СПЧ - Кoeff -</td> </tr> <tr> <td colspan="10">!Стим.часть оплаты показатели: Тарифная ставка месячная (должностной оклад) -</td> </tr> <tr> <td colspan="10">!Стим.часть оплаты (клас.рук.) показатели: Тарифная ставка месячная (должностной оклад) -</td> </tr> <tr> <td colspan="10">!Стим.часть оплаты (метод.работа) показатели: Тарифная ставка месячная (должностной оклад) -</td> </tr> <tr> <td colspan="10">!ДОУ показатели: Сумма -</td> </tr> <tr> <td colspan="10">!Классное руководство показатели: Фиксированная сумма -</td> </tr> <tr> <td colspan="10">!Кабинет показатели: Фиксированная сумма -</td> </tr> <tr> <td colspan="10">!Неаудитор.занятость показатели: Фиксированная сумма -</td> </tr> <tr> <td colspan="10">!Квалификац.категория показатели: Процент оплаты -</td> </tr> <tr> <td colspan="10">!Проверка тетрадей показатели: Процент оплаты -</td> </tr> <tr> <td colspan="10">!З/пл.стим.ч. показатели: Процент оплаты -</td> </tr> </tbody> </table>										Вид	Период	Отработано		Оплачено		Сумма	Вид	Период	Сумма	Дни	Часы	Дни	Часы	1. Начислено						2. Удержано				!Оклад для учителя/преподавателя (0) показатели: Тарифная ставка месячная (должностной оклад) - 0										!Пед.нагрузка показатели: ПедНагрузка - СПЧ - Кoeff -										!Пед.нагрузка Индивид.обучение показатели: ПедНагрузка - СПЧ - Кoeff -										!Стим.часть оплаты показатели: Тарифная ставка месячная (должностной оклад) -										!Стим.часть оплаты (клас.рук.) показатели: Тарифная ставка месячная (должностной оклад) -										!Стим.часть оплаты (метод.работа) показатели: Тарифная ставка месячная (должностной оклад) -										!ДОУ показатели: Сумма -										!Классное руководство показатели: Фиксированная сумма -										!Кабинет показатели: Фиксированная сумма -										!Неаудитор.занятость показатели: Фиксированная сумма -										!Квалификац.категория показатели: Процент оплаты -										!Проверка тетрадей показатели: Процент оплаты -										!З/пл.стим.ч. показатели: Процент оплаты -									
Вид	Период	Отработано		Оплачено		Сумма	Вид	Период	Сумма																																																																																																																																																										
		Дни	Часы	Дни	Часы																																																																																																																																																														
1. Начислено						2. Удержано																																																																																																																																																													
!Оклад для учителя/преподавателя (0) показатели: Тарифная ставка месячная (должностной оклад) - 0																																																																																																																																																																			
!Пед.нагрузка показатели: ПедНагрузка - СПЧ - Кoeff -																																																																																																																																																																			
!Пед.нагрузка Индивид.обучение показатели: ПедНагрузка - СПЧ - Кoeff -																																																																																																																																																																			
!Стим.часть оплаты показатели: Тарифная ставка месячная (должностной оклад) -																																																																																																																																																																			
!Стим.часть оплаты (клас.рук.) показатели: Тарифная ставка месячная (должностной оклад) -																																																																																																																																																																			
!Стим.часть оплаты (метод.работа) показатели: Тарифная ставка месячная (должностной оклад) -																																																																																																																																																																			
!ДОУ показатели: Сумма -																																																																																																																																																																			
!Классное руководство показатели: Фиксированная сумма -																																																																																																																																																																			
!Кабинет показатели: Фиксированная сумма -																																																																																																																																																																			
!Неаудитор.занятость показатели: Фиксированная сумма -																																																																																																																																																																			
!Квалификац.категория показатели: Процент оплаты -																																																																																																																																																																			
!Проверка тетрадей показатели: Процент оплаты -																																																																																																																																																																			
!З/пл.стим.ч. показатели: Процент оплаты -																																																																																																																																																																			

!Районный коэффициент показатели: Процент оплаты - 25									
Всего начислено							Всего удержано		
3. Доходы в натуральной форме						4. Выплачено			
							Перечислено в банк (аванс)		
							Перечислено в банк (под расчет)		
Всего натуральных доходов							Всего выплат		
Долг за работником на начало месяца							Долг за работником на конец месяца		