




Приложение № 4  
к коллективному договору на 2022 г. -2025гг.

<p>ПРИНЯТО На Общем собрании работников</p>	<p>СОГЛАСОВАНО Председатель ПК</p> <p> О.В. Бадрутдинова 09 2022 г.</p>	<p>УТВЕРЖДАЮ Директор МАБОУ Лицея № 9 «Лидер» имени А.М. Клешко</p> <p> И.Г. Осетрова 09 2022</p> 
---	--	--

**Положение  
об оплате труда муниципального автономного  
общеобразовательного учреждения  
«Лицей № 9 «Лидер» имени А.М. Клешко**

г. Красноярск, 2022

## I. Общие положения

1. Данное Положение разработано в соответствии с Федеральным законом от 03.11.2006 № 174-ФЗ «Об автономных учреждениях», Постановлением администрации г. Красноярск от 19.01.2010 г. № 1 «О новых системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений города Красноярск» и иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации, Красноярского края и правовыми актами г. Красноярск, Коллективным договором, Уставом муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Лицей № 9 «Лидер» имени А.М. Клешко» (далее по тексту Лицей), локальными актами, должностными инструкциями Лицея.

Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников Лицея в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы, эффективного решения поставленных целей и задач.

2. Лицей является Федеральной инновационной площадкой Министерства просвещения РФ. Данный статус в соответствии с Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» дает право осуществлять экспериментальную и инновационную деятельность.

Лицей является статусным учреждением по различным направлениям инновационной и экспериментальной деятельности:

- Федеральная инновационная площадка Министерства просвещения Российской Федерации:
  - Региональная инновационная площадка
  - Пилотная школа по введению ФГОС НОО, ООО, СОО
  - Базовая школа по организации инклюзивного образования
  - Пилотная школа по введению ФГОС для детей с ОВЗ (дети с расстройством аутистического спектра)
  - Базовая школа по созданию и развитию Специализированных инженерно-технологических классов
  - Базовая школа инновационного образовательного округа «Лидер» Свердловского района
  - Стажерская площадка ФЦПРО по реализации программ повышения квалификации
  - Региональная площадка стажерских практик по введению профстандарта педагога
  - Пилотная школа Российского движения школьников

3. Работая в инновационном режиме, все работники лицея находятся в постоянном развитии, выполняя различные функции, постоянно осваивая новые профессиональные позиции, реализуя свои разносторонние способности. Их деятельность выходит за рамки функциональных обязанностей. Многофункциональность работника снижает риск стагнации узкопрофильного специалиста, что способствует развитию инновационного образования, направленного на повышение качества и получение высоких образовательных результатов.

4. Инновационная образовательная программа лицея определяет результаты, условия и содержание образования, разрабатывается на основе

- примерных основных образовательных программ, обеспечивающих реализацию федеральных государственных образовательных стандартов начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования, обеспечивающих дополнительную углубленную подготовку обучающихся по предметам естественно-научного и технического циклов;
- дополнительных общеобразовательных программ различных направленностей;

- образовательных потребностей и запросов обучающихся и их родителей;
- потребностей развития экономики Красноярска и Красноярского края;
- материалов, обеспечивающих духовно-нравственное развитие, воспитание, качество подготовки обучающихся, создание безопасных и комфортных условий (целевые программы, проекты).

5. Настоящее Положение регулирует систему оплаты труда, которая устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения представительного органа работников.

5. Заработная плата устанавливается работнику Лицея на основании трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) при наличии действующего Коллективного договора, настоящего Положения, не противоречащих действующему законодательству.

6. Локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда, принимаются с учетом мнения представительного органа работников Лицея – профсоюзного комитета.

7. Лицей в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования, а также размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы всех категорий работников.

8. Система оплаты труда работников Лицея включает в себя следующие элементы оплаты труда:

- оклады (должностные оклады), ставки заработной платы;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

10. Заработная плата работников Лицея увеличивается (индексируется) с учетом уровня потребительских цен на товары и услуги.

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

12. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы конкретным работникам устанавливаются директором Лицея на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы в соответствии с минимальными размерами окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников автономного учреждения, устанавливаются в соответствии с приложением № 1 к настоящему положению.

## II. Механизм формирования заработной платы работников Лицея

1. Заработная плата работника Лицея формируется, исходя из занимаемых должностей, профессиональных позиций, интенсивности, качества и результативности труда.

2. Любой работник лицея может совмещать несколько должностей согласно утвержденному штатному расписанию с учетом профессионального уровня, действуя в соответствии с должностными инструкциями при условии выполнения всех функциональных обязанностей. Назначение на должности осуществляет директор. Педагогическая нагрузка учителя и педагога дополнительного образования определяется учебным планом и профессиональным уровнем работника лицея, устанавливается тарификацией и утверждается директором. Изменение нагрузки в течение учебного года осуществляется в связи с производственной необходимостью и по согласию учителя и педагога дополнительного образования с обязательным уведомлением работника за два месяца и утверждается приказом директора.

3. Совмещение должности учителя, педагога дополнительного образования, заместителя директора с функцией классного руководителя, воспитателя группы продленного дня возможно при высоком уровне профессиональной компетентности работника лицея.

4. Совмещение должности учителя, педагога дополнительного образования, заместителя директора с должностью методиста возможно при осуществлении работником следующих деятельности: разработка образовательных и целевых программ, учебно-методических пособий, написание статей в педагогические издания.

5. Любой педагогический работник лицея имеет право на увеличение минимального оклада (должностного оклада), ставки заработной платы посредством применения к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы повышающих коэффициентов в соответствии с приложением 2 к данному Положению.

Условиями установления повышающего коэффициента являются:

- коэффициент устанавливается всем педагогическим работникам учреждения в одинаковом размере;
- коэффициент устанавливается, в случае если доля стимулирующих выплат педагогических работников за качество и результаты труда превышает 25% от общего фонда оплаты труда.

Расчет повышающего коэффициента производится по формуле:

$$K=K_1 + K_2$$

где:

$K_1$  – повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с приложением № 2 пункта 1 настоящего Положения;

$K_2$  – повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с приложением 2 пункта 2 настоящего Положения.

Расчет повышающего коэффициента ( $K_2$ ) осуществляется следующим образом:

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

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

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

где:

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

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

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

где:

$Q$  – общий объем фонда оплаты труда педагогических работников;

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

$Q_{\text{стим}}$  – предельный фонд оплаты труда, который может направляться на выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам, определяется в размере не менее 15% от фонда оплаты труда педагогических работников;

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

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

6. Любой работник Лицея имеет право на компенсационные выплаты в соответствии с Приложением 3 к настоящему Положению. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах с работником.

7. Любой работник лицея имеет право на стимулирующие надбавки и доплаты за успешное и качественное выполнение сложных работ, высокую результативность, интенсивность и личный вклад в результаты всего педагогического коллектива лицея, развитие системы образования Свердловского района, г. Красноярск, Красноярского края, России, на персональные выплаты, выплаты по итогам работы.

8. Работникам Лицея в пределах утвержденного фонда оплаты труда может осуществляться выплата единовременной материальной помощи в соответствии с разделом VII настоящего Положения.

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

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

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

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

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

Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже размера заработной платы, установленного Законом Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», предоставляется региональная выплата.

Региональная выплата для работника рассчитывается как разница между размером заработной платы, установленным Законом Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», и месячной заработной платой конкретного работника при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей).

Работникам, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени ниже размера заработной платы, установленного Законом Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», исчисленного пропорционально отработанному времени, устанавливается региональная выплата, размер которой для каждого работника определяется как разница между размером заработной платы, установленным Законом Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», исчисленным

пропорционально отработанному работником времени, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.

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

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

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

### **III. Порядок начисления заработной платы при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором**

#### 1. Почасовая оплата труда работникам.

При расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором в Лицее применяется почасовая оплата труда педагогических работников.

Почасовая оплата труда педагогических работников Лицея применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников;
- при оплате за педагогическую работу специалистов Лицея, привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;

Размер оплаты за один час для педагогических работников определяется раздельно:

- для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 18 часов в неделю - учителю, педагогу дополнительного образования;
- для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 24 часов в неделю - музыкальному руководителю,
- для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 30 часов в неделю - воспитателю ГПД, тренеру-преподавателю
- для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 36 часов в неделю – педагогу-психологу.

(т.е. педагогические работники с нагрузкой 18 часов в неделю, 24, 30, 36 часов в неделю и т.д.) по следующей формуле:

$$Ч_{п} = О * (1 + (П+К)/ 100\%)/Н * 4,3$$

Ч<sub>п</sub> - размер доплаты за один час, руб.;

О – оклад работника за норму часов педагогической работы (на 1 ставку);

П – сумма персональных стимулирующих выплат, установленных работнику по тарификации, % (в П включаются персональные стимулирующие выплаты, установленные работнику (опыт);

К – сумма компенсационных выплат, установленных работнику, % (выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями; выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных; выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и опасными особыми условиями труда);

Н – норма часов педагогической работы на ставку заработной платы;

4,3 – среднее число недель в месяце.

## 2. Оплата труда иным работникам.

При расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы,

определенной трудовым договором, в одно и то же рабочее время, работнику производится доплата.

Размер доплаты за один рабочий день для работников определяется по следующей формуле:

$$Ч_{д} = (О*Р/100\%)/Д, \text{ где}$$

Ч<sub>д</sub> – размер доплаты за один день работы, руб.

О – оклад работника за норму часов работы (на 1 ставку), руб.

Р – коэффициент, учитывающий объем дополнительно выполняемой работы, % (определяется по договоренности с работником).

Д - количество рабочих дней работника по графику в расчетном месяце.

3. Работнику при совмещении должностей производятся стимулирующие выплаты как по основной, так и по совмещаемым должностям.

4. При совмещении профессий работнику производятся персональные выплаты за проверку тетрадей, за стаж работы и т.д.

## IV. Оплата труда заместителей директора и главного бухгалтера

1. Оплата труда директора Лицея осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда руководителей муниципальных автономных образовательных учреждений

2. Оплата труда заместителей директора и главного бухгалтера осуществляется в виде заработной платы, которая включает в себя:

- должностной оклад;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

3. При установлении условий оплаты труда директору, заместителю директора, главному бухгалтеру Лицея необходимо обеспечить не превышение предельного уровня соотношения, установленного в соответствии с пунктом 5 настоящего раздела, при условии выполнения директором, заместителем директора, главным бухгалтером всех показателей эффективности деятельности и получения стимулирующих выплат по итогам работы в максимальном размере.

4. Размеры должностных окладов заместителей директора Лицея и главного бухгалтера устанавливаются директором Лицея на 10-30 процентов ниже размеров своего должностного оклада.



5. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора, его заместителей и главного бухгалтера Лицея формируется за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Лицея (без учета заработной платы директора, заместителей директора и главного бухгалтера) устанавливается в размерах согласно приложению № 12 к настоящему Положению.

6. Стимулирующие выплаты заместителям директора, главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с Приложением 7 настоящего Положения.

## **V. Другие вопросы оплаты труда**

1. Размер средств, полученных Лицеем от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников Лицея, определяется в соответствии с затратами на оплату труда (с учетом выплат страховых взносов по обязательному социальному страхованию и взносов по страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний), учтенными при утверждении тарифов (цен) на услуги (работы) в учреждении.

2. Средства, поступающие от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляются Лицеем на выплаты стимулирующего характера, заработной платы работникам Лицея, директору, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 11 раздела I настоящего Положения. Направленные средства на выплаты стимулирующего характера директору Лицея производится с учетом недопущения превышения предельного объема средств на выплаты стимулирующего характера.

3. Стимулирование работников за счет средств от приносящий доход деятельности производится в соответствии с приложением 11 к настоящему Положению.

## **VI. Виды, условия, размеры выплат стимулирующего характера и порядок их установления**

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

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

выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

персональные выплаты (с учетом сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), обеспечения региональной выплаты;

выплаты по итогам работы.

3. Виды выплат отвечают уставным задачам Лицея.

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

5. Стимулирующие выплаты за исключением выплат по итогам работы, устанавливаются комиссией по распределению стимулирующих выплат Лицея ежемесячно, ежеквартально или на год и утверждаются директором.

6. Стимулирующие выплаты устанавливаются комиссией, состав которой утверждается директором Лицея, на основании Положения о комиссии по распределению стимулирующих выплат работникам МАОУ Лицея № 9 «Лидер» и утверждается директором Лицея.

7. Комиссия Лицея по установлению стимулирующих выплат при рассмотрении вопроса о стимулировании работника вправе учитывать аналитическую информацию директора, заместителей директора, руководителей структурных подразделений Лицея, Попечительского совета, Родительского комитета Лицея, согласовывает с первичной профсоюзной организацией Лицея.

8. Конкретный размер выплат стимулирующего характера (за исключением персональных выплат) устанавливается в абсолютном размере (на основании баллов).

Балльная оценка при установлении выплат стимулирующего характера, за исключением персональных выплат, осуществляется комиссией по установлению стимулирующих выплат (за интенсивность, важность, качество выполняемых работ) сроком на год, квартал или месяц, (за результативность работы) на 1 месяц в следующем порядке:

размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику Лицея, определяется по формуле:

$$C = C_{1 \text{ балла}} \times B_i$$

где:

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

C<sub>1 балла</sub> - стоимость для определения размеров стимулирующих выплат на плановый период (месяц)

B<sub>i</sub> - количество баллов по результатам оценки труда i-го работника, исчисленное в суммовом выражении по показателям оценки за отчетный период (месяц).

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

где:

Q<sub>стим</sub> - фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления стимулирующих выплат работникам учреждения в плановом периоде (месяц);

Q<sub>стим. рук.</sub> - плановый фонд стимулирующих выплат директора, заместителя директора и главного бухгалтера Лицея, утвержденный в бюджетной смете, плане финансово-хозяйственной деятельности Лицея в расчете на 1 квартал;

n - количество физических лиц учреждения, подлежащих оценке за отчетный период (месяц), за исключением директора Лицея, его заместителей и главного бухгалтера;

Q<sub>стим. %</sub> - плановый фонд стимулирующих выплат работников Лицея (за исключением учителей, педагогов дополнительного образования), выплачиваемых в %

$$Q_{\text{стим. \%}} \text{ не может превышать } Q_{\text{стим. л}}$$

$$Q_{\text{стим. л}} = Q_{\text{зп}} - Q_{\text{гар.}} - Q_{\text{отп}}$$

где:

Q<sub>стим. л</sub> - предельный фонд заработной платы, который может направляться Лицеем на выплаты стимулирующего характера;

$Q_{зп}$  - фонд оплаты труда Лицея, состоящий из установленных работникам должностных окладов, стимулирующих и компенсационных выплат, утвержденный в бюджетной смете, плане финансово-хозяйственной деятельности Лицея на плановый период (месяц);

$Q_{гар.}$  - гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы работников по бюджетной смете по основной и совмещаемой должностям с учетом сумм компенсационных выплат на плановый период (месяц), определенный согласно штатному расписанию;

$Q_{отп.}$  - сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, выплаты пособия по временной нетрудоспособности за первые два дня временной нетрудоспособности, оплаты дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников Лицея на плановый период (месяц).

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

где:

$Q_{баз.}$  - фонд оплаты труда, состоящий из установленных работникам должностных окладов, стимулирующих и компенсационных выплат, утвержденный в бюджетной смете на плановый период (месяц) без учета выплат по итогам работы;

$N_{отп.}$  - среднее количество дней отпуска согласно графику отпусков, дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников в плановом периоде согласно плану, утвержденному в Лицее;

$N_{год}$  - количество календарных дней в плановом периоде (месяц).

9. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы, выплаты за качество выполняемых работ работников Лицея определяются согласно приложению 4 к настоящему Положению.

10. Персональные выплаты (с учетом квалификационной категории, сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае) определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. Размер персональных выплат работникам устанавливается согласно приложению 5 к настоящему Положению.

11. При выплатах по итогам работы учитывается:

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

Выплаты по итогам работы работникам Лицея устанавливаются в соответствии с приложением 6 к настоящему Положению в абсолютном размере к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

12. Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера директору Лицея выделяется в бюджетной смете Лицея.

13. Объем средств на указанные цели определяется в кратном отношении к размерам должностного оклада директора Лицея.

14. Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности Лицея для заместителей директора и главного бухгалтера устанавливаются согласно приложению 7 к настоящему Положению.

15. Заместителям директора и главному бухгалтеру устанавливаются виды персональных выплат в соответствии с приложением 8 к настоящему Положению. Персональные выплаты устанавливаются сроком на 1 год.

16. Выплаты стимулирующего характера для заместителей директора, главного бухгалтера, за исключением выплат по итогам работы устанавливаются директором Лицея сроком на полугодие или год.

17. Стимулирующие выплаты по итогам работы выплачиваются заместителям директора и главному бухгалтеру за календарный или учебный год, либо в течение учебного года за определенную проделанную работу, выполненную качественно и в срок.

18. Размер стимулирующих выплат по итогам работы максимальным размером не ограничивается и может выплачиваться заместителям директора и главному бухгалтеру по основаниям в соответствии с приложением 9 к настоящему Положению.

19. Заместителям директора Лицея и главному бухгалтеру сроки установления и размер стимулирующих выплат устанавливаются приказом директора Лицея.

20. Порядок установления и размер стимулирующих выплат заместителям руководителя и главным бухгалтерам автономных учреждений за счет приносящей доход деятельности Лицея определяется согласно приложению 10 к настоящему Положению.

## **VII. Единовременная материальная помощь**

1. Работникам, заместителям директора, главному бухгалтеру Лицея в пределах утвержденного фонда оплаты труда может осуществляться выплата единовременной материальной помощи.

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

3. Конкретный размер материальной помощи определяется директором Лицея.

4. Выплата единовременной материальной помощи работникам, заместителям директора, главному бухгалтеру Лицея производится на основании приказа директора Лицея с учетом положений настоящего раздела.

1. Минимальные размеры окладов работников образования устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных Приказом Минздравсоцразвития от 05.05.2008 N216н:

«Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1		2
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
-		3 621
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1-й квалификационный уровень		3 813*
2-й квалификационный уровень		4 231
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1-й квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	6 255
	при наличии высшего профессионального образования	7 120
2-й квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	6 547
	при наличии высшего профессионального образования	7 456
3-й квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	7 171
	при наличии высшего профессионального образования	8 168

1		2
4-й квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	7 847
	при наличии высшего профессионального образования	8 942

\* Для должности «младший воспитатель» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 4305 руб.;

2. Минимальные размеры окладов специалистов и служащих общепрофессиональных должностей устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных приказом Минздравсоцразвития от 29.05.2008 № 247н

«Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	2
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»	
1-й квалификационный уровень	3 813
2-й квалификационный уровень	4 023
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	
1-й квалификационный уровень	4 231
2-й квалификационный уровень	4 650
3-й квалификационный уровень	5 109
4-й квалификационный уровень	6 448
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	
1-й квалификационный уровень	4 650
2-й квалификационный уровень	5 109
3-й квалификационный уровень	5 608
4-й квалификационный уровень	6 742

Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности «специалист по охране труда» устанавливается в размере 4 650 руб.

Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности «специалист по закупкам» устанавливается в размере 4 650 руб.

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

«Квалификационные уровни»	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	2
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»	
1-й квалификационный уровень	3 275
2-й квалификационный уровень	3 433
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»	
1-й квалификационный уровень	3 813
2-й квалификационный уровень	4 650
3-й квалификационный уровень	5 109
4-й квалификационный уровень	6 154

4. Минимальные размеры окладов должностей руководителей структурных подразделений устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных Приказом Минздравсоцразвития от 05.05.2008 N 216н

«Квалификационные уровни»	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	2
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений	
1-й квалификационный уровень	9 302

1	2
2-й квалификационный уровень	9 999
3-й квалификационный уровень	10 787
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	
2-й квалификационный уровень	4 650
3-й квалификационный уровень	5 109
4-й квалификационный уровень	6 448
5-й квалификационный уровень	7 283
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	
5-й квалификационный уровень	7 871
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»	
1-й квалификационный уровень	8 460
2-й квалификационный уровень	9 801
3-й квалификационный уровень	10 554

5. Минимальные размеры оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности «заведующий библиотекой» устанавливается в размере 6 397,0 рубля.

6. Размеры оклада (должностного оклада), по должностям «аккомпаниатор – концертмейстер», «художник декоратор» устанавливается в размере: при наличии среднего профессионального образования 4 152 рубля, при наличии высшего профессионального образования 5 240 рублей.



**Приложение 2**

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

№ п/п	Основание повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	Предельное значение повышающего коэффициента процентов
1.	За наличие квалификационной категории:	
	высшей квалификационной категории	25
	первой квалификационной категории	15
	второй квалификационной категории	10
2.	За осуществление педагогической деятельности в условиях изменения содержания образования и воспитания:	
	для педагогических работников общеобразовательных учреждений	35
	для педагогических работников дошкольных образовательных учреждений	50
	для педагогических работников прочих образовательных учреждений	35

**Выплаты компенсационного характера**

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

2. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются работникам учреждения на основании статьи 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями производятся на основании статьи 148 Трудового кодекса Российской Федерации. На основании законодательства РФ и Красноярского края к заработной плате работников Лицея устанавливается районный коэффициент в размере 30% и надбавка в размере 30% за работу в районе, приравненном к районам Крайнего Севера.

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

Доплата за работу в ночное время производится работникам в размере 35% оклада (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Оплата труда в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливается работникам учреждения на основании статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

№ п/п	Виды компенсационных выплат	Размер в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
1.	За ненормированный рабочий день	15*
2.	педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому обучающихся, осваивающих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования и нуждающихся в длительном лечении, а также детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательную организацию (при наличии соответствующего медицинского заключения), за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в медицинских организациях	20

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

**Размер выплат стимулирующего характера работникам Лицея**

Должности		Условия		Количество баллов не более	Периодичность выплат
		наименование	индикатор		
Педагогические работники: учитель	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>				
	Организация проектной и исследовательской деятельности учащихся	Участие учащихся в научно-практических конференциях, конкурсах исследовательских работ и проектов разного уровня, лицейской защите творческих работ и проектов учащихся (учебных и социальных), в проектных семинарах	Подготовка учащихся к конференциям (за 1 учащегося)	5	ежемесячно  1 раз в месяц
			Представление результатов на конференциях, конкурсах исследовательских работ и проектов разного уровня, лицейской защите творческих работ и проектов, проектных семинарах (за 1 учащегося):		
			Лицейский уровень	3	
			Районный уровень	5	
			муниципальный уровень	10	
			региональный уровень	15	
			федеральный уровень	20	
Международный уровень			30		

Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	Руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами, кафедрами, районными методическими объединениями)	Обеспечение работы в соответствии с планом	20	ежемесячно
	Участие в работе психолого-медико-педагогического консилиума, совета профилактики	Постоянное участие в комиссиях, подготовка планово-аналитической, отчетной документации	20	ежемесячно
	наставническая работа	подготовка планово-аналитической, отчетной документации	20	ежемесячно
Ведение профессиональной документации (рабочие программы, классные журналы, планы занятий)	Полнота и соответствие нормативным документам	100% соответствие	10	ежемесячно
Дополнительная нагрузка по осуществлению образовательного процесса	Сопровождение учащихся во время внеурочной деятельности (прогулки, экскурсии, поездки в бассейн, походы)	Отсутствие несчастных случаев, сохранность контингента детей	20	ежемесячно
	Проведение дополнительных экскурсий (вне рамок рабочей программы по предмету)	1 экскурсия	10	1 раз в месяц
	Организация образовательного тура за пределы г. Красноярска	Творческий отчет учащихся	20	1 раз в месяц
	Организация походов выходного дня, экспедиций (в соответствии с программой)	Творческий отчет учащихся	20	ежемесячно
	Отсутствие замечаний	Отсутствие	10	ежемесячно

Ведение электронных журналов и дневников на портале Лицея	администрации Лицея и жалоб родителей			
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>				
Стабильность и рост качества обучения, положительная динамика по индивидуальному прогрессу учащихся	Участие школьников в лицейских образовательных проектах, мероприятиях различного уровня	% участвующих от общего числа обучающихся до 20% до 50% до 100%	10 15 20	ежемесячно
	Качество успеваемости (по результатам итоговых контрольных работ, контрольных срезов, ГИА-9, ЕГЭ)	Качество ККР (4 кл.), ГИА (9 кл.): не ниже 50%	10	ежемесячно
		не ниже 70%	20	
		ср. балл ЕГЭ: 60-69 б	15	
		Выше 70б Качество по итогам промежуточных контрольных работ не ниже 70%	20	
Стабильные показатели по качеству обучения	1 класс	10	ежемесячно	
Положительная динамика по индивидуальному прогрессу учащихся	Повышение качества обученности в 1 классе на 1%	15	ежемесячно	
Участие обучающихся в интеллектуальных, творческих конкурсах, олимпиадах различного уровня	Доля участников конкурсов олимпиад от общего числа обучающихся Не ниже 20% Не ниже 30% Не ниже 50% Не ниже 70%	5 15 20 30	ежемесячно	

		<p>наличие лауреатов, призеров и победителей конкурсов, рейтинговых олимпиад, научно-практических конференций (за 1 учащегося или команду, ставших, призерами или победителями в соответствии с занятыми местами):</p> <p>лицейский уровень 5</p> <p>муниципальный уровень 10</p> <p>региональный уровень 15</p> <p>федеральный уровень 20</p> <p>международный уровень 25</p>		1 раз в месяц
Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	Разработка и реализация проектов и программ (участие – 10-50б, руководство проектным направлением – 20-50б)	<p>Реализация проекта, программы</p> <p>лицейский уровень 10-20</p> <p>районный уровень 15-25</p> <p>муниципальный уровень 20-30</p> <p>региональный уровень 30-40</p> <p>федеральный уровень 40-50</p> <p>Призовое место в конкурсе проектов и программ:</p> <p>районный уровень 10</p> <p>муниципальный уровень 15</p> <p>региональный уровень 20</p> <p>федеральный уровень 30</p> <p>международный уровень 40</p>		<p>ежемесячно</p> <p>1 раз в месяц</p>

		Организация и проведение мероприятия в соответствии с образовательным проектом, оформление выставки:		1 раз в месяц
		лицейского уровня	10	
		муниципального уровня	20	
		регионального уровня	30	
		федерального уровня	40	
Предъявление результатов педагогической деятельности на педагогических, методических советах, семинарах и других мероприятиях различного уровня	Выступление на педагогических мероприятиях, форумах педагогов, одно выступление	Лицейский уровень	10	1 раз в месяц
		Муниципальный уровень	15	
		Региональный уровень	20	
		Федеральный уровень	30	
	Презентация результатов работы в форме статьи,	Одна публикация (в зависимости уровня)		1 раз в месяц
		районный	10	
		муниципальный	15	
		региональный	20	
		федеральный или в Интернет	30	
Предъявление образовательных практик	Уровень предъявления образовательных практик (мастерские, мастер-классы)	Лицейский уровень	5	1 раз в месяц
		Районный уровень	10	
		Муниципальный уровень	20	
		Региональный уровень	30	
		Федеральный уровень	40	
	Участие в работе экспертных групп	Муниципальный уровень	10	ежемесячно
		Региональный уровень	20	
		Федеральный уровень	30	
Организация деятельности детских объединений, организаций	постоянный состав, создание и реализация социальных проектов, программ	за каждый проект, программу	20	ежемесячно

Реализация инклюзивного образования	Наличие детей с ОВЗ	Индивидуальный прогресс	20	ежемесячно
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>				
Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	Освоение информационных технологий и применение их в практике работы с детьми	Работа на лицейском портале без замечаний, использование онлайн ресурсов, облачных технологий в образовательном процессе	10	ежемесячно
	Выстраивание образовательного процесса в соответствии с программой надпредметного содержания	Наличие программы	20	ежемесячно
	Участие в конкурсах профессионального мастерства, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	Участие в конкурсе профессионального мастерства, внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении мастер-классов, творческих отчетов	20	1 раз в месяц
		Победа в конкурсе профессионального мастерства:		1 раз в месяц
	лицейский уровень	10		
	районный уровень	20		
	муниципальный уровень	30		
	региональный уровень	40		
	федеральный уровень	50		



		Систематическая работа по повышению педагогического мастерства (курсы повышения квалификации, семинары, самообразование), использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	Внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении мастер-классов, творческих отчетов	20	ежемесячно
Воспитатель	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>				
	Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы)	Полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	100%	30	
	Обеспечение занятости детей	Проведение с детьми занятий, приобщение к труду, привитие им санитарно-гигиенических навыков	Постоянно	20	
	Организация работы по укреплению здоровья воспитанников	Ежедневное проведение закаливающих процедур, соблюдение температурного, светового режима и т.д.	Отсутствие замечаний медперсонала, администрации учреждения, надзорных органов	20	
	<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>				
	Участие в инновационной деятельности	Разработка и внедрение авторских программ воспитания	Наличие авторской программы воспитания	30	
	Организация здоровьесберегающей воспитывающей среды	Отсутствие травм, несчастных случаев	0	20	

Эффективность работы с родителями	Наличие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	20	
		Высокий уровень решения конфликтных ситуаций	20	
	Посещаемость детей	Не менее 80%	20	
Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении	Постоянно	10	
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>				
Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса	Выстраивание воспитательного процесса в соответствии с программой воспитания коллектива детей, проведение уроков высокого качества	Отсутствие замечаний старшего воспитателя, методиста, администрации учреждения	30	
	Участие в конкурсах профессионального мастерства, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	Внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении открытых занятий, творческих отчетов	20	
Старший воспитатель	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			
	Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы)	Полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	100%	30

Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	Разработка, согласование, утверждение и реализация проектов и программ	Издание печатной продукции (статей), отражающей результаты работы	20	
Создание условий для осуществления образовательного процесса	Обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения; обеспечение санитарно-бытовых условий, выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	Отсутствие предписаний надзорных органов или устранение предписаний в установленные сроки	20	
Сохранение здоровья детей в учреждении	Создание и реализация программ и проектов, направленных на сохранение здоровья детей	Отсутствие динамики увеличения числа хронических и сезонных заболеваний у детей	10	
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>				
Участие в инновационной деятельности	Разработка и внедрение авторских программ воспитания	Наличие авторской программы воспитания	30	
Организация и проведение отчетных мероприятий, показывающих родителям результаты образовательного процесса, достижения детей	Открытые утренники, праздники, посвященные Дню матери, временам года, и т.п.	Наличие мероприятий	30	
Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении	Постоянно	10	

	<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>				
	Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса	Участие в конкурсах профессионального мастерства, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	Внедрение новых технологий, форм, методов, приемов в работе	20	
Младший воспитатель.	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>				
	Проведение работы по укреплению здоровья детей	Ежедневное проведение совместно с воспитателем и под его руководством закаливающих процедур	Отсутствие замечаний медперсонала, администрации учреждения, надзорных органов	20	
	Организация работы по самообслуживанию, соблюдению детьми распорядка дня	Соблюдение распорядка дня, режима подачи питьевой воды, оказание необходимой помощи воспитанникам по самообслуживанию	Отсутствие замечаний медперсонала, администрации учреждения, надзорных органов	20	
	<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>				
	Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении	Постоянно	30	
	Участие в мероприятиях учреждения	Проведение Дня именинника, праздников для детей	Постоянно	30	
	<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>				
	Соблюдение санитарно-гигиенических норм	Отсутствие замечаний надзорных органов	0	30	

Педагогические работники: педагог-психолог, социальный педагог, учитель – логопед, учитель-дефектолог, тьютор.	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Сопровождение учащихся в образовательном процессе	Руководство психолого-медико-социальной службой, психолого-медико-педагогическим консилиумом, советом профилактики, деятельность уполномоченного по правам участников образовательного процесса	Работа в соответствии с положениями и планом	20	ежемесячно
	Работа в психолого-медико-педагогическом консилиуме учреждения	Участие в работе	Постоянное, без пропусков, участие в одной из комиссий, подготовка отчетной документации	10	ежемесячно
	Работа с семьями обучающихся, воспитанников	Проведение мероприятий для родителей, семей обучающихся, воспитанников учреждения	Проведение одного мероприятия	10	ежемесячно
		Качественное проведение диагностических мероприятий	В соответствие с планом	20	ежемесячно
		Обследование условий жизни опекаемых	Акты обследования, отчеты	20	ежемесячно
	Выстраивание взаимодействия с учреждениями здравоохранения	Организация проведения плановой диспансеризации и медицинских осмотров учащихся	100%	30	ежемесячно
	Отсутствие или оперативное устранение предписаний	Отсутствие предписаний контролирующих органов	0	30	ежемесячно

контролирующих или надзирающих органов		Устранение предписаний в установленные сроки	20	ежемесячно
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>				
Эффективность методов и способов работы по педагогическому сопровождению учащихся	Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью (участие – 10-50б, руководство проектным направлением – 20-50б)	Реализация проекта, программы		
		лицейский уровень	10-20	ежемесячно
		районный уровень	15-25	
		муниципальный уровень	20-30	
		региональный уровень	30-40	
		федеральный уровень	40-50	
	Призовое место в конкурсе проектов и программ:			1 раз в месяц
	районный уровень	10		
	муниципальный уровень	15		
	региональный уровень	20		
	федеральный уровень	30		
	международный уровень	40		
		Презентация результатов работы в форме статьи, выступления на форумах педагогов	20	1 раз в месяц
		Организация и проведение мероприятия в соответствии с образовательным проектом, оформление выставки:		1 раз в месяц
		лицейского уровня	10	
		муниципального уровня	20	
		регионального уровня	30	
		федерального уровня	40	

Снижение уровня заболеваемости обучающихся	Снижение количества заболевших учащихся	Отсутствие динамики увеличения числа хронических и сезонных заболеваний учащихся	30	ежемесячно
Повышение мотивации к обучению	Снижение пропусков без уважительной причины	За 1% по Лицею	5	ежемесячно
Эффективная реализация коррекционной направленности образовательного процесса	Качество успеваемости обучающихся	50-65%	10	ежемесячно
		65-80%	20	
Формирование социального опыта обучающихся, воспитанников	Количество обучающихся, воспитанников, состоящих на внутреннем учете учреждения или на учете в группе по делам несовершеннолетних	0-10%	20	ежемесячно
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>				
Высокий уровень педагогического мастерства	Организация работы службы психолого-педагогического сопровождения учащихся	Отрицательная динамика возникновения конфликтов** в течение учебного года	30	ежемесячно
	Участие в конкурсах профессионального мастерства, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	Участие в конкурсе профессионального мастерства, внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении мастер-классов, творческих отчетов	20	ежемесячно

			Победа в конкурсе профессионального мастерства: лицейский уровень районный уровень муниципальный уровень региональный уровень федеральный уровень	10 20 30 40 50	1 раз в месяц
		Систематическая работа по повышению педагогического мастерства (курсы повышения квалификации, семинары, самообразование), использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	Внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении мастер-классов, творческих отчетов	20	ежемесячно
	Создание безопасной и здоровьесохраняющей среды в учреждении	Реализация целевой программы «Безопасная школа», проведение мероприятий в рамках программы	за одно мероприятие	20	1 раз в месяц
<b>Педагогические работники:</b>	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>				
Воспитатель ГПД	Эффективная организация внеурочной деятельности в группах продленного дня	Разработка сценариев мероприятий и их проведение	100% участие учащихся ГПД в мероприятии	10	ежемесячно
		Разработка программ дополнительного образования и их реализация	100% участие учащихся ГПД в 1 программе	20	ежемесячно



Обеспечение занятости детей	проведение с детьми занятий по подготовке домашних заданий, приобщение к труду, воспитание этических и нравственных норм, привитие им санитарно-гигиенических навыков	постоянно	20	ежемесячно
Организация работы по укреплению здоровья детей	Ежедневные прогулки на свежем воздухе, организация подвижных игр, соблюдение температурного, светового режима и т.д.	отсутствие замечаний администрации Лицея, надзорных органов	20	ежемесячно
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>				
Организацию здоровьесберегающей воспитывающей среды	Отсутствие травм, несчастных случаев, вредных привычек у учащихся	0	20	ежемесячно
Эффективность работы по созданию детского коллектива	Социально-психологический климат в детском коллективе, способствующий мотивации к обучению, эффективному разрешению конфликтов, адекватной самооценке	Высокие показатели обучения учащихся (более 50%)	10	ежемесячно
		отсутствие конфликтов	10	
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>				
Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса	Выстраивание воспитательного процесса в соответствии с программой воспитания	Наличие программы воспитания	30	ежемесячно
	Участие в конкурсах профессионального мастерства, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	Участие в конкурсе профессионального мастерства, внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении мастер-классов, творческих отчетов	20	ежемесячно

			Победа в конкурсе профессионального мастерства: лицейский уровень районный уровень муниципальный уровень региональный уровень федеральный уровень	10 20 30 40 50	1 раз в месяц
<b>Педагогические работники и учебно-вспомогательный персонал</b> Аккомпониатор - концертмейстер, преподаватель-организатор (ОБЖ), тренер-преподаватель, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре.	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>				
	Руководство проектными и творческими группами, методическими объединениями	Руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами, методическими объединениями)	Обеспечение работы в соответствии с планом	20	ежемесячно
	Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы)	Полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	100%	20	ежемесячно
	Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья детей	Праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья и т.п.	Наличие мероприятий	30	
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>					

Достижения учащихся	Участие в соревнованиях, олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах различного уровня	Доля участников от общего числа обучающихся, воспитанников	10 15 20	ежемесячно
		до 20% до 50% до 100%		
		Наличие победителей		1 раз в месяц
		лицейский уровень	5	
		районный	10	
		муниципальный уровень	15	
		региональный уровень	20	
		федеральный уровень международный	25 30	
Организация деятельности детских объединений, организаций	Постоянный состав, создание и реализация социальных проектов, программ	За каждый проект, программу	20	ежемесячно
Эффективность методов и способов работы по педагогическому сопровождению учащихся	Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью (участие – 10-50б, руководство проектным направлением – 20-50б)	Реализация проекта, программы		ежемесячно
		лицейский уровень	10-20	
	районный уровень	15-25		
	муниципальный уровень	20-30		
	региональный уровень	30-40		
	федеральный уровень	40-50		
		Призовое место в конкурсе проектов и программ:		1 раз в месяц
		районный уровень	10	
		муниципальный уровень	15	
		региональный уровень	20	
		федеральный уровень	30	
		международный уровень	40	
		Презентация результатов работы в форме статьи, выступления на форумах педагогов	20	1 раз в месяц

		Организация и проведение мероприятия в соответствии с образовательным проектом, оформление выставки: лицейского уровня муниципального уровня регионального уровня федерального уровня	10 20 30 40	1 раз в месяц
Организация и проведение отчетных мероприятий, показывающих родителям результаты образовательного процесса, достижения детей	Открытые утренники, праздники, посвященные Дню матери, временам года, и т.п.	Наличие мероприятий	30	
Эффективная реализация коррекционной направленности образовательного процесса	Достижение детьми более высоких показателей развития в сравнении с предыдущим периодом	Положительная динамика	30	
Организация здоровьесберегающей воспитывающей среды	Отсутствие травм, несчастных случаев	0	30	
Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении	постоянно	10	
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>				

	Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	Участие в конкурсах профессионального мастерства, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	Участие в конкурсе профессионального мастерства, внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении мастер-классов, творческих отчетов	20	ежемесячно
			Победа в конкурсе профессионального мастерства: лицейский уровень районный уровень муниципальный уровень региональный уровень федеральный уровень	10 20 30 40 50	1 раз в месяц
	Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	Участие в конкурсах профессионального мастерства, конференциях, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	Внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении открытых занятий, творческих отчетов	20	
		Выстраивание воспитательного процесса в соответствии с учетом возраста, подготовленности, состояния здоровья, индивидуальных и психофизических особенностей детей, проведение уроков высокого качества	Отсутствие замечаний медперсонала, администрации учреждения, надзорных органов	30	
<b>Библиотекарь, заведующая библиотекой</b>	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>				
	Создание системы работы по повышению мотивации учащихся к чтению	Количество учащихся и работников учреждения, пользующихся фондом библиотеки	Не менее 80%	30	ежемесячно

Совершенствование информационно-библиотечной системы учреждения	Создание программы развития информационно-библиографического пространства учреждения	Наличие программы развития	20	ежемесячно
	Обеспечение учащихся учебниками в соответствии с утвержденным порядком	100%	60	ежемесячно
	Соблюдение законодательства в области книгообеспечения	Отсутствие жалоб	60	ежемесячно
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>				
Сохранность библиотечного фонда учреждения	Количество списываемой литературы библиотечного фонда	менее 20% фонда	30	ежемесячно
Осуществление текущего информирования коллектива педагогов и учащихся	Проведение уроков информационной культуры	В соответствии с планом	20	ежемесячно
	Проведение дней информирования	Не менее 1 раза в месяц	30	ежемесячно
	Организация тематических выставок	Не менее 1 раза в месяц	30	ежемесячно

Участие в разработке и реализации проектов, программ, направленных на повышение эффективности деятельности библиотеки	Разработка и реализация проектов и программ (участие – 10-50б, руководство проектным направлением – 20-50б)	Реализация проекта, программы лицейский уровень районный уровень муниципальный уровень региональный уровень федеральный уровень Призовое место в конкурсе проектов и программ: районный уровень муниципальный уровень региональный уровень федеральный уровень международный уровень	10-20 15-25 20-30 30-40 40-50  10 15 20 30 40	ежемесячно          1 раз в месяц
		Организация и проведение мероприятия в соответствии с образовательным проектом, оформление выставки: лицейского уровня муниципального уровня регионального уровня федерального уровня	     10 20 30 40	1 раз в месяц
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>				
Высокий уровень профессионального мастерства	Систематическая работа по повышению педагогического мастерства (курсы повышения квалификации, семинары, самообразование), использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	Внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении мастер-классов, творческих отчетов	20	ежемесячно

		Участие в конкурсах профессионального мастерства, Использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	Участие в конкурсе профессионального мастерства	20	ежемесячно
			Победа в конкурсе профессионального мастерства: лицейский уровень районный уровень муниципальный уровень региональный уровень федеральный уровень	10 20 30 40 50	1 раз в месяц
		Участие в конкурсах проектов			
<b>Учебно-вспомогательный персонал:</b> Заведующий хозяйством, специалист по кадрам, техник, секретарь руководителя, делопроизводитель, бухгалтер, ведущий бухгалтер, лаборант, инженер-программист, оператор ЭВМ,	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>				
	Ведение документации учреждения	Полнота и соответствие нормативной, регламентирующей документации	100%	30	ежемесячно
	Соблюдение законодательства	Штрафы, взыскания, замечания	0	60	ежемесячно
	Обработка и предоставление информации	Наличие замечаний	0	10	ежемесячно
	Внедрение современных средств автоматизации сбора, учета и хранения информации с помощью информационных компьютерных технологий	Ведение баз автоматизированного сбора информации	Отсутствие замечаний по ведению баз автоматизированного сбора информации (1 база)	50	ежемесячно



художник-декоратор, юрист-консульт, специалист по охране труда	Своевременная подготовка локальных нормативных актов Лицея	Соответствие нормам действующего законодательства	100%	30	ежемесячно	
	Оформление документов для участия в муниципальных, краевых, федеральных программах, проектах, конкурсах	Соответствие заданным нормам	100%	30	ежемесячно	
	Проведение профилактических работ по предупреждению производственного травматизма	Контроль за соблюдением в учреждении правовых актов по охране труда	Отсутствие замечаний	10	ежемесячно	
		Отсутствие производственных травм	Отсутствие травм	20	ежемесячно	
	Проведение теоретических занятий по соблюдению требований безопасности	Оценивается по факту проведения занятий	1 занятие	5	ежемесячно	
			свыше 1	15	ежемесячно	
	<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>					
	Техническое и программное обеспечение и использование в работе учреждения	Функционирование локальной сети, электронной почты учреждения, использование программного обеспечения	стабильно	30	ежемесячно	
	Оперативность	Выполнение заданий, отчетов, поручений ранее установленного срока без снижения качества	постоянно	30	ежемесячно	

Осуществление дополнительных работ	Наличие дополнительных работ	постоянно	40	ежемесячно
Составление и предоставление отчетности по охране труда в срок и по установленным формам	Оценивается по факту отсутствия обоснованных зафиксированных замечаний	0 замечаний	30	ежемесячно
Инициативный подход к работе	Предложения администрации по эффективной организации работы и рациональному использованию финансовых и материальных ресурсов	1 предложение	10	ежемесячно
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>				
Работа с входящей корреспонденцией	Подготовка ответов	своевременно	30	ежемесячно
Соблюдение требований техники безопасности, пожарной безопасности и охраны труда, правил внутреннего трудового распорядка	Обоснованные зафиксированные замечания	Отсутствие замечаний	30	ежемесячно
Создание в Лицее единых требований к оформлению документов, системы документооборота	Наличие регламентов по созданию внутренних документов	Соблюдение регламентов	30	ежемесячно
Качество выполняемых работ	Отсутствие возврата документов на доработку	0	10	ежемесячно

	Инициатива и творческий подход к работе	Предложения администрации по эффективной организации работы и рациональному использованию финансовых и материальных ресурсов	1 предложение	10	1 раз в месяц
		Участие в реализации образовательных проектов	1 проект	20	ежемесячно
		Участие в мероприятиях разного уровня, в том числе обмен опытом	1 мероприятие	10	1 раз в месяц
Руководитель структурного подразделения, Заведующая столовой	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Стабильность коллектива сотрудников	Соотношение уволившихся к численности сотрудников структурного подразделения	От 0% до 2%	30	ежемесячно
			До 5%	10	ежемесячно
		Доля молодых специалистов от общего числа сотрудников Центра дополнительного образования	От 20 до 40%	10	ежемесячно
			Свыше 40%.	50	ежемесячно
	Продвижение достижений и возможностей структурного подразделения	Количество публикаций, презентаций и т.д. в квартал	До 2 шт.	10	ежемесячно
			Более 2 шт.	20	ежемесячно
		Увеличение спроса на услуги структурного подразделения	Увеличение количества учащихся на 5 %	10	ежемесячно
			на 15%	30	ежемесячно
	<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>				
Выполнение плана работы структурного подразделения на уровне установленных показателей	Процент выполнения запланированных работ	100%	80	ежемесячно	
		90%	50	ежемесячно	

Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	Разработка и реализация проектов и программ (участие – 10-50б, руководство проектным направлением – 20-50б)	Реализация проекта, программы		ежемесячно
		лицейский уровень	10-20	
		районный уровень	15-25	
		муниципальный уровень	20-30	
		региональный уровень	30-40	
		федеральный уровень	40-50	
		Призовое место в конкурсе проектов и программ:		1 раз в месяц
		районный уровень	10	
		муниципальный уровень	15	
		региональный уровень	20	
		федеральный уровень	30	
		международный уровень	40	
		Организация и проведение мероприятия в соответствии с образовательным проектом, оформление выставки:		1 раз в месяц
		лицейского уровня	10	
		муниципального уровня	20	
		регионального уровня	30	
		федеральный уровень	40	
Предъявление результатов педагогической деятельности на педагогических, методических советах, семинарах и других мероприятиях различного уровня	Выступление на педагогических мероприятиях, форумах педагогов, одно выступление	Лицейский уровень	10	1 раз в месяц
		Районный уровень	15	
		Муниципальный уровень	20	
		Региональный уровень	30	
		Федеральный уровень	40	
	Презентация результатов работы в форме статьи,	Одна публикация (в зависимости уровня)		1 раз в месяц
		районный	10	
		муниципальный	15	
		региональный	20	
		федеральный или в Интернет	30	

Предъявление образовательных практик	Уровень предъявления образовательных практик (мастерские, мастер-классы)	Лицейский уровень Районный уровень Муниципальный уровень Региональный уровень Федеральный уровень	5 10 20 30 40	1 раз в месяц
	Участие в работе экспертных групп	Муниципальный уровень Региональный уровень Федеральный уровень	10 20 30	ежемесячно
	Наличие дополнительного ресурса	За каждый привлеченный ресурс	20	ежемесячно
Высокий уровень профессионального мастерства	Систематическая работа по повышению педагогического мастерства (курсы повышения квалификации, семинары, самообразование), использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	Внедрение новых технологий, форм, методов, приемов в управленческой деятельности, демонстрация их при проведении мастер-классов, творческих отчетов	20	ежемесячно
	Участие в конкурсах профессионального мастерства, Использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	Участие в конкурсе профессионального мастерства	20	ежемесячно

			Победа в конкурсе профессионального мастерства: лицейский уровень районный уровень муниципальный уровень региональный уровень федеральный уровень	10 20 30 40 50	1 раз в месяц
<b>Методист</b>	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>				
	Методическое сопровождение процесса разработки, апробации и внедрения инновационных программ, технологий, методов	Наличие оформленных программ, технологий, методов у педагогических кадров	1 Более 1	20 40	ежемесячно
	<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>				
	Выполнение плана методической работы	Доля выполненных работ	100%	20	ежемесячно
	Достижения педагогических кадров, участие в профессиональных конкурсах, конкурсах методических материалов, образовательных программ и т.п.	Муниципальный уровень	участник	5	ежемесячно
			призер	10	ежемесячно
		Краевой уровень	участник	15	ежемесячно
			призер	25	ежемесячно
Российский уровень		участник	30	ежемесячно	

		призер	40	ежемесячно
Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	Разработка и реализация проектов и программ (участие – 10-50б, руководство проектным направлением – 20-50б)	Реализация проекта, программы лицейский уровень районный уровень муниципальный уровень региональный уровень федеральный уровень Призовое место в конкурсе проектов и программ: районный уровень муниципальный уровень региональный уровень федеральный уровень международный уровень	10-20 15-25 20-30 30-40 40-50  10 15 20 30 40	ежемесячно      1 раз в месяц
		Организация и проведение мероприятия в соответствии с образовательным проектом, оформление выставки: лицейского уровня муниципального уровня регионального уровня федеральный уровень	10 20 30 40	1 раз в месяц
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>				
Разработка проектов, методических материалов	Наличие собственных проектов, методических материалов	За 1 проект	20	ежемесячно

Описание педагогического опыта	Количество изданных публикаций, представленных в профессиональных средствах массовой информации	1	10	ежемесячно
		Более 1	20	
	Выступление на конференциях, семинарах	лицейский уровень муниципальный уровень региональный уровень федеральный уровень	10 20 30 40	1 раз в месяц
Организация повышения профессионального мастерства педагогов	Проведение мастер-классов для педагогов по трансляции методов, форм, технологий	1 раз в квартал	10	ежемесячно
		Более 1 раза в квартал	25	ежемесячно
Предъявление образовательных практик	Уровень предъявления образовательных практик	лицейский	10	1 раз в месяц
		муниципальный уровень	20	
		региональный уровень	30	
		федеральный уровень	40	
	Работа в составе экспертных групп	муниципальный уровень региональный уровень федеральный уровень	10 20 30	ежемесячно
Высокий уровень профессионального мастерства	Участие в конкурсах профессионального мастерства, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	Участие в конкурсе профессионального мастерства, внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении мастер-классов, творческих отчетов	20	ежемесячно



			Победа в конкурсе профессионального мастерства: лицейский уровень районный уровень муниципальный уровень региональный уровень федеральный уровень	10 20 30 40 50	1 раз в месяц
	Систематическая работа по повышению педагогического мастерства (курсы повышения квалификации, семинары, самообразование), использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	Внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении мастер-классов, творческих отчетов		20	ежемесячно
<b>Педагог дополнительного образования</b>	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>				
	Сохранность контингента обучающихся	Стабильный состав объединения по годам обучения	100%	20	ежемесячно
	Полнота реализации дополнительной образовательной программы, программы деятельности	Выполнение учебного плана дополнительной образовательной программы, выполнение программы деятельности	100% от запланированного в квартал	20	ежемесячно
	Методическое обеспечение дополнительной образовательной	Разработка планов-конспектов занятий в соответствии с программой	наличие в соответствии с программой	10	ежемесячно

программы (по каждой программе)	Изготовление инструктивно-методических материалов, дидактических материалов, учебно-наглядных пособий	наличие материалов, пособий	30	ежемесячно
Ведение профессиональной документации	Полнота и соответствие нормативным актам, регламентирующим работу	100%	10	ежемесячно
	Своевременность сдачи документов	В срок	10	ежемесячно
Руководство проектными и творческими группами, методическими объединениями, кафедрами	Руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами, методическими объединениями)	Обеспечение работы в соответствии с планом	20	ежемесячно
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>				
Предъявление достижений обучающихся на конкурсных мероприятиях различного уровня	Участие в соревнованиях, олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах различного уровня	% участвующих от общего числа обучающихся		ежемесячно
		до 30%	10	
		30-50%	15	
		50-100%	20	
	Наличие победителей (за 1 учащегося)	лицейский уровень	5	1 раз в месяц
		муниципальный уровень	10	
		региональный уровень	20	
		федеральный уровень	30	
		международный уровень	40	
Предъявление результатов педагогической деятельности на педагогических, методических советах,	Выступление на педагогических мероприятиях, одно выступление	лицейский уровень	5	1 раз в месяц
		районный уровень	10	
		муниципальный уровень	20	
		региональный уровень	30	
		федеральный уровень	40	

семинарах и других мероприятиях различного уровня				
Предъявление образовательных практик	Уровень предъявления образовательных практик	лицейский районный муниципальный региональный федеральный уровень	5 10 20 30 40	1 раз в месяц
	Участие в работе экспертных групп	муниципальный уровень региональный уровень федеральный уровень	10 20 30	ежемесячно
Осуществление дополнительных видов работ	Выполнение работ по ремонту используемого оборудования и инвентаря	Временные затраты со 100% качеством До 1 часа До 2 часов Свыше 2 часов	10 20 50	ежемесячно
	Сопровождение учащихся на экскурсии, олимпиады, конкурсы	Отсутствие нарушений норм и требований при перевозке детей	20	ежемесячно
Организация деятельности детских объединений, организаций	постоянный состав, создание и реализация социальных проектов, программ	за каждый проект, программу	20	ежемесячно
Интеграция в образовательный процесс учащихся с ограниченными возможностями здоровья, детей-сирот, детей, состоящих на учете в ОВД	Наличие в группе обучающихся с ОВЗ, детей-сирот, детей, состоящих на учете в ОВД	за каждого обучающегося	5	ежемесячно

Организация деятельности с родителями обучающихся	Проведение мероприятий с родителями (родительские собрания, совместные детско-взрослые мероприятия)	1 раз в квартал 1 раз в месяц	5 10	ежемесячно
Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	Разработка и реализация проектов и программ (участие – 10-50б, руководство проектным направлением – 20-50б)	Реализация проекта, программы лицейский уровень районный уровень муниципальный уровень региональный уровень федеральный уровень	10-20 15-25 20-30 30-40 40-50	ежемесячно
		Призовое место в конкурсе проектов и программ: районный уровень муниципальный уровень региональный уровень федеральный уровень международный уровень	10 15 20 30 40	1 раз в месяц
		Организация и проведение мероприятия в соответствии с образовательным проектом, оформление выставки: лицейского уровня муниципального уровня регионального уровня федеральный уровень	10 20 30 40	1 раз в месяц
<b>Выплаты за качество выполняемых работ:</b>				
Результативность освоения содержания программы обучающимися	Средний процент освоения содержания программы обучающимися (по результатам промежуточной аттестации)	90-100%	20	ежемесячно
Создание условий	Отсутствие несчастных случаев	0 случаев	10	ежемесячно

безопасности и сохранности жизни и здоровья участников образовательного процесса				
Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	Освоение информационных технологий и применение их в практике работы с детьми	Использование при организации занятий информационно-компьютерных технологий, интерактивной доски, компьютерных программ по созданию презентаций и публикаций, облачных технологий, онлайн ресурсов	10	ежемесячно
	Выстраивание образовательного процесса в соответствии с программой надпредметного содержания	Наличие программы	20	ежемесячно
	Участие в конкурсах профессионального мастерства, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	Участие в конкурсе профессионального мастерства, внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении мастер-классов, творческих отчетов	20	ежемесячно
		Победа в конкурсе профессионального мастерства: лицейский уровень районный уровень муниципальный уровень региональный уровень федеральный уровень	10 20 30 40 50	1 раз в месяц

		Систематическая работа по повышению педагогического мастерства (курсы повышения квалификации, семинары, самообразование), использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	Внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении мастер-классов, творческих отчетов	20	ежемесячно
Заместители руководителя,	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>				
	Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса	в соответствии с лицензией	10	ежемесячно
		наличие высококвалифицированных педагогических кадров	положительная динамика аттестации педагогических кадров на квалификационную категорию	10	ежемесячно
		обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения; обеспечение санитарно-бытовых условий, выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	отсутствие предписаний надзорных органов или устранение предписаний в установленные сроки	20	ежемесячно
		система непрерывного развития педагогических кадров	наличие и реализация программы развития педагогических кадров	20	ежемесячно
		создание и реализация программ и проектов, направленных на сохранение здоровья детей	организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению здоровья учащихся	10	ежемесячно

<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>				
Обеспечение качества образования в учреждении	показатели качества по результатам итоговой аттестации учащихся	Не ниже 50%	20	ежемесячно
	участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы	участие в конкурсах инновационных учреждений, участие педагогов в профессиональных конкурсах	10	ежемесячно
		победы в конкурсах инновационных учреждений, победы педагогов в профессиональных конкурсах	20	ежемесячно
	достижения обучающихся, в олимпиадах, конкурсах, смотрах, конференциях, соревнованиях	наличие призеров и победителей	20	ежемесячно
	отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися	0	10	ежемесячно
Сохранность контингента обучающихся, воспитанников	наполняемость классов в течение года в соответствии с планом комплектования	движение учащихся в пределах 1-2% от общей численности	20	ежемесячно
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>				
Эффективность управленческой деятельности	управление учебно-воспитательным процессом на основе программ и проектов (программа развития учреждения, программа надпредметного содержания, программа воспитания)	наличие и реализация программ и проектов (за каждый проект, программу)	20	ежемесячно
Результативность собственного участия в	Участие в конкурсах профессионального мастерства,	Участие в конкурсе профессионального мастерства	20	ежемесячно

	профессиональных конкурсах и мероприятиях	использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	Победа в конкурсе профессионального мастерства: лицейский уровень районный уровень муниципальный уровень региональный уровень федеральный уровень	10 20 30 40 50	1 раз в месяц	
<b>Педагог-организатор</b>	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>					
	Выполнение государственного задания	Количество потребителей государственных услуг мероприятий	100% соответствие показателям государственного задания	20	ежемесячно	
		степень ответственности при организации и проведении массового мероприятия	руководит организацией и проведением мероприятия		20	ежемесячно
			участвует в организации и проведении		10	ежемесячно
	Руководство проектными и творческими группами, методическими объединениями, кафедрами	руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами, методическими объединениями)	обеспечение работы в соответствии с планом	20	ежемесячно	
	Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы)	полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	100%	20	ежемесячно	
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:</b>						



Предъявление результатов педагогической деятельности на педагогических, методических советах, семинарах и других мероприятиях различного уровня.	доклад, выступление, публикация, презентация	лицейский уровень	5	1 раз в месяц
		муниципальный уровень	10	
		региональный уровень	20	
		федеральный уровень	40	
Выполнение технических условий массового мероприятия	Полнота использования финансовых средств на проведение мероприятия	90-100%	25	ежемесячно
	Соблюдение сроков, соответствие требованиям бухгалтерии	сдача финансового отчета о проведении массового мероприятия без замечаний	15	ежемесячно
Осуществление дополнительных видов работ	Выполнение работ по ремонту и приведению в порядок используемого оборудования и инвентаря, используемого для организации массовых мероприятий, проведение погрузочно-разгрузочных работ	временные затраты со 100% качеством до 1 часа до 2 часов свыше 2 часов	5 10 40	ежемесячно
	Сопровождение учащихся на экскурсии, олимпиады, конкурсы	Отсутствие нарушений норм и требований при перевозке детей	20	ежемесячно
Организация деятельности детских объединений, организаций	постоянный состав, создание и реализация социальных проектов, программ	за каждый проект, программу	20	ежемесячно

Достижения обучающихся	Участие обучающихся в конкурсных мероприятиях (1 учащийся или команда)	лицейский уровень районный уровень муниципальный уровень региональный уровень федеральный уровень	3 5 10 20 30	ежемесячно
	Победа обучающихся в конкурсных мероприятиях	наличие лауреатов, призеров и победителей конкурсов, олимпиад, научно-практических конференций (за 1 учащегося или команду, ставших, призерами или победителями): лицейский уровень районный уровень муниципальный уровень региональный уровень федеральный уровень международный уровень	3 5 10 15 20 25	1 раз в месяц
Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	Разработка и реализация проектов и программ (участие – 10-50б, руководство проектным направлением – 20-50б)	Реализация проекта, программы лицейский уровень районный уровень муниципальный уровень региональный уровень федеральный уровень	10-20 15-25 20-30 30-40 40-50	ежемесячно
		Призовое место в конкурсе проектов и программ: районный уровень муниципальный уровень региональный уровень федеральный уровень международный уровень	10 15 20 30 40	1 раз в месяц

		Организация и проведение мероприятия в соответствии с образовательным проектом, оформление выставки: лицейского уровня муниципального уровня регионального уровня федеральный уровень	10 20 30 40	1 раз в месяц
<b>Выплаты за качество выполняемых работ:</b>				
Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	Участие в профессиональном конкурсе:	Участие в конкурсе профессионального мастерства, внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении мастер-классов, творческих отчетов	20	ежемесячно
		Победа в конкурсе профессионального мастерства: лицейский уровень районный уровень муниципальный уровень региональный уровень федеральный уровень	10 20 30 40 50	1 раз в месяц
	Систематическая работа по повышению педагогического мастерства (курсы повышения квалификации, семинары, самообразование), использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	Внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении мастер-классов, творческих отчетов	20	ежемесячно

	Создание условий безопасности и сохранности жизни и здоровья участников образовательного процесса	Отсутствие несчастных случаев	0 случаев	10	ежемесячно
<b>Обслуживающий персонал:</b> Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, уборщик служебного помещения, кладовщик, гардеробщик, сторож, дворник, костюмер, электрик, кухонный работник.	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>				
	Бесперебойное функционирование всех систем жизнедеятельности учреждения	Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности	Отсутствие замечаний надзорных органов, администрации, жалоб	70	ежемесячно
		Отсутствие фиксированных случаев порчи имущества, аварийных ситуаций	Отсутствие протоколов	100	ежемесячно
	Ведение документации	Полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	Отсутствие замечаний	30	ежемесячно
	Выполнение дополнительных видов работ	погрузочно-разгрузочные работы; проведение ремонтных работ и работ, связанных с ликвидацией аварий; выполнение работ по благоустройству и озеленению территории учреждения; проведение генеральных уборок	5 часов в месяц	10	
			10 часов в месяц	20	
			15 часов в месяц	30	
	<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>				
	Участие в мероприятиях учреждения	Качественная подготовка оборудования, костюмов к мероприятию	Отсутствие замечаний	30	ежемесячно
	Осуществление дополнительных работ (не входящих в функциональные обязанности)	Погрузочно-разгрузочные работы вручную, электромонтажные работы, работы по уборке помещений и пришкольной территории	Временные затраты со 100% сохранностью имущества До 1 часа До 2 часов Свыше 2 часов	10 15 30	ежемесячно
Благоустройство территории учреждения	ландшафтный дизайн зеленой зоны	Своевременная скашивание газонов, обрезка кустарника	30	ежемесячно	

	Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирующих или надзорных органов	наличие предписаний контролирующих органов	Отсутствие предписаний Устранение предписаний в установленные сроки	50 30	
	Проведение праздников для детей	участие в мероприятиях учреждения		20	
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>					
	Коммуникативная культура	Умение выстраивать эффективное взаимодействие с сотрудниками и посетителями Лицея	Отсутствие жалоб	30	ежемесячно
	Качественное выполнение функциональных обязанностей	Выполнение требований пропускного режима	Отсутствие случаев несанкционированного въезда автотранспорта на территорию лицея, входа посетителей в здание лицея и его филиалов	30	ежемесячно
			В случае необходимости своевременный вызов пожарной охраны, правоохранительных органов, аварийных служб, оповещение администрации лицея	30	ежемесячно
		Обеспечение сохранности верхней одежды в гардеробе	Отсутствие краж, жалоб на порчу одежды	30	ежемесячно
		Поддержание в чистоте и порядке рабочего места	Отсутствие замечаний	30	ежемесячно
		Систематизация, несложный ремонт, подгонка костюмов	Отсутствие замечаний	30	ежемесячно
		Чистота территории	Своевременная уборка территории от мусора	30	ежемесячно
		Соблюдение экологических требований	Сортировка бытового мусора в контейнерах	30	ежемесячно
Содержание помещений,	Состояние помещений и	Отсутствие предписаний	50		

	участков в строгом соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями, качественная уборка помещений	территории учреждения	контролирующих или надзорных органов		
			Отсутствие замечаний администрации учреждения, надзорных органов	20	
Повар	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>				
	Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирурующих или надзорных органов	Наличие предписаний контролирурующих органов	Отсутствие предписаний	30	
			Устранение предписаний в установленные сроки	20	
	<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>				
	Снижение уровня заболеваемости детей	Уровень заболеваемости детей	Отсутствие вспышек заболеваний	30	
	Соблюдение норм в приготовлении пищи согласно цикличному меню	Отсутствие замечаний надзорных органов	0	40	
	Соблюдение технологического процесса приготовления пищи	Отсутствие замечаний надзорных органов	0	30	
	<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>				
	Содержание помещений в строгом соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями	Состояние помещений и территории учреждения	Отсутствие замечаний администрации учреждения	10	
	Качество приготовления пищи	Отсутствие замечаний медицинского работника при	Отсутствие замечаний медицинского работника	20	

		проведении органолептической оценки приготовляемой пищи			
Учителя физической культуры, педагоги дополнительного образования, осуществляющие организацию деятельности школьных спортивных клубов и обеспечивающих их реализацию в общеобразовательных организациях дополнительных общеобразовательных программ в области физической культуры и спорта для детей	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>				
	Вовлечение учащихся в соревнования различного уровня	проведение школьного этапа Всероссийских спортивных игр школьников «Президентские спортивные игры»	% участвующих от общего числа обучающихся до 20% до 50% до 100%	10 15 20	1 раз в месяц
		проведение школьного этапа Всероссийских спортивных соревнований школьников «Президентские состязания»;	% участвующих от общего числа обучающихся до 20% до 50% до 100%	10 15 20	1 раз в месяц
		Подготовка учащихся к участию во Всероссийской олимпиаде школьников по физической культуре	Наличие программы	5 (за 1 учащегося)	ежемесячно
	Развитие мотивации к занятию физической культурой и спортом	Проведение занятий по выбору в рамках 3 часа физкультуры	Наличие программы	10	ежемесячно
		организация спортивно-массовой работы с обучающимися, имеющими отклонения в состоянии здоровья, ограниченные возможности здоровья.	Наличие программы, информация для родителей	10	
		Проведение Спортивных пятниц	Наличие программы, информация, фотоотчет на сайте	10	1 раз в месяц
	<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>				
	Участие в спортивных соревнованиях	Участие во Всероссийских спортивных играх школьников	Призеры, победители: муниципальный этап	10	1 раз в месяц

	различного уровня		региональный этап	20	
		Участие во Всероссийских спортивных соревнованиях школьников «Президентские состязания»	Призеры, победители: муниципальный этап региональный этап	10 20	1 раз в месяц
		Участие во Всероссийской олимпиаде школьников по физической культуре	Призеры, победители: муниципальный этап региональный этап	10 20	1 раз в месяц
		участие в спортивных соревнованиях различного уровня среди образовательных организаций	Призеры, победители: муниципальный уровень региональный уровень	10 20	1 раз в месяц
	Формирование здорового образа жизни	развитие волонтерского движения по пропаганде здорового образа жизни	Проведение акций	20б за 1 акцию	1 раз в месяц
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>					
	Стабильность и рост качества обучения, положительная динамика по индивидуальному прогрессу учащихся	положительная динамика вовлечения обучающихся в систематические занятия физической культурой и спортом	положительная динамика	10	ежемесячно



Приложение 5

№ п/п	Виды и условия персональных выплат	Размер к окладу (должностному окладу)*
1	2	3
1	Выплаты за опыт работы в занимаемой должности**	
	от 1 года до 5 лет	5%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведение***	15%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведение***	20%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слов «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения***	15%
	При наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный»** , при условии соответствия почетного звания профилю учреждения	20%
	от 5 до 10 лет	15%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения***	25%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения***	30%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения***	25%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный»** , при условии соответствия почетного звания профилю учреждения***	30%
	свыше 10 лет	25%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения***	35%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения***	40%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения***	35%

	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный»**, при условии соответствия почетного звания профилю учреждения	40%
2	Специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с муниципальными образовательными учреждениями либо продолжающим работу в образовательном учреждении, персональная выплата устанавливается на первые пять лет работы с даты окончания учебного заведения	20%
3	Учителям и иным педагогическим работникам за проверку письменных работ в образовательных учреждениях (пропорционально нагрузке):	
	истории, биологии и географии	5%
	физике, химии, иностранного языка	10%
	математике	20%
	начальных классов	20%
	русского языка и литературы	25%
4	Учителям и иным педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя *****	2 700 руб.
5	Учителям и иным педагогическим работникам за заведование элементами инфраструктуры*****	
	кабинетами, лабораториями	10%
	учебно-опытными участками, мастерскими, музыкальными и спортивными залами	20%
6	Краевые выплаты воспитателям образовательных учреждений, реализующих основную образовательную программу дошкольного образования детей <*****>	718,4 руб.
7	поварам за контроль качества поставляемых продуктов при организации питания	20%
8	учебно-опытными участками, музыкальными и спортивными залами	20%

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

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

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

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

<\*\*\*\*> Размер выплаты педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя определяется исходя из расчета 2700,0 рубля в месяц за выполнение функций классного руководителя в классе с наполняемостью не менее наполняемости, установленной для образовательных учреждений в соответствии с законодательством Российской Федерации.

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

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

<\*\*\*\*\*> Краевые выплаты воспитателям учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования детей, устанавливаются на основании приказа руководителя учреждения в виде выплаты стимулирующего характера, входящей в состав заработной платы работника, но не более 718,4 рубля на одного работника (воспитателя).

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

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

Размер выплат по итогам работы работникам лица

Критерии	Условия		Баллы, предельный размер
	наименование	индикатор	
Степень исполнения муниципального задания	% освоения	от 86,8% до 95%	25
	муниципального задания по каждой муниципальной услуге	от 95,1% до 100%	50
		свыше 100%	75
Объем ввода законченных ремонтom объектов	Текущий ремонт	выполнен в срок, в полном объеме	25
	Капитальный ремонт		50
Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	Применение нестандартных методов работы	х	50
Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения	Задание выполнено	в срок, в полном объеме	50
Достижение высоких результатов в работе за определенный период	Оценка результатов работы	наличие динамики в результатах	50
Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	участие	50
Участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	участие	50

**Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности Лицея для заместителей директора, главного бухгалтера**

Должности	Критерии оценки эффективности и качества деятельности учреждения	Условия		Предельный размер к окладу (должностном у окладу), ставке заработной платы
		наименование	индикатор	
Заместители директора	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			
	Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса	в соответствии с лицензией	10
		наличие высококвалифицированных педагогических кадров	положительная динамика аттестации педагогических кадров на квалификационную категорию	10
		обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения; обеспечение санитарно-бытовых условий, выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	отсутствие предписаний надзорных органов или устранение предписаний в установленные сроки	30
		система непрерывного развития педагогических кадров	наличие и реализация программы развития педагогических кадров	20

Сохранение здоровья учащихся в учреждении	организация обеспечения учащихся горячим питанием	отсутствие жалоб	10
	создание и реализация программ и проектов, направленных на сохранение здоровья детей	организация и проведение мероприятий, способствующих здоровью учащихся	10
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>			
Обеспечение качества образования в учреждении	показатели качества по результатам аттестации	Общеобразовательные учреждения- не ниже 30%, гимназии, лицеи, школы с углубленным изучением предметов гимназии - не ниже 50% по предметам с углубленной подготовкой	20
	участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы	участие в конкурсах инновационных учреждений, участие педагогов в профессиональных конкурсах	10
		победы в конкурсах инновационных учреждений, победы педагогов в профессиональных конкурсах	20
	достижения обучающихся, воспитанников в олимпиадах, конкурсах, смотрах, конференциях, соревнованиях	наличие призеров и победителей	20
	отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися	0	10

	Сохранность контингента обучающихся, воспитанников	наполняемость классов в течение года в соответствии с планом комплектования	движение учащихся в пределах 1-2% от общей численности	20
	<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>			
	Эффективность управленческой деятельности	управление учебно-воспитательным процессом на основе программ и проектов (программа развития учреждения, программа над предметного содержания, программа воспитания)	наличие и реализация программ и проектов	20
<b>Главный бухгалтер</b>	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			
	Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	эффективность финансово-экономической деятельности	исполнение бюджетной сметы, плана финансово-хозяйственной деятельности	30
			своевременность и качественное проведение текущих и капитальных ремонтов	30
		обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения; обеспечение санитарно-бытовых условий, выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	отсутствие предписаний надзорных органов или устранение предписаний в установленные сроки	30
		материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса	в соответствии с лицензией	20
		сохранность имущества	отсутствие преждевременного списания имущества	20
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>				

Обеспечение стабильного функционирования и развития учреждения	отсутствие нарушений трудового законодательства	0	20
	качество подготовки отчетов	своевременная сдача и отсутствие фактов уточнения отчетов	20
	отсутствие замечаний по итогам проведенных проверок	0	20
	объемы привлечения внебюджетных средств	положительная динамика	10
	повышение заработной платы работников	положительная динамика	20
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>			
Высокий уровень профессионального мастерства при организации финансово-экономической деятельности	внедрение новых программных форм бухгалтерского учета	использование новых программ	20



**Виды и размеры персональных выплат заместителям директора и главному бухгалтеру**

№ п/п	Виды персональных выплат	Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу)
1.	сложность, напряженность и особый режим работы, наличие филиалов: до 3-х свыше 3-х	15% 45%
2.	опыт работы в занимаемой должности*:	
	от 1 года до 5 лет	5%
	при наличии ученой степени кандидата педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения**	15%
	при наличии ученой степени доктора педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения**	20%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения **	15%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный»**	20%
	от 5 лет до 10 лет	15%
	при наличии ученой степени кандидата педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения**	25%
	при наличии ученой степени доктора педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения**	30%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения **	5%
		при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный»**

свыше 10 лет	25%
при наличии ученой степени кандидата педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения**	35%
при наличии ученой степени доктора педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения*	40%
при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения **	35%
при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный»**	40%

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

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

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

**Размер стимулирующих выплат по итогам работы заместителям директора,  
главному бухгалтеру Лицея**

Критерии	Условия		Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке, баллы
	наименование	индикатор	
Степень исполнения муниципального задания	% освоения	от 86,8% до 95%	25
	муниципального задания по каждой муниципальной услуге	от 95,1% до 100%	50
		свыше 100%	75
Объем ввода законченных ремонтom объектов	Текущий ремонт	выполнен в срок, в полном объеме	25
	Капитальный ремонт		50
Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	Применение нестандартных методов работы	х	50
Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения	Задание выполнено	в срок, в полном объеме	50
Достижение высоких результатов в работе за определенный период	Оценка результатов работы	наличие динамики в результатах	50
Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	участие	50
Участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	участие	50

**Порядок установления  
и размер стимулирующих выплат заместителям директора и главному бухгалтеру за  
счет приносящей доход деятельности**

1. Выплаты стимулирующего характера заместителям директора и главному бухгалтеру за счет приносящей доход деятельности Лицея предназначены для усиления заинтересованности в повышении результативности профессиональной деятельности, своевременном исполнении должностных обязанностей.

2. Заместителям директора и главному бухгалтеру Лицея с учетом критериев оценки результативности и качества труда за счет приносящей доход деятельности Лицея в месяце, следующем за отчетным кварталом, устанавливаются выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы за счет средств от приносящей доход деятельности.

3. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы заместителям директора и главному бухгалтеру Лицея за счет средств от приносящей доход деятельности устанавливаются ежеквартально в процентах от доходов Лицея на основании приказа директора и выплачиваются ежемесячно.

4. Размер выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы заместителям директора и главному бухгалтеру Лицея за счет приносящей доход деятельности устанавливается в процентах от размера доходов, полученных Лицеем в отчетном квартале, с учетом следующих критериев оценки результативности и качества труда:

Критерии оценки результативности и качества труда	Условия		Предельный размер % от доходов автономного учреждения
	наименование	индикатор	
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>			
организация приносящей доход деятельности	доля доходов автономного учреждения к объему средств, предусмотренных на выполнение государственного задания	от 1% до 15,9%	0,5
		от 16% до 25,9%	1,0
		от 26% до 30,9%	1,5
		от 31% и выше	2,0

Размер стимулирующих выплат за счет средств от приносящий доход деятельности

№	критерии	показатель	индикатор	Количество баллов
1	Совершенствование учебно-методического комплекса реализуемой программы	Новые методические материалы, дидактические, методические пособия	Наличие изменений в УМК	15 баллов
2	Системное ведение профессиональной документации	Наличие рабочей программы, системное заполнение журнала объединения, соответствие графика учебного процесса	Отсутствие замечаний к документам на конец месяца.	10 баллов
3	Сохранность количества потребителей услуг дополнительного образования	Стабильный состав объединения	Отсутствие соглашений о расторжении договоров	25 баллов
		Увеличение количества потребителей услуг	Договора об оказании услуг дополнительного образования	2 балла за каждого обучающегося, но не более 10
4	Предъявление результатов деятельности родителям обучающихся.	Уровень подготовки обучающихся	Не менее одного открытого занятия в месяц.	5 баллов за 1 открытое мероприятие, но не более 15
5	Привлечение дополнительных ресурсов для повышения качества осуществляемой деятельности	Использование интернет ресурса для взаимодействия с родителями.	Группа в глобальной сети	3 балла
		Наличие дополнительного ресурса	За каждый ресурс	1 бал за 1 ресурс, но не более 8
6	Удовлетворенность детей и родителей (законных представителей) качеством предоставляемой образовательной услуги	Отсутствие негативных отзывов со стороны детей, родителей (законных представителей).	Стабильный состав объединения	20
7	Обеспечение охраны труда, сохранности жизни и здоровья обучающихся.	Соблюдение норм техники безопасности.	Отсутствие травматизма.	10

## Приложение 12

**Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора, заместителей директора, главного бухгалтера Лицея и среднемесячной заработной платы работников (без учета директора, заместителей директора и главного бухгалтера)**

<b>№</b>	<b>Наименование</b>	<b>Кратность</b>
1	Директор	3,7
2	Заместители директора	2,2
3	Главный бухгалтер	2,3