



**МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ЛИЦЕЙ № 6 «Перспектива»**

660094, Россия, Красноярский край, город Красноярск, улица Кутузова, дом 52
тел. (391) 260-72-01, факс (391) 260-98-41, e-mail: lyc6@mailkrsk.ru;
www.liceum6.ru

ОГРН 1022401951659, ИНН/КПП 2461023902/246101001, ОКПО 55582673

**Дополнительное соглашение к Коллективному договору
муниципального автономного
общеобразовательного учреждения
«Лицей № 6 «Перспектива»
на 2023-2026 годы**

Регистрационный номер № 5205 от 04.08.2023 г.

От работодателя:



Директор
МАОУ Лицей № 6 «Перспектива»

К.К.Лавриченко

29.07.2024 г.

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
МАОУ Лицей № 6 «Перспектива»
С.М.Павелко

29.07.2024 г.

Департамент экономической политики
и инвестиционного развития
администрации г. Красноярска

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО

Изменения и дополнения
к коллективному договору

№ 5205/4 от « 01 » 08 2024 г.

МАОУ «Лицей № 6 «Перспектива», именуемое в дальнейшем «Работодатель», в лице директора Лавриченко Кирилла Константиновича, действующего на основании Устава, с одной стороны, и первичная профсоюзная организация МАОУ Лицея № 6 «Перспектива» в лице председателя Павелко Светланы Михайловны, действующего на основании Устава профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации, являющийся представителем «Работников» с другой стороны, на основании п. 1.11 Коллективного договора от 04.08.2023 г. № 5205, в соответствии со статьей 44 Трудового кодекса Российской Федерации заключили настоящее Дополнительное соглашение о нижеследующем:

В результате проведения коллективных переговоров по изменению положений, закрепленных в коллективном договоре, заключенном 04.08.2023 г., внести изменения и изложить в следующей редакции:

1.1. Дополнить пп. 1.16.1 в следующей редакции:

«1.16.1. Законодательные и иные нормативные правовые акты, улучшающие правовое регулирование социально-экономического положения работников по сравнению с регулированием, предусмотренным настоящим коллективным договором, применяются с даты вступления их в силу.

В случае вступления в силу нормативного правового акта, ухудшающего положение работников по сравнению с установленным коллективным договором, условия настоящего коллективного договора сохраняют свои действия, если это не противоречит законодательству Российской Федерации».

1.2. Читать п.2.1 в новой редакции:

«п.2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом организации и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также территориальным соглашением и настоящим коллективным договором.

При введении в организации электронного документооборота в сфере трудовых отношений в соответствии с положениями статьи 22.1 – 22.3 ТК РФ работодатель принимает по согласованию с первичной профсоюзной организацией (с учетом мнения первичной профсоюзной организацией) локальный нормативный акт о введении электронного документооборота с внесением сторонами соответствующих изменений в настоящий коллективный договор.

Работодатель вправе принять решение о распространении на взаимодействие с дистанционными работниками правил осуществления электронного документооборота 22.1 - 22.3 ТК РФ».

1.3. Читать п.2.4 в новой редакции:

«2.4. Работодатель обязан в сфере трудовых отношений:

- 1) при заключении трудового договора требовать от лица, поступающего на работу, только документы, предусмотренные статьей 65 ТК РФ. Справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям требовать только при заключении трудового договора;
- 2) определять должностные обязанности работников организации в должностной инструкции, которая утверждается по согласованию с первичной профсоюзной организацией (с учетом мнения первичной профсоюзной организацией) и является приложением к трудовому договору;
- 3) до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с уставом организации, правилами внутреннего трудового распорядка, Соглашением, коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами организации, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника;

4) Обеспечивать на основании письменного заявления работника ведение его трудовой книжки в бумажном виде, формировать в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника, представлять ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Фонда пенсионного и социального страхования РФ.

5) по запросу работника предоставлять сведения о его трудовой деятельности;

6) руководствоваться профессиональными стандартами и Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащим в том числе квалификационные характеристики должностей работников образования, а также руководителей и специалистов высшего и дополнительного профессионального образования, здравоохранения и культуры, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

7) не допускать снижение уровня трудовых прав педагогических работников с учетом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, при заключении в порядке, установленном трудовым законодательством, дополнительных соглашений к трудовым договорам педагогических работников в целях уточнения и конкретизации должностных обязанностей, показателей и критериев оценки эффективности деятельности, установления размера вознаграждения за достижение коллективных результатов труда».

1.6. Читать п.2.6 в новой редакции:

«2.6. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передается работнику в день заключения. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящегося у работодателя.

Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ (распоряжение) о приеме на работу. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора».

1.7. Читать п.2.7 в новой редакции:

«2.7. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные статьей 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации.

Конкретизировать при заключении работодателем трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) с работником организации его должностные обязанности, условия оплаты труда, меры социальной поддержки, показатели и критерии оценки результативности его деятельности в зависимости от результатов труда, предусматривающие в том числе такие обязательные условия оплаты труда, как:

1) размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно установленный за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы);

2) виды и размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда);

3) виды и размеры выплат стимулирующего характера, условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в организации показателей и критериев;

4) продолжительность рабочего времени либо норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, порядок определения учебной нагрузки, основания ее изменения, установленных приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее – Приказ № 1601)».

1.8. Читать п.2.10 в новой редакции:

«2.10. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данной организации по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

Объем учебной (педагогической) нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

Высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических работников учебную (педагогическую) нагрузку предлагать, прежде всего, тем педагогическим работникам, учебная (педагогическая) нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

Учебная (педагогическая) нагрузка на новый учебный год учителям и педагогическим работникам, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем организации по согласованию с профкомом. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов (групп) и учебной (педагогической) нагрузки в новом учебном году.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной (педагогической) нагрузкой на новый учебный год в письменной форме».

1.9. Читать п.2.11 в новой редакции:

«2.11. При установлении учителям и педагогическим работникам, для которых данная организация является местом основной работы, учебной (педагогической) нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной (педагогической) нагрузки, установленный учителям и педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп).

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная (педагогическая) нагрузка учителям и педагогическим работникам может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в той же организации, а также педагогическим работникам других образовательных организаций, работникам предприятий и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если учителя и другие педагогические работники, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы».

1.10. Читать п.2.12 в новой редакции:

«2.12. Учебная (педагогическая) нагрузка учителям и педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими педагогическими работниками.

Учебная нагрузка учителям и педагогическим работникам, призванным на военную службу по мобилизации или заключившим контракт в соответствии с пунктом 7, статьи 38 Федерального закона от 28.03.1998 № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на

Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, устанавливается на общих основаниях и передается для выполнения другим педагогическим работникам на период приостановления трудовых договоров в соответствии со статьей 351.7 ТК РФ».

1.11. Читать п.2.13 в новой редакции:

«2.13. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителям и педагогическим работникам в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, возможны в соответствии с пунктами 1.5, 1.7, 5.2 приложения 2 к Приказу Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», в том числе:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

— уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп);

— восстановления на работе учителей и других педагогических работников, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

— возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска».

1.12. Исключить п. 2.14.

1.13. Читать п.2.15 в новой редакции:

«2.15. Оформление изменений условий трудового договора путем своевременного заключения дополнительного соглашения между работником и работодателем, является неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, с учетом положений настоящего коллективного договора.

При заключении дополнительных соглашений к трудовым договорам педагогических работников не допускается снижения уровня трудовых прав педагогических работников с учетом гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, локальными нормативными актами образовательной организации.

Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производится только по письменному соглашению сторон трудового договора путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, за исключением случаев, предусмотренных частью 2 и частью 3, статьи 72.2 и статьи 74 ТК РФ.

О введении изменений определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца. Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3, статьи 72.2 ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора с оплатой не ниже среднего заработка по прежней работе».

1.14. Читать п.2.16 в новой редакции:

«2.16. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

Расторжение трудового договора с супругой (супругом) погибшего (умершего) ветерана боевых действий, не вступившей (не вступившим) в повторный брак, по инициативе работодателя не допускается в течение одного года с момента гибели (смерти) ветерана боевых действий (статья 264.1 ТК РФ).

Исключение составляет увольнение по следующим основаниям:

- ликвидации либо прекращения деятельности организации (пункт 1 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей: прогула, появления на работе в состоянии опьянения, разглашения охраняемой законом тайны, совершения по месту работы хищения чужого имущества, установленного комиссией по охране труда нарушения требований охраны труда (пункт 6 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя (пункт 7 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- неприятия работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, непредставления или представления неполных или недостоверных сведений о своих доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера либо непредставления или представления заведомо неполных или недостоверных сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруга (супруги) и несовершеннолетних детей (пункт 7.1 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- однократного грубого нарушения руководителем организации, его заместителями своих трудовых обязанностей (пункт 10 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- представления работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора (пункт 11 части 1 статьи 81 ТК РФ)».

1.15. Дополнить п.2.17 в следующей редакции:

«2.17. Работники образовательной организации, включая руководителя, его заместителей, руководителей структурных подразделений и другие работники помимо работы, определённой трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору по основной работе на условиях, определённых пунктами 5.3, 5.4 приложения 2 к приказу № 1601, осуществлять в образовательной организации без занятия штатной должности преподавательскую работу в классах, группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

Условия выполнения и объём учебной нагрузки заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений определяет руководитель организации с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (по согласованию), а руководителю общеобразовательной организации – учредитель. Объём учебной нагрузки указанных работников является обязательным условием трудового договора или дополнительного соглашения к нему».

1.16. Читать пп.4.5.1 в новой редакции:

«4.5.1. Работодатель обеспечивает преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией (статья 179 ТК РФ).

При равной производительности и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- семейным – при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- лицам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;

- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;
- родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28.03.1998 № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации;
- супругам военнослужащих - граждан в государственных организациях, воинских частях, Героям Советского Союза, Героям Российской Федерации и полным кавалерам ордена Славы;
- работникам, пострадавшим от радиационных катастроф;
- неосвобожденному председателю первичной профсоюзной организации;
- работникам, отнесенным в установленном порядке к категории граждан предпенсионного возраста;
- лицам, получившим среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение трех лет со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- двум и более работникам из одной семьи».

1.17. Читать пп.4.5.2 в новой редакции:

«4.5.2. Не допускается расторжение трудового договора по инициативе работодателя в соответствии со статьей 261 ТК РФ:

1) с беременной женщиной, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности организации.

В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности, а при предоставлении ей в установленном порядке отпуска по беременности и родам - до окончания такого отпуска. Женщина, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности, обязана по запросу работодателя, но не чаще чем один раз в три месяца, предоставлять медицинскую справку, подтверждающую состояние беременности. Если при этом женщина фактически продолжает работать после окончания беременности, то работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с ней в связи с истечением срока его действия в течение недели со дня, когда работодатель узнал или должен был узнать о факте окончания беременности.

Допускается увольнение женщины в связи с истечением срока трудового договора в период ее беременности, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможно с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации женщины, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую женщина может выполнять с учетом ее состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать ей все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором;

2) с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или ребенка в возрасте до шестнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более детей в возрасте до четырнадцати лет, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях (за исключением увольнения по основаниям,

предусмотренным пунктами 1,5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ).

Не осуществлять в течение учебного года организационно-штатные мероприятия, которые могут повлечь высвобождение педагогических работников до окончания учебного года».

1.18. Исключить п. 4.5.3.

1.19. Читать пп.4.5.4 в новой редакции:

«4.5.4. Работнику, который попал под сокращение численности или штата, может быть назначена по предложению государственного учреждения службы занятости и при его согласии пенсия досрочно - на период до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно, но не ранее чем за два года до наступления соответствующего возраста (часть 1, 2 статьи 51 Закона от 12.12.2023 № 565-ФЗ).

Для назначения такой пенсии должны одновременно соблюдаться следующие условия (часть 1 статьи 51 Закона № 565-ФЗ; статья 8, часть 3 статьи 35, Закона от 28.12.2013 № 400-ФЗ):

- 1) отсутствует возможность для трудоустройства безработного гражданина, не достигшего возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно;
- 2) безработный гражданин имеет страховой стаж продолжительностью не менее 25 и 20 лет для мужчин и женщин соответственно либо имеет указанный страховой стаж и необходимый стаж работы на соответствующих видах работ, дающие право на досрочное назначение страховой пенсии по старости в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 400-ФЗ «О страховых пенсиях»;
- 3) безработный гражданин имеет величину индивидуального пенсионного коэффициента в размере, необходимом для назначения страховой пенсии по старости, в том числе назначаемую досрочно, в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 400-ФЗ «О страховых пенсиях»;
- 4) безработный гражданин уволен в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации».

1.20. Читать п.5.3 в новой редакции:

«5.3. Для педагогических работников организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени — не более 36 часов в неделю.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения педагогической работы, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела педагогической работы определяются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим правовое регулирование в сфере образования».

1.21. Читать п.5.4 в новой редакции:

«5.4. Педагогическим работникам конкретные нормы времени устанавливаются только для выполнения педагогической работы, которая регулируется расписанием учебных занятий (нормируемая часть педагогической работы).

Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, и регулируется графиками и планами работы, в том числе индивидуальными планами педагогической работы работника. К ней относится выполнение видов работы, предусмотренной квалификационными характеристиками по занимаемой должности в соответствии с трудовыми договорами и должностными инструкциями. А также к другой части педагогической работы относятся дополнительные виды работ, непосредственно связанные с образовательной деятельностью, которые выполняются с письменного согласия работника за дополнительную оплату в соответствии с трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) (пункты 2.3. Приказа Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени

отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (далее - Приказ № 536)».

1.22. Читать п.5.13 в новой редакции:

«5.13. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124 – 125 ТК РФ. Запрещается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд».

1.23. Читать п.5.14 в новой редакции:

«5.14. Регулирование продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска работников, замещающих должности педагогических работников, а также руководителя образовательной организации, заместителей руководителя образовательной организации, руководителей структурных подразделений образовательной организации и их заместителей осуществляется в соответствии с постановлением Правительства РФ от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

Постановление Правительства РФ от 03.04.2024 № 415 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» вступает в силу с 1.09.24 по 31.08.2029 г. и отменяет действующее Постановление № 466».

1.24. Читать п.5.18 в новой редакции:

«5.18. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. При этом денежные суммы, причитающиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке. По соглашению сторон трудового договора денежные суммы, причитающиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск.

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе в случае возникновения права на дополнительный отпуск у работника, совмещающего работу с обучением, в период нахождения в ежегодном отпуске и, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала. При переносе отпуска по указанным причинам работнику предоставляется право выбора новой даты начала отпуска».

1.25. Читать п.5.19 в новой редакции:

«5.19. Работникам с ненормированным рабочим днем, включая руководителя организации, его заместителей, руководителей структурных подразделений, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

Порядок и условия предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам образовательной организации с ненормированным рабочим днем устанавливаются Постановлением Правительства Красноярского края от 17.03.2009 № 121-п «Об утверждении Порядка и условий предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам краевых государственных учреждений и работникам государственных органов края по должностям, не отнесенным к государственным должностям и должностям государственной гражданской службы, финансируемых за счет средств краевого бюджета, с ненормированным рабочим днем», Постановлением Главы г.

Красноярска от 04.08.2009 № 291 «Об утверждении порядка и условий предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам муниципальных учреждений социальной сферы с ненормированным рабочим днем, финансируемых за счет средств бюджета города».

Перечень категорий работников с ненормированным рабочим днем, а также продолжительность ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день, составляющая не менее 3 календарных дней, предусматриваются коллективным договором (**Приложение № 4** Перечень категорий работников с ненормированным рабочим днем), в зависимости от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий.

Работнику не может быть установлен дополнительный отпуск, если его должность не включена в перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем. Работодатель ведет учет времени, фактически отработанного каждым работником в условиях ненормированного рабочего дня.

Ненормированный рабочий день не может быть установлен для работников учреждения, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.

Дополнительный отпуск, предоставляемый работникам с ненормированным рабочим днем, суммируется с ежегодным основным оплачиваемым отпуском, а также с другими ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками.

Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда».

1.26. Читать п.5.20 в новой редакции:

«5.20. Работникам, условия труда которых отнесены к вредным (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со статьей 117 ТК РФ.

Конкретный размер продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска устанавливается трудовым договором на основании коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда и степени класса вредности (Приложение Гарантии и компенсации, предоставляемые работникам, условия труда которых отнесены к вредным по результатам специальной оценки условий труда). Минимальная продолжительность дополнительного отпуска за работу во вредных условиях труда составляет 7 календарных дней».

1.27. Читать п.5.22 в новой редакции:

«5.22. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы. Конкретная продолжительность таких отпусков, а также другие случаи и условия их предоставления определяются по согласованию с работодателем».

1.28. Читать п.5.23 в новой редакции:

«5.23. Работодатель обязуется предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы на основании письменного заявления в сроки, указанные работником:

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году (статья 128 ТК РФ);
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году (статья 128 ТК РФ);
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), – до 14 календарных дней в году (статья 128 ТК РФ);
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году (статья 128 ТК РФ);
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней (статья 128 ТК РФ);

- работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет – до 14 календарных дней (статья 263 ТК РФ);
 - работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет – до 14 календарных дней (статья 263 ТК РФ);
 - одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет – до 14 календарных дней (статья 263 ТК РФ);
 - отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери – до 14 календарных дней (статья 263 ТК РФ);
 - работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы – до 14 календарных дней (статья 263 ТК РФ);
- Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

Дополнительно:

- в связи с переездом на новое место жительства – 2 календарных дня;
- при бракосочетании детей 2 календарных дня;
- для проводов близких родственников на военную службу детей в армию - 2 календарных дня;
- неожиданного (внезапного) тяжелого заболевания, а также увечья (в том числе ранения, травмы, контузии) супруга, близкого родственника – 3 календарных дня;

1.29. Читать п.5.24 в новой редакции:

«5.24. Работодатель обеспечивает дополнительные гарантии одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка – инвалида:

– по его письменному заявлению предоставляя четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Однократно в течение календарного года допускается использование до 24 дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых имеет один из родителей (опекун, попечитель) в данном календарном году. График предоставления указанных дней в случае использования более 4 дополнительных оплачиваемых дней подряд согласовывается работником с работодателем. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами.

Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней установлен статьей 262 ТК РФ, Постановлением Правительства РФ от 06.05.2023 № 714 «О предоставлении дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за детьми – инвалидами».

Чтобы получить дополнительные выходные для ухода за детьми-инвалидами, работники должны подавать заявления по форме в соответствии с Приказом Минтруда России от 19.06.2023 № 516н «Об утверждении формы заявления о предоставлении дополнительных оплачиваемых выходных дней одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми – инвалидами».

– по его желанию предоставляя ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для него время (статья 262.1 ТК РФ)».

1.30. Читать п.5.27 в новой редакции:

«5.27. Правилами внутреннего трудового распорядка организации в течение рабочего дня (смены) для педагогических работников и иных работников предусматривается перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается.

Указанный перерыв может не предоставляться работнику, если установленная для него продолжительность ежедневной работы (смены) не превышает четырех часов, что предусматривается трудовым договором.

В случаях, когда педагогические работники и иные работники выполняют свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается.

Педагогическим работникам и иным работникам в таких случаях обеспечивается возможность приема пищи в течение рабочего времени одновременно вместе с обучающимися (воспитанниками) или отдельно в специально отведенном для этой цели помещении (Приказ № 536)».

1.31. Дополнить п.5.29 в следующей редакции:

«5.29. Организация с учетом производственных и финансовых возможностей в соответствии с частью 2, статьи 116 ТК РФ, с частью 3 статьи 41 ТК РФ может предоставляет работникам дополнительные оплачиваемые отпуска за счет средств от приносящей доход деятельности или иных источников финансирования, которые присоединяются к ежегодному основному оплачиваемому отпуску в следующих случаях:

- председателю выборного органа первичной профсоюзной организации по занимаемой штатной должности - 2 календарных дня;
- членам выборного органа первичной профсоюзной организации по занимаемой штатной должности - 1 календарный день».

1.32. Читать п.6.3 в новой редакции:

«6.3. При исчислении гарантированной части заработной платы педагогическим работникам в организации применяется форма тарификационного списка в целях:

- а) обеспечения порядка учета всех видов выплат, гарантируемых педагогическому работнику в зависимости от фактического объема учебной (преподавательской, педагогической) работы, компенсационных выплат, в том числе ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство, а также стимулирующих выплат, носящих обязательный характер;
- б) обеспечения сохранения заработной платы, установленной при тарификации, в каникулярный период и в период отмены (приостановки) для обучающихся занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, по присмотру и уходу за детьми) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, если эти периоды не совпадают с ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками.

Тарификационный список педагогических работников согласовывается с выборным органом первичной профсоюзной организации и утверждается приказом руководителя организации с детализацией гарантированной части заработной платы (оклада, ставки заработной платы, видов и размеров персональных и компенсационных выплат) на начало учебного года. Работодатель знакомит работников с тарификационным списком под роспись».

1.33. Читать п.6.5 в новой редакции:

«6.5. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с окладами (должностными окладами), ставками заработной платы, установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляются гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных ст. 147 ТК РФ.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными условиями труда составляет 4% тарифной ставки (оклада). Конкретный размер повышения оплаты труда устанавливается работникам с учетом мнения первичной профсоюзной организации, результатов специальной оценки условий труда и степени класса вредности согласно Приложению № 6 к коллективному договору».

1.34. Читать п.6.11 в новой редакции:

«6.11. Заработная плата выплачивается работникам в денежной форме.

Заработная плата производится работникам не реже чем каждые полмесяца (25 числа текущего месяца – за первую половину месяца и 10 числа месяца, следующего за отработанным – за вторую половину месяца). При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Если работник принят на работу с 1-го по 9-е число, первая заработная плата выплачивается тремя частями:

- 10-го числа текущего месяца – пропорционально отработанному времени со дня приема на работу;
- 25-го числа текущего месяца – за первую половину календарного месяца с учетом ранее выплаченной суммы;
- 10-го числа следующего месяца за вторую половину прошедшего месяца.

Если работник принят на работу с 16-го по 24-е число, первая заработная плата выплачивается двумя частями:

- 25-го числа текущего месяца – пропорционально отработанному времени со дня приема на работу;
- 10-го числа следующего месяца за вторую половину прошедшего месяца, с учетом ранее выплаченной суммы.

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок, с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение руководителем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате».

1.35. Читать п.6.12 в новой редакции:

«6.12. Работникам организации на основании приказа руководителя в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников, а также средств от приносящей доход деятельности устанавливаются выплаты стимулирующего характера. Виды, условия и размер выплат устанавливаются в соответствии с Положением об оплате труда.

В целях обеспечения объективной оценки результатов труда работников и общественного участия в распределении стимулирующих выплат в образовательной организации создается комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников организации (далее - Комиссия). В состав Комиссии входит председатель первичной профсоюзной организации.

Порядок работы Комиссии и порядок установления выплат стимулирующего характера устанавливается Положением о работе Комиссии, которое является Приложением № 2 к коллективному договору.

Стимулирующие 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, устанавливаются ежемесячно и выплачиваются ежемесячно. Стимулирующие выплаты по итогам работы могут выплачиваться работнику ежеквартально и по итогам года, с учетом отработанного времени».

1.36. Читать п.6.17 в новой редакции:

«6.17. Учителям и педагогическим работникам, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка и норма часов педагогической работы, гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой в случаях, установленных Приказом № 1601».

1.37. Читать пп.6.20.1 в новой редакции:

«6.20.1 Педагогические работники участвуют по решению министерства образования Красноярского края в подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по

образовательным программам основного общего образования (далее – ГИА-9) и среднего общего образования (далее – ГИА-11) по согласованию с работодателем».

1.38. Читать пп.6.20.2 в новой редакции:

«6.20.2. Работодатель направляет работников образовательной организации для участия в подготовке и проведении ГИА – 9 и ГИА – 11 с сохранением за ними места работы (должности) на время исполнения ими указанных обязанностей».

1.39. Читать пп.7.4.2 в новой редакции:

«7.4.2. Участвуют в распределении путевок для работников организации на санаторно-курортное лечение.

Работодатель обязан предоставить работнику отпуск (часть отпуска) на период лечения в случае необходимости при наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение».

1.40. Читать пп.8.4.5 в новой редакции:

«8.4.5. Организует проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ, предоставление гарантий и компенсаций работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда, в установленном законодательством порядке».

1.42. Читать пп. 8.4.7 в новой редакции:

«8.4.7. Работодатель осуществляет обеспечение работников СИЗ и смывающими средствами в соответствии с результатами специальной оценки условий труда, оценки профессиональных рисков, мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (Приказ Минтруда России от 29.10.2021 № 766н «Об утверждении Правил обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами») на основании Соглашения по охране труда (Приложение № 5)».

1.43. Добавить п. 9.7 в следующей редакции:

«9.7. Стороны приняли решение устанавливать выплаты руководителю выборного органа первичной профсоюзной организации на неосвобожденной основе за участие в выполнении важных работ, мероприятий за счет средств работодателя по занимаемой штатной должности».

2. В целях совершенствования системы оплаты труда работников МАОУ «Лицей № 6 «Перспектива» и приведением его в соответствие Уставу (в связи с созданием внутренних обособленных структурных подразделений «Столовая», «Физкультурно-спортивный клуб») внести в Приложение № 2 «Положение об оплате труда работников МАОУ «Лицей № 6 «Перспектива» к Коллективному договору изменения, изложив его в новой редакции согласно приложению к настоящему дополнительному соглашению к Коллективному договору.

3. Настоящее дополнительное соглашение к Коллективному договору действует с момента его подписания и является неотъемлемой частью коллективного договора МАОУ Лицея № 6 «Перспектива».

4. Настоящее дополнительное соглашение к Коллективному договору является обязательным для выполнения Сторонами.

От работодателя:
Директор МАОУ Лицея № 6
«Перспектива»

К.И. Давриченко

29.07.2024 г.

От работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации МАОУ
Лицея № 6 «Перспектива»

С.М. Павелко

29.07.2024 г.

Приложение
к дополнительному соглашению от 29.07.2024 г.
к Коллективному договору
МАОУ Лицей № 6 «Перспектива»
на 2023-2026 годы

Приложение № 2
к Коллективному договору
МАОУ Лицей № 6 «Перспектива»
на 2023-2026 годы

От работодателя:
Директор
МАОУ Лицей № 6 «Перспектива»
К.К. Евриченко
«29» июля 2024 г.



От работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации
МАОУ Лицей № 6 «Перспектива»
С.М. Павелко
«29» июля 2024 г.



ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
муниципального автономного общеобразовательного
учреждения «Лицей № 6 «Перспектива»
(в новой редакции от 29.07.2024 г.)

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение (далее - Положение) разработано с учетом Постановления администрации г. Красноярска от 19 января 2010 г. N 1 "Об оплате труда работников муниципальных учреждений города Красноярска", Устава МАОУ Лицея № 6 «Перспектива» (с учётом изменений, дополнений), регулирует порядок, условия оплаты труда работников МАОУ Лицея № 6 «Перспектива», координацию деятельности которого осуществляет главное управление образования администрации города Красноярска.

1.2. Заработная плата в соответствии с системой оплаты труда, определенной настоящим Положением, устанавливается каждому работнику на основании трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору).

Локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

1.3. Система оплаты труда работников учреждения включает в себя следующие элементы оплаты труда:

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

1.4. Заработная плата работников учреждения увеличивается (индексируется) с учётом уровня потребительских цен на товары и услуги. Размеры и сроки индексации устанавливаются решением Красноярского городского Совета депутатов о бюджете города.

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

1.6. Размер средств, полученных 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) учреждения.

1.7. Работникам учреждения в случаях, установленных настоящим Положением, осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

II. ОКЛАДЫ (ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ), СТАВКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам устанавливаются руководителем учреждения 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 размерами окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

2.2. В коллективном договоре, локальных нормативных актах размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются не ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяемых по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ) и отдельным должностям, не включенных в профессиональные квалификационные группы (далее - минимальные размеры окладов, ставок).

2.3. Минимальные размеры окладов работников образования 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 работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	
-	3 849

1		2
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1-й квалификационный уровень		4 053*
2-й квалификационный уровень		4 498
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1-й квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	6 649
	при наличии высшего профессионального образования	7 569
2-й квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	6 959
	при наличии высшего профессионального образования	7 926
3-й квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	7 623
	при наличии высшего профессионального образования	8 683
4-й квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	8 341
	при наличии высшего профессионального образования	9 505

* Для должности «младший воспитатель» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 4 576 руб.

Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности «советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями» при наличии:

среднего профессионального образования устанавливается в размере 8341 рублей;

высшего профессионального образования устанавливается в размере 9505 рублей.

2.4. 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	4 053
2-й квалификационный уровень	4 276
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	
1-й квалификационный уровень	4 498
2-й квалификационный уровень	4 943
3-й квалификационный уровень	5 431

1	2
4-й квалификационный уровень	6 854
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	
1-й квалификационный уровень	4 943
2-й квалификационный уровень	5 431
3-й квалификационный уровень	5 961
4-й квалификационный уровень	7 167

Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности «специалист по охране труда» устанавливается в размере 4 943 руб.

Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности «специалист по закупкам» устанавливается в размере 4 943 руб.

2.5. 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	9 888
2-й квалификационный уровень	10 629
3-й квалификационный уровень	11 467
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»	
2-й квалификационный уровень	4 943
3-й квалификационный уровень	5 431
4-й квалификационный уровень	6 854
5-й квалификационный уровень	7 742
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	
5-й квалификационный уровень	8 367
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»	
1-й квалификационный уровень	8 993
2-й квалификационный уровень	10 418
3-й квалификационный уровень	11 219»

2.6. 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	3 481
2-й квалификационный уровень	3 649
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»	
1-й квалификационный уровень	4 053
2-й квалификационный уровень	4 943

1	2
3-й квалификационный уровень	5 431
4-й квалификационный уровень	6 542»

2.7. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам учреждений могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов, ставок в следующих случаях:

2.7.1. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы определяется по формуле:

$$O = O_{\min} + O_{\min} \times K,$$

где

O - размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

$O_{\min}$ - минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности, установленный настоящим Положением по квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы, к которому относится должность работников;

K - повышающий коэффициент.

2.7.2. Увеличение минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы осуществляется посредством применения к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы повышающих коэффициентов.

2.7.3. Перечень и размеры повышающих коэффициентов по основаниям повышения, установленным в пункте 2.7.4 настоящего Положения и применяемым для установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения с учётом мнения представительного органа работников, в пределах фонда оплаты труда учреждения, на период времени выполнения работы, являющейся основанием для установления повышающего коэффициента.

2.7.4. 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 %
1.	За наличие квалификационной категории: высшей квалификационной категории первой квалификационной категории	25 15
2.	За осуществление педагогической деятельности в условиях изменения содержания образования и воспитания:	
	для педагогических работников общеобразовательного учреждения;	0
	для педагогических работников СП - "Дошкольное отделение "Ньютошка»	10

2.7.5. Расчет повышающего коэффициента производится по формуле:

$$K = K_1 + K_2,$$

где:

K_1 – повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 1 таблицы пункта 2.7.4 настоящего Положения;

K_2 – повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 2 таблицы пункта 2.7.4 настоящего Положения.

Расчет повышающего коэффициента (K_2) осуществляется следующим образом:

если доля выплат стимулирующего характера педагогических работников без учета

персональных выплат, специальной краевой выплаты < 15%, то $K_2 = 0\%$;

если доля выплат стимулирующего характера педагогических работников без учета персональных выплат, специальной краевой выплаты > 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, специальной краевой выплаты 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.

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

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

2.7.6. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников учреждения, не имеющих оконченного среднего профессионального образования и/или оконченного высшего профессионального образования, принятых на работу в учреждение в соответствии с Порядком допуска лиц, обучающихся по образовательным программам высшего образования, к занятию педагогической деятельностью по общеобразовательным программам (утверждённым приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 18.09.2020 г. № 508), устанавливаются на срок до окончания календарного месяца предоставления таким работником в учреждение диплома о своём высшем образовании, в размере оклада (должностного оклада) педагогического работника при наличии среднего профессионального образования.

III. ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА (ВИДЫ, РАЗМЕР И УСЛОВИЯ)

3.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными 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).

3.2. Виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются настоящим Положением в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права.

3.3. В соответствии с Законом Красноярского края от 03.12.2004 г. № 12-2668 "О

гарантиях, компенсациях и мерах социальной поддержки лицам, работающим и проживающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в иных местностях края с особыми климатическими условиями" работникам устанавливается надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями в размере 30 процентов.

Размер указанной надбавки увеличивается на 10 процентов при наличии стажа работы в Красноярском крае один год и на 10 процентов за каждые последующие два года работы.

Молодежи (лицам до 30 лет) размер надбавки увеличивается на 30 процентов с первого дня работы в местностях с особыми климатическими условиями, если они прожили на территории Красноярского края не менее 5 лет.

В соответствии с постановлением Верховного суда РФ от 07.12.2017 N 38-П процентная надбавка начисляется сверх МРОТ.

3.4. В соответствии с постановлением администрации Красноярского края от 21.08.1992 г. № 311-П "Об установлении районного коэффициента к заработной плате" работникам устанавливается надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями в размере 30 процентов.

В соответствии с постановлением Верховного суда РФ от 07.12.2017 № 38-П районный коэффициент начисляется сверх МРОТ.

3.5. В соответствии с постановлением Верховного суда РФ от 16.12.2019 № 40-П и постановлением Верховного суда РФ от 11.04.2019 № 17-П при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), работнику производятся соответствующие выплаты, которые начисляются сверх МРОТ.

3.6. Доплата за работу в ночное время производится работникам в размере 35% части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

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

3.8. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере:

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

3.9. К другим видам компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), относятся:

№ п/п	Виды компенсационных выплат	Размер в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы *
1.	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 образовательные организации (при наличии соответствующего медицинского заключения), за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в медицинских организациях	20
2.	За ненормированный рабочий день	15

3.	За работу в образовательных учреждениях (отделениях, классах, группах) для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития) (кроме медицинских работников) <*>	20
4.	Руководителям образовательных учреждений, имеющих отделения, классы, группы для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья или классы (группы) для обучающихся (воспитанников), нуждающихся в длительном лечении.	15

<*> Без учета повышающих коэффициентов.

<*> В образовательных учреждениях, имеющих группы для детей с ограниченными возможностями здоровья. Оплата труда педагогических работников производится только за часы занятий, которые они ведут в этих группах.

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

3.10. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

IV. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

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

4.2. Работникам учреждения по решению руководителя в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников, устанавливаются 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 учётом 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;
- специальная краевая выплата;
- выплаты по итогам работы.

4.3. Средства, поступающие от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляются учреждением на выплаты стимулирующего характера работникам, руководителю учреждения за исключением случаев, предусмотренных пунктом 1.5 раздела I настоящего Положения. Направление средств на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения производится с учетом недопущения превышения предельного объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения.

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

4.4.1. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения, имеющим дисциплинарные взыскания, могут быть снижены за период, в котором применено дисциплинарное взыскание. При этом снижение размера не может приводить к уменьшению размера ежемесячной заработной платы более чем на 20 процентов.

4.5. Конкретный размер выплат стимулирующего характера (за исключением персональных выплат и п. 4.10 а, б) устанавливается в абсолютном размере.

4.6. Стимулирующие 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 устанавливаются руководителем учреждения ежемесячно, ежеквартально или на год и выплачиваются ежемесячно пропорционально отработанному работником времени.

4.7. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ для работников учреждения определяются согласно **Приложениям 1, 6, 8** к настоящему Положению.

4.8. Персональные выплаты (с учетом сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам) определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Размер персональных выплат работникам устанавливается согласно **Приложению 2** к настоящему Положению.

4.9. При выплатах по итогам работы учитывается:

- 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 учреждения;
- достижение высоких результатов в работе за определенный период;
- участие в инновационной деятельности;
- участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

Размер выплат по итогам работы работникам учреждения устанавливается в соответствии с **Приложением 3** к настоящему Положению.

4.10. При осуществлении выплат, предусмотренных пунктами 4.7, 4.8, 4.9 могут применяться иные критерии оценки результативности и качества труда работников, не предусмотренные Приложениями № 1,2, 3,8 к настоящему Положению:

а) работы, связанные с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности лица (на период с 1 сентября по 31 августа следующего года):

№ п/п	Наименование дополнительных работ	Размер оплаты от оклада
1.	руководитель районного методического объединения учителей и других педагогических работников	25%
2.	диспетчер по составлению расписания: - для учащихся 1-4 классов в здании по адресу: ул. Кутузова, д.72; - для учащихся 5-11 классов в здании по адресу: ул. Кутузова, д.52	20% 80%
3.	за работу по созданию условий для эффективной деятельности коллектива	30%
4.	за работу с фондом учебников лица, районным, городским и краевым обменным фондом учебников	25%
5.	оператор КИАСУО	30%
6.	оператор ФИСФРДО	15%
7.	за работу по созданию единого электронного каталога учебной и художественной литературы	30%
8.	за модерирование и запуск электронного журнала	30%
9.	за работу с лицейским сайтом	20%
10.	за работу тьютора	30%
11.	за ведение протоколов педсоветов, планёрок, совещаний	5%
12.	за организацию и работу по организации ЦДО	30%,55%
13.	за кураторство по работе с одарёнными учащимися	55%

14.	за кураторство по воспитательной работе учащихся 1 – 4 классов	55%
15.	за кураторство по воспитательной работе учащихся 5 – 8 классов	30%
16.	за кураторство по воспитательной работе учащихся 9 - 11 классов	20%
17.	за организацию и ведение работы по охране прав детей, связи с семьями учащихся, особенно из «группы риска»	25%
18.	за работу над адаптированной образовательной программой	20%
19.	«Почётный работник общего образования РФ», «Отличник народного просвещения», «Отличник физической культуры и спорта»	5%
20.	заведующие кафедр по предметам	5000,00 руб
21.	за сопровождение детей с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ)	10%
22.	за работу аналитика по предмету	10%
23.	за кураторство учащихся по параллелям	10%
24.	за формирование отчётов об исполнении муниципального задания	30%
25.	за организацию и ведение документации по горячему питанию обучающихся: 1-4 классы 5-11 классы	30%
26.	за напряженность и особый режим работы (работа в две смены)	5%
27	за организацию площадок:	
	- на лицейском уровне	15%
	- на районном, окружном уровне	20%
	- на городском уровне	25%
	- на региональном уровне	30%
28.	за работу в проектах:	
	«Билет в будущее», «Большая перемена», ФГИС «Моя школа», «Пушкинская карта»	15%
29.	заведующим предметных кафедр по итогам I (II) полугодий учебного года согласно рейтингу и Положению о предметных кафедрах:	
	1 место	5000,00
	2 место	3000,00
	3 место	2000,00
30	классным руководителям по итогам лицейского смотра-конкурса «Битва классов» среди классных коллективов 5-11 классов:	
	1 место	5000,00
	2 место	3000,00
	3 место	2000,00

(% от оклада педагогического работника без повышающих коэффициентов, суммы - с районным коэффициентом и северной надбавкой).

б) за работу в проектах:

«Класс передовых производственных технологий», «Информационная безопасность», федеральном проекте «Цифровая образовательная среда»

(период оплаты с 1 сентября по 31 августа следующего года):

№ п/п	Наименование дополнительных работ	Размер оплаты
1.	за особенности образовательных программ	10%
2.	за особенности образовательных программ педагогическим	15%

	работникам по математике, физике, информатике, технологии в физико-математическом и инженерно-технологическом классах	
3.	за подготовку к занятиям во второй половине дня в рамках реализации проекта	25%
4.	за наличие обучающихся с различными образовательными потребностями на занятиях в рамках реализации проекта	50%
5.	за подготовку раздаточного дидактического материала	30%
6.	за работу с родителями	30%
7.	за проведение погружений и дополнительных занятий	25%
8.	за апробацию учебников (электронных и бумажных)	15%

(% от оклада педагогического работника без повышающих коэффициентов).

в) в рамках программы развития и реализации интеллектуальных способностей одаренных учащихся по подготовке к олимпиадам, НПК:

№ п/п	Наименование дополнительных работ	Размер оплаты
1.	- по предметам лицейской составляющей (математика, физика, информатика)	1168,00 руб.
2.	- по остальным предметам	880,00 руб.

(суммы с районным коэффициентом и северной надбавкой).

Указанные суммы могут выплачиваться до даты проведения олимпиады, НПК, если по предмету нет достижений. Если учащиеся выходят по олимпиадам и НПК на следующий уровень, то оплата продолжается.

4.11. Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат 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.

Работникам, месячная заработная плата которых при не полностью отработанной норме рабочего времени с учетом выплат 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.

4.11.1. Специальная краевая выплата устанавливается в целях повышения уровня оплаты труда работника.

Работникам по основному месту работы ежемесячно предоставляется специальная краевая выплата. Размер выплаты при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) составляет 3 000 рублей.

Работникам по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени размер специальной краевой выплаты исчисляется пропорционально отработанному работником времени.

На специальную краевую выплату начисляются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями.

Размер специальной краевой выплаты в месяце, в котором работникам производятся начисления исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, выплачиваемые за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности, увеличивается.

Размер увеличения рассчитывается по формуле:

$$СКВ_{ув} = О_{тп} \times K_{ув} - О_{тп},$$

где:

$СКВ_{ув}$ – размер увеличения специальной краевой выплаты, рассчитанный с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями;

$О_{тп}$ – размер начисленных выплат, исчисляемых исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, выплачиваемых за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности;

$K_{ув}$ – коэффициент увеличения специальной краевой выплаты.

В случае если при определении среднего дневного заработка учитываются только периоды с 1 января 2024 года, $K_{ув}$ принимается равным 1.

В случае если при определении среднего дневного заработка учитываются периоды, предшествующие 1 января 2024 года, $K_{ув}$ рассчитывается по формуле:

$$K_{ув} = (З_{пф1} + (СКВ \times K_{мес} \times K_{рк}) + З_{пф2}) / (З_{пф1} + З_{пф2}),$$

где:

$З_{пф1}$ – фактически начисленная заработная плата работника учреждения, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2024 года;

$З_{пф2}$ – фактически начисленная заработная плата работника учреждения, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период с 1 января 2024 года;

$СКВ$ – специальная краевая выплата;

$K_{мес}$ – количество месяцев, учитываемых при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2024 года;

$K_{рк}$ – районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями.

При расчете $K_{ув}$ подлежит округлению до четырех знаков после запятой.»;

5) в пункте **4.12:**

абзац первый после слов «персональных выплат» дополнить словами «, специальной краевой выплаты»;

абзац восемнадцатый после слов «компенсационного характера» дополнить словами «, персональных выплат и специальной краевой выплаты»;

6) пункт **6.17.** после абзаца пятого дополнить абзацем следующего содержания:
«-специальная краевая выплата»;

7) дополнить пунктом **6.19.1.** следующего содержания:

«6.19.1. Специальная краевая выплата устанавливается в целях повышения уровня оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера.

Руководителю учреждений, его заместителям и главному бухгалтеру по основному месту работы ежемесячно предоставляется специальная краевая выплата. Размер выплаты при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) составляет 3 000 рублей.

Руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени размер специальной краевой выплаты исчисляется пропорционально отработанному работником времени.

На специальную краевую выплату начисляются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями.

Размер специальной краевой выплаты в месяце, в котором руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам производятся начисления исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, выплачиваемые за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности, увеличивается.

Размер увеличения рассчитывается по формуле:

$$СКВ_{ув} = О_{тп} \times K_{ув} - О_{тп},$$

где:

$СКВ_{ув}$ – размер увеличения специальной краевой выплаты, рассчитанный с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями;

$О_{тп}$ – размер начисленных выплат, исчисляемых исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, выплачиваемых за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности;

$K_{ув}$ – коэффициент увеличения специальной краевой выплаты.

В случае если при определении среднего дневного заработка учитываются только периоды с 1 января 2024 года, $K_{ув}$ принимается равным 1.

В случае если при определении среднего дневного заработка учитываются периоды, предшествующие 1 января 2024 года, $K_{ув}$ рассчитывается по формуле:

$$K_{ув} = (З_{пф1} + (СКВ \times K_{мес} \times K_{рк}) + З_{пф2}) / (З_{пф1} + З_{пф2}),$$

где:

$З_{пф1}$ – фактически начисленная заработная плата руководителя учреждения, заместителя руководителя, главного бухгалтера, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2024 года;

$З_{пф2}$ – фактически начисленная заработная плата руководителя учреждения, заместителя руководителя, главного бухгалтера, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период с 1 января 2024 года;

$СКВ$ – специальная краевая выплата;

$K_{мес}$ – количество месяцев, учитываемых при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами

Российской Федерации, за период до 1 января 2024 года;

K_{PK} – районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями.

При расчете $K_{ув}$ подлежит округлению до четырех знаков после запятой.»;

4.12. При установлении размера выплат стимулирующего характера конкретному работнику учреждения (за исключением персональных выплат, специальной краевой выплаты и выплат п. 4.10 а, б) применяют балльную оценку.

Размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику учреждения, определяется по формуле:

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

где:

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

$C_{1\text{ балла}}$ - стоимость для определения размеров стимулирующих выплат на плановый период;

B_i - количество баллов по результатам оценки труда i -го работника учреждения, исчисленное в суммовом выражении по показателям оценки за отчетный период (год, полугодие, квартал, месяц).

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

где:

$Q_{\text{стим}}$ - фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления стимулирующих выплат работникам учреждения в месяц в плановом периоде;

$Q_{\text{стим рук}}$ - плановый фонд стимулирующих выплат руководителю, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) учреждения в расчете на месяц в плановом периоде;

n - количество физических лиц учреждения, подлежащих оценке за отчетный период (год, квартал, месяц), за исключением руководителя учреждения.

$Q_{\text{стим}}$ не может превышать $Q_{\text{стим1}}$.

$$Q_{\text{стим1}} = Q_{\text{зн}} - Q_{\text{гар}} - Q_{\text{отп}},$$

где:

$Q_{\text{стим1}}$ - предельный фонд заработной платы, который может направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера;

$Q_{\text{зн}}$ - фонд оплаты труда учреждения, состоящий из установленных работникам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат стимулирующего и компенсационного характера, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) учреждения на месяц в плановом периоде;

$Q_{\text{гар}}$ - гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы работников по бюджетной смете (плану финансово-хозяйственной деятельности) учреждения по основной и совмещаемой должностям с учетом сумм выплат компенсационного характера, персональных выплат и специальной краевой выплаты на месяц в плановом периоде), определенный согласно штатному расписанию учреждения;

$Q_{\text{отп}}$ - сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, выплаты пособия по временной нетрудоспособности за счет средств работодателя, оплаты дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения на месяц в плановом периоде.

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

где:

$Q_{\text{баз}}$ - фонд оплаты труда учреждения, состоящий из установленных работникам окладов

(должностных окладов), ставок заработной платы, выплат стимулирующего и компенсационного характера, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) учреждения на месяц в плановом периоде без учета выплат по итогам работы;

N_{omn} - среднее количество дней отпуска согласно графику отпусков, дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения в месяц в плановом периоде согласно плану, утвержденному в учреждении;

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

V. ЕДИНОВРЕМЕННАЯ МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

В соответствии с постановлением администрации г. Красноярска от 19.01.2010 № 1 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений города Красноярска» работникам учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда и на основании приказа руководителя организации в пределах утвержденного фонда оплаты осуществляться единовременная материальная помощь в размере, определяемом приказом руководителя МАОУ Лицея № 6 «Перспектива», по любому из следующих оснований:

- в связи с бракосочетанием;
- в связи с рождением ребенка.
- в связи со смертью близкого(их) родственника(ов);
- в связи с трудной жизненной ситуацией работника: при утрате имущества в результате пожара, при заболевании работника (онкология).

VI. ОПЛАТА ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

6.1. Оплата труда руководителя учреждения осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда руководителей муниципальных автономных образовательных учреждений и настоящим Положением.

Оплата труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера осуществляется в виде заработной платы, которая включает в себя:

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

6.1.1. При установлении условий оплаты труда руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения необходимо обеспечить не превышение предельного уровня соотношения, установленного в соответствии с пунктом 6.27 настоящего раздела, при условии выполнения руководителем, заместителями руководителя, главным бухгалтером всех показателей эффективности деятельности и получения стимулирующих выплат по итогам работы в максимальном размере.

6.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается трудовым договором (контрактом) и определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала возглавляемого им учреждения с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей.

6.2.1. Размер должностного оклада руководителя, его заместителей увеличивается при наличии квалификационной категории посредством применения к должностному окладу следующих повышающих коэффициентов:
при высшей квалификационной категории – 20%;
при первой квалификационной категории – 15%.

6.3. Группа по оплате труда руководителя учреждения определяется на основании объемных показателей, характеризующих работу учреждения, а также иных показателей, учитывающих численность работников учреждения, наличие структурных подразделений, техническое обеспечение учреждения и другие факторы, в соответствии с **Приложением 4**

к настоящему Положению.

6.4. Руководителю учреждения группа по оплате труда устанавливается приказом главного управления образования администрации города и определяется не реже одного раза в год в соответствии со значениями объемных показателей за предшествующий год на основании ходатайства территориального отдела главного управления образования администрации города по Кировскому району (далее -ТО).

6.5. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала определяется в соответствии с Порядком исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения и следующим перечнем должностей, профессий работников учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности, согласно **Приложению 5** к настоящему Положению.

6.6. Порядок исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения определяется в соответствии с Постановлением администрации города от 19.01.2010 N 1 "Об оплате труда работников муниципальных учреждений города Красноярск".

Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения рассчитывается без учета повышающих коэффициентов.

6.7. Количество средних окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников основного персонала, используемое при определении размера должностного оклада руководителя с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей учреждения, определяется в соответствии с Постановлением администрации города от 19.01.2010 N 1 "Об оплате труда работников муниципальных учреждений города Красноярск".

Конкретный размер средних окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников основного персонала, используемый при определении размера должностного оклада учреждения, определяется комиссией по установлению окладов и стимулирующих выплат, образованной главным управлением образования администрации города.

6.8. Размеры должностных окладов заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливаются руководителем учреждения на 10-30 процентов ниже размера должностного оклада руководителя учреждения.

6.9. Выплаты компенсационного характера руководителю учреждения, заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с разделом 3 настоящего Положения как в процентах к должностному окладу, так и в абсолютных размерах.

6.10. Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю учреждения выделяется в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения).

6.11. Объем средств на указанные цели определяется в кратном отношении к размеру должностного оклада руководителя учреждения.

6.12. Количество должностных окладов руководителя учреждения, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера составляет до 40 должностных окладов руководителя учреждения в год с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Сложившаяся к концу отчетного периода экономия бюджетных средств по стимулирующим выплатам руководителю учреждения может направляться на стимулирование труда работников учреждения.

6.13. Распределение фонда стимулирования руководителя учреждения осуществляется ежеквартально комиссией по установлению окладов и стимулирующих выплат, образованной главным управлением образования администрации города Красноярск (далее - комиссия).

6.14. Территориальный отдел главного управления образования администрации города Красноярска по Кировскому району представляет в комиссию аналитическую информацию о показателях деятельности учреждения, в том числе включающую мнение органов самоуправления учреждения, являющуюся основанием для установления стимулирующих выплат руководителю учреждения.

6.15. Руководитель учреждения имеет право присутствовать на заседании комиссии и давать необходимые пояснения.

6.16. Комиссия принимает решение об установлении стимулирующих выплат и их размере открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии. Решение комиссии оформляется протоколом. На основании протокола комиссии главное управление образования администрации города издает приказ об установлении стимулирующих выплат руководителю учреждения.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за каждый вид выплат отдельно.

6.17. Руководителю учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда могут устанавливаться следующие выплаты 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;
- специальная краевая выплата;
- выплаты по итогам работы.

При выплатах по итогам работы учитываются:

- степень освоения выделенных бюджетных средств;
- проведение ремонтных работ;
- подготовка образовательного учреждения к новому учебному году;
- участие в инновационной деятельности;
- организация и проведение важных работ, мероприятий;
- повышение эффективности (сокращение) бюджетных расходов.

Стимулирующие выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу) без учета повышающих коэффициентов.

6.17.1. Выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений, заместителям руководителя, главным бухгалтерам, имеющим дисциплинарные взыскания, могут быть снижены за период, в котором применено дисциплинарное взыскание. При этом снижение размера не может приводить к уменьшению размера ежемесячной заработной платы более чем на 20 процентов.

6.18. Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждения для руководителя, заместителей и главного бухгалтера учреждения устанавливаются согласно **Приложению 6** к настоящему Положению.

6.19. Руководителю, заместителям и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются следующие виды персональных выплат:

№ п/п	Виды персональных выплат	размер выплат к окладу (должностному окладу)
1	При наличии высшей квалификационной категории при наличии первой квалификационной категории	20% 15%
2.	сложность, напряженность и особый режим работы, наличие филиалов: - до 3 - свыше 3	15% 45%

3.	опыт работы в занимаемой должности*:	
	от 1 года до 5 лет	5%
	при наличии ученой степени кандидата наук**	15%
	при наличии ученой степени доктора наук**	20%
	при наличии почетного звания «начинающегося со слов «Заслуженный»	15%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный»*	20%
	от 5 лет до 10 лет	15%
	- при наличии ученой степени кандидата наук**	25%
	- при наличии ученой степени доктора **	30%
	- при наличии почетного звания «начинающегося со слов «Заслуженный»	25%
	- при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный»**	30%
	свыше 10 лет	25%
	-при наличии ученой степени кандидата наук<**>	35%
	-при наличии ученой степени доктора наук <*>	40%
	-при наличии почетного звания «начинающегося со слов «Заслуженный»	35%
	-при наличии почетного звания, начинающегося со слова "народный" <***>	40%

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

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

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

6.19.1. Специальная краевая выплата устанавливается в целях повышения уровня оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера.

Руководителю учреждений, его заместителям и главному бухгалтеру по основному месту работы ежемесячно предоставляется специальная краевая выплата. Размер выплаты при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) составляет 3 000 рублей.

Руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени размер специальной краевой выплаты исчисляется пропорционально отработанному работником времени.

На специальную краевую выплату начисляются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями.

Размер специальной краевой выплаты в месяце, в котором руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам производятся начисления исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с

нормативными правовыми актами Российской Федерации, выплачиваемые за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности, увеличивается.

Размер увеличения рассчитывается по формуле:

$$СКВ_{УВ} = О_{ТП} \times K_{УВ} - О_{ТП},$$

где:

$СКВ_{УВ}$ – размер увеличения специальной краевой выплаты, рассчитанный с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями;

$О_{ТП}$ – размер начисленных выплат, исчисляемых исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, выплачиваемых за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности;

$K_{УВ}$ – коэффициент увеличения специальной краевой выплаты.

В случае если при определении среднего дневного заработка учитываются только периоды с 1 января 2024 года, $K_{УВ}$ принимается равным 1.

В случае если при определении среднего дневного заработка учитываются периоды, предшествующие 1 января 2024 года, $K_{УВ}$ рассчитывается по формуле:

$$K_{УВ} = (З_{ПФ1} + (СКВ \times K_{МЕС} \times K_{РК}) + З_{ПФ2}) / (З_{ПФ1} + З_{ПФ2}),$$

где:

$З_{ПФ1}$ – фактически начисленная заработная плата руководителя учреждения, заместителя руководителя, главного бухгалтера, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2024 года;

$З_{ПФ2}$ – фактически начисленная заработная плата руководителя учреждения, заместителя руководителя, главного бухгалтера, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период с 1 января 2024 года;

$СКВ$ – специальная краевая выплата;

$K_{МЕС}$ – количество месяцев, учитываемых при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2024 года;

$K_{РК}$ – районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями.

При расчете $K_{УВ}$ подлежит округлению до четырех знаков после запятой

6.20. Выплаты стимулирующего характера для руководителя учреждения, за исключением персональных выплат, специальной краевой выплаты и выплат по итогам работы, устанавливаются на срок не более трех месяцев в процентах от должностного оклада.

Выплаты стимулирующего характера для заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения, за исключением персональных выплат, специальной краевой выплаты и выплат по итогам работы, устанавливаются приказом руководителя учреждения на срок не более трех месяцев.

Персональные выплаты руководителю учреждения устанавливаются по решению главного управления образования администрации города на срок не более одного года.

6.21. Размер выплат по итогам работы максимальным размером не ограничивается и может выплачиваться руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру по следующим основаниям:

Критерии	Условия		размер к окладу (должностному окладу), ставке
	наименование	индикатор	
Степень освоения выделенных бюджетных средств	% освоения выделенных бюджетных средств	от 98% до 99% от 99,1% до 100%	70% 100%
Проведение ремонтных работ	Текущий ремонт	выполнен в срок,	25%
	Капитальный ремонт	качественно полном объеме	50%
Подготовка образовательного учреждения к новому учебному году	Учреждение принято надзорными органами	без замечаний	50%
Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	реализация проектов	100%
Организация и проведение важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	международные	90%
		федеральные	80%
		межрегиональные	70%
		региональные	60%
		муниципальные	50%
Повышение эффективности (сокращение) бюджетных расходов	проведение мероприятий по снижению потребления коммунальных услуг (ресурсосбережение) без учета благоприятных погодных условий	внутри учреждения	30%
		уменьшение объема фактически потребляемых учреждением энергоресурсов не менее чем на 3% в год	10%

6.22. Заместителям руководителя и главному бухгалтеру размер стимулирующих выплат устанавливается приказом руководителя учреждения.

6.23. Руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру оказывается единовременная материальная помощь по основаниям и в размере, установленным разделом V настоящего Положения.

6.24. Единовременная материальная помощь, предоставляемая руководителю учреждения в соответствии с настоящим Положением, выплачивается на основании приказа главного управления образования администрации города Красноярск в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения.

6.25. Выплата единовременной материальной помощи заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения производится на основании приказа руководителя учреждения с учетом норм настоящего Положения в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения.

6.26. Часть средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляется на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения с учетом недопущения повышения предельного объема средств на выплаты стимулирующего характера, предусмотренного в абзаце первом пункта 6.12 настоящего Положения.

Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, предназначены для усиления

заинтересованности руководителя учреждения в повышении результативности профессиональной деятельности, своевременном исполнении должностных обязанностей. Размер выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы руководителю учреждения за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, устанавливается в процентах от размера доходов, полученных учреждением от приносящей доход деятельности, в отчетном квартале с учетом следующих критериев оценки результативности и качества труда руководителя учреждения и выплачиваются ежемесячно:

Критерии оценки результативности и качества труда	Условия		Предельный размер (%) от доходов полученной организацией от приносящей доход деятельности
	наимнование	индикатор	
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Доход, полученный организацией от приносящей доход деятельности	доля доходов организации от приносящей доход деятельности в отчетном квартале к объему средств, предусмотренному на выполнение муниципального 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

6.27. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этого учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) устанавливается в размерах согласно **Приложению 7** к настоящему Положению.

Приложение 1
к Положению
об оплате труда работников
МАОУ Лицея № 6 «Перспектива»

Стимулирующие выплаты (выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ)

1. Педагогические работники
УЧИТЕЛЬ

Критерии оценки результативности и качества труда работников	Условия		число баллов	Период, на который устанавливается выплата
	наименование	индикатор		
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
Обеспечение методического уровня организации	Участие в работе аттестационной комиссии, рабочей	Реализация отдельного плана работы комиссии, методического	(за 1 комиссию) 3	месяц

образовательного процесса	комиссии, модульных и проектных группах; участие в работе методических заседаний предметных кафедр и МО	заседания. Наставничество (при наличии плана работы) Руководство комиссией (подготовка отчетной документации)	10 6	
Организация проектной и исследовательской деятельности обучающихся	участие обучающихся в научно- практических конференциях разного уровня (очно)	представление результатов на конференциях разного уровня, в т.ч. - международный -федеральный уровень - краевой уровень - муниципальный уровень - районный уровень	(за 1 работу) 6 5 4 3 2	месяц
	Участие обучающихся в дистанционных научно- практических конференциях разного уровня	представление результатов на конференциях разного уровня, в т.ч. - международный - федеральный уровень - краевой уровень - муниципальный уровень - районный уровень	(за 1 работу) 5 4 3 2 1	месяц
Организация образовательных мероприятий различной направленности	Документально подтвержденная организация мероприятий	- лицейский уровень -районный уровень -муниципальный уровень -региональный уровень - всероссийский	(за 1 меропр.) 2 5 7 9 11	месяц
	Документально подтвержденное участие в мероприятиях	- лицейский уровень -районный уровень -муниципальный уровень -региональный уровень - всероссийский	(за 1 меропр.) 1 2 3 5 7	месяц
	Развитие волонтерского движения по пропаганде здорового образа жизни	Участие в организации волонтерского движения и разработке и реализации проектов и программ, связанных с пропагандой здорового образа жизни; постоянное участие, проведение мероприятий по пропаганде здорового образа жизни	2	за каждое участие
	Организация спортивно-массовой работы с обучающимися, имеющими отклонения в состоянии здоровья, ограниченные возможности здоровья	Организация и проведение спортивно-массовых мероприятий с учащимися, имеющими ограниченные возможности здоровья	2	месяц
Организация и проведение	Не менее 2 – х часов в неделю (подготовка	Охват: -1-10 учащихся	2	месяц

консультаций вне рабочее время	ОГЭ, ЕГЭ) (В предэкзаменационный период март-май)	- больше 10 учащихся (на основании справки заместителя директора)	5	
Привлечение родителей к решению задач по поддержке образовательного процесса	- Наличие плана мероприятия. - Приглашение куратора параллели на мероприятие	- участие родителей в мероприятии : - как сопровождающие - как участники - как организаторы (на основании справки заместителя директора)	2 5 10	месяц
Своевременное информирование руководителя о происшествиях с обучающимися, повлекших причинение вреда их здоровью, о выявлении случаев детской безнадзорности, правонарушений, преступлений и иных антиобщественных действий, совершенных несовершеннолетними и в отношении них; о законных представителях, не исполняющих либо ненадлежащим образом исполняющих родительские обязанности, а также иным поведением оказывающих отрицательное влияние на обучающихся	Отсутствие случаев сокрытия происшествий с обучающимися	Отсутствие случаев сокрытия происшествий с обучающимися (на основании справки заместителя директора по ВР)	2	1 раз в квартал
Формирование социального опыта обучающихся	Адаптация вновь поступивших обучающихся, благоприятный психологический климат	Уменьшение числа конфликтных ситуаций среди вновь поступивших, обучающихся (документально подтвержденное)	1	по факту
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Участие педагогических работников в мероприятиях во внерабочее время более 2-х часов (при наличии приказа)	предметные олимпиады (проверка, заполнение бланков, протоколов, организатор олимпиады)	- лицейский уровень	2	месяц
		- муниципальный уровень	3	
	проверка всероссийских проверочных работ, краевых контрольных работ, читательской грамотности	Участие в проверке и внесении данных в протокол	(за каждый класс) 1	месяц
	жюри научно-практической конференции	Участие: - лицейский уровень	2	месяц
		- муниципальный уровень	3	
	сопровождение обучающихся	Наличие документа	2	месяц

	судейство спортивных соревнований, конкурсов и др. мероприятий	Наличие документа	2	месяц
	участие в других мероприятиях	наличие приказа	2	месяц
Стабильность и рост качества обучения, положительная динамика по индивидуальному прогрессу обучающихся	Участие учащихся в мероприятиях различного уровня (Бульдог, Кенгуру, Инфознайка, Русский медвежонок, Президентские состязания и др.)	-10 -15 учащихся	2	
		- 15- 30 учащихся	3	месяц
		- свыше 30 учащихся	5	
	качество успеваемости (по результатам итоговой аттестации 4, 9, 11 классов)	100 000,00 рублей направляется на стимулирующие выплаты, устанавливаемые по результатам итоговой аттестации 4, 9, 11 классов за прошлый учебный год. Стимулирующие выплаты по результатам итоговой аттестации 4, 9, 11 классов устанавливаются и выплачиваются работнику при следующих условиях: - в выпускных 4, 9, 11 классах при итоговой аттестации при 100% от всех выпускников, которые обучались по предмету у педагога, допускаются две неудовлетворительные оценки; - за прохождение итоговой аттестации по выбранным предметам не менее 50% обучающимися у данного педагога допускаются одна неудовлетворительная оценка; - за прохождение итоговой аттестации по выбранным предметам менее 50% обучающимися у данного педагога неудовлетворительных оценок не допускается; - средняя оценка итоговой аттестации учащихся данного учителя должна быть не меньше 4; Расчёт баллов производится по определённой формуле с учётом количества обучающихся, проходящих итоговую аттестацию, с учётом коэффициента сложности предмета и качества. <u>Расчёт баллов за прохождение итоговой аттестации 4, 9, 11 классов:</u> Количество баллов учителя равно $K1 \cdot K2 \cdot$ среднюю оценку (средний балл) итоговой аттестации учащимися данного учителя - K1 — сложность предмета (коэффициент сложности предмета берётся из таблицы Сивкова И.Г.); - K2 — массовость (K2 равно отношению количество сдавших к количеству обучающихся).		2 раза в год равными суммами

		При наличии учащегося, сдавшего Единый Государственный экзамен на 100 баллов, учителю – предметнику выплачивается денежное вознаграждение в размере месячной заработной платы за число часов в старшей ступени (без учета заведования элементами инфраструктуры, классного руководства и домашнего обучения).		
Достижения обучающихся	Наличие победителей и призеров в научно - практических конференциях разного уровня (очное или через сервис беспроводного взаимодействия)	- международный и федеральный уровень	(за 1 работу) 9	месяц
		1 место	8	
		2 место	7	
		3 место		
		- краевой уровень	7	
		1 место	6	
		2 место	5	
		3 место		
		- муниципальный уровень	5	
		1 место	4	
		2 место	3	
		3 место		
		- районный уровень	3	
		1 место	2	
		2 место	1	
		3 место		
	Наличие победителей и призеров дистанционных научно - практических конференциях разного уровня	- международный уровень	6	месяц
		- федеральный уровень	5	
		- региональный уровень	4	
		- муниципальный уровень	3	
		- районный уровень	2	
	Наличие призеров и победителей в очных соревнованиях (команда, мероприятие), конкурсах (команда, мероприятие), олимпиадах, кроме Всероссийской	районного уровня	1м – 3 2м – 2 3м – 1	месяц
		муниципального уровня	1м – 5 2м – 4 3м – 3	месяц
		краевого уровня	1м – 7 2м – 6 3м – 5	месяц
		всероссийского уровня	1м – 9 2м – 8 3м – 7	месяц
	Наличие призеров и победителей «Всероссийской олимпиады школьников» (очной)	районного уровня	1м – 4 2м – 3 3м – 2	месяц
		муниципального уровня	1м – 6 2м – 5 3м – 4	месяц
		краевого уровня	1м – 8 2м – 7 3м – 6	месяц
		всероссийского уровня	1м – 10 2м – 9 3м – 8	месяц

	Наличие победителей и призёров дистанционных интеллектуальных конкурсов и олимпиад	- международный уровень - федеральный уровень - региональный уровень - муниципальный уровень - районный уровень	5 4 3 2 1	месяц
Разработка и реализация проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	Участие педагогов в разработке и реализации проектов, программ	- лицейский уровень - районный уровень - муниципальный уровень - региональный уровень - федеральный уровень	2 3 5 7 9	месяц
		Победа в конкурсе проектов, получение гранта	10% от суммы	
Публикация статей	Наличие статьи	Опубликованная статья в печатных педагогических изданиях	10 (за единицу)	месяц
Участие в профессиональных конкурсах разного уровня	Участие (очное или заочное)	Участие в - муниципальных - краевых мероприятиях (профессиональные конкурсы, учитель года)	15 25 (за 1 мероприятие)	месяц
	Победители и призеры очных профессиональных конкурсов	- муниципальный уровень	1м – 5 2м – 4 3м – 3	месяц
		- региональный уровень	1м – 7 2м – 6 3м – 5	
		- федеральный уровень	1м – 9 2м – 8 3м – 7	
	Победители и призеры заочных (дистанционных) профессиональных конкурсов	- муниципальный уровень	1м – 4 2м – 3 3м – 2	месяц
		- региональный уровень	1м – 6 2м – 5 3м – 4	
		- федеральный уровень	1м – 8 2м – 7 3м – 6	
Разовое выполнение поручений администрации	Наличие поручений	качественное выполнение	5	месяц
		качественное выполнение работ ранее установленного срока без снижения качества	10	
Выплаты за качество выполняемых работ				
Освоение и использование современных образовательных технологий, в том числе технологии формирующего оценивания	Обобщение и представление опыта, открытые мероприятия (очно)	- лицейском уровне: на кафедре на педсовете, конференции; - на районном уровне - на муниципальном уровне - на региональном уровне	1 2 3 7 10	месяц

СОЦИАЛЬНЫЙ ПЕДАГОГ, ПЕДАГОГ-ПСИХОЛОГ

Критерии	Условия	Размер в баллах	Период
----------	---------	-----------------	--------

	наименование	индикатор		
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
Участие в работе аттестационной комиссии, рабочей комиссии, модульных и проектных группах, в методических заседания предметных кафедр и МО			3 (за одну)	месяц
Руководство психолого-медико-педагогического консилиума шППК (подготовка отчетной документации)		Работа в соответствии с планом	5	месяц
Создание коррекционно-развивающей образовательной среды для работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья		выполнение рекомендаций психолого-медико-педагогического консилиума в организации образовательного процесса	5	месяц
Сопровождение обучающихся в образовательном процессе	Обследование учащихся и подготовка документов на комиссию МППК	Подготовка документов на районную комиссию	3	месяц
		Подготовка документов на городскую комиссию	5	месяц
	Документально подтвержденная организация и проведение мероприятий	(за 1 мероприятие)	2	
		- лицейский уровень - районный уровень - муниципальный уровень - региональный уровень - всероссийский	5 7 9 11	
выявление учащихся, находящихся в социально опасном положении, и своевременное информирование органов системы профилактики для принятия необходимых мер по оказанию помощи несовершеннолетнему	Отсутствие случаев сокрытия происшествий с обучающимися	Отсутствие случаев сокрытия происшествий с обучающимися. <i>(документальное подтверждение)</i>	1	по факту
выведение семей и несовершеннолетних из социально опасного положения, предупреждение повторной постановки их на профилактический учет	документальное подтверждение	документальное подтверждение	5	по факту

информирование органов системы профилактики о выявлении случаев детской безнадзорности, правонарушении, преступлении и иных антиобщественных действий, совершенных несовершеннолетними и в их отношении, о родителях (иных законные представители), неисполняющих либо ненадлежащим образом исполняющих свои обязанности в отношении детей	Отсутствие случаев сокрытия происшествий с обучающимися	Отсутствие случаев сокрытия происшествий с обучающимися.(документальное подтверждение)	2	по факту
Своевременное информирование руководителя о происшествиях с обучающимися, повлекших причинение вреда их здоровью	Отсутствие случаев сокрытия происшествий с обучающимися	Отсутствие случаев сокрытия происшествий с обучающимися	2	по факту
Формирование социального опыта обучающихся	Адаптация вновь поступивших обучающихся, благоприятный психологический климат	Проведение исследований по изучению психологического климата в коллективе, работа в службе медиации	3	месяц
		Снижение количества обучающихся, состоящих на внутришкольном учете или на учет в ОДН по сравнению с предыдущим периодом (при наличии плана работы и сравнительного анализа)	2	1 раз в квартал
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Участие педагогических работников в мероприятиях во внерабочее время более 2-х часов (при наличии приказа)	- предметные олимпиады (проверка, заполнение бланков, протоколов, организатор олимпиады)	- лицейский уровень	2	месяц
		- муниципальный уровень	3	
	проверка всероссийских проверочных работ, краевых контрольных работ, читательской грамотности	Участие в проверке и внесении данных в протокол	(за каждый класс) 1	месяц
	жюри научно-практической конференции	Участие: - лицейский уровень	2	месяц
		- муниципальный уровень	3	
	Сопровождение обучающихся	Наличие документа	2	месяц
	участие в других мероприятиях	наличие приказа	2	месяц
Эффективность методов и способов работы по педагогическому сопровождению	Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	За участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с повышением качества обученности учащихся в рамках программы развития	5	месяц

обучающихся		Призовое место в конкурсе проектов и программ, получение гранта	10% от суммы выигранно го гранта	месяц		
Достижения обучающихся	Участие обучающихся в научно- практических конференциях, олимпиадах, конкурсах, соревнованиях разного уровня (очное или через сервис беспроводного взаимодействия)	Представление результатов - федеральный уровень (за 1 работу) - краевой уровень - муниципальный уровень - районный уровень	5 4 3 2	месяц		
		наличие победителей и призеров, в т.ч. - районный уровень 1 место 2 место 3 место - муниципальный уровень 1 место 2 место 3 место - краевой уровень 1 место 2 место 3 место - федеральный уровень 1 место 2 место 3 место	3 2 1 5 4 3 7 6 5 9 8 7	месяц		
		Наличие победителей и призеров дистанционных научно – практических конференций разного уровня	6 5 4 3 2	месяц		
		Наличие статьи	Опубликованная статья в печатных педагогических изданиях	10 (за единицу)	месяц	
		Участие в профессиональных конкурсах разного уровня	Участие (очное или заочное)	Участие в - муниципальных - краевых мероприятиях (профессион. конкурсы, учитель года)	15 25 (за мероприятие)	месяц
			Победители и призеры очных профессиональных конкурсов	- муниципальный уровень	1м – 5 2м – 4 3м – 3	месяц
				- региональный уровень	1м – 7 2м – 6 3м – 5	
				- федеральный уровень	1м – 9 2м – 8 3м – 7	
			Победители и призеры заочных (дистанционных) профессиональных конкурсов	- муниципальный уровень	1м – 4 2м – 3 3м – 2	месяц
				- региональный уровень	1м – 6 2м – 5 3м – 4	
- федеральный уровень	1м – 8 2м – 7 3м – 6					

Разовое выполнение поручений администрации	Наличие поручения	выполнение поручений	5	месяц
		качественное выполнение поручений ранее установленного срока без снижения качества	10	
Выплаты за качество выполняемых работ				
Высокий уровень педагогического мастерства при организации процесса психолого-педагогического сопровождения обучающихся	Организация работы службы психолого-педагогического сопровождения обучающихся	Отрицательная динамика возникновения конфликтов в течение учебного года (при наличии подтверждающих документов)	5	месяц
	Проведение методических консультаций для педагогов и родителей	Методическое сопровождение участников образовательного процесса по направлениям (при наличии подтверждающих документов)	3	месяц
	Обобщение и представление опыта, открытые мероприятия (очно)	- лицейском уровне: - на кафедре - на педсовете, конференции; - на районном уровне - на муниципальном - на региональном уровне	1 2 3 7 10	месяц

ПЕДАГОГ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ, ПЕДАГОГ-ОРГАНИЗАТОР, ПРЕПОДАВАТЕЛЬ-ОРГАНИЗАТОР ОСНОВ БЕЗОПАСНОСТИ И ЗАЩИТЫ РОДИНЫ, МЕТОДИСТ

Критерии	Условия		Размер в баллах	период
	наименование	индикатор		
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
Участие в работе модульных и проектных групп, участие в методических заседания предметных кафедр и МО			3	месяц
Руководство проектными и творческими группами, методическими объединениями, кафедрами	Руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами, методическими объединениями)	обеспечение работы в соответствии с планом	6	месяц
	Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	обеспечение работы в соответствии с планом	5	месяц
	Создание творческой образовательной среды для работы с одаренными школьниками	Руководство объединениями учащихся, творческими группами учащихся, научными обществами учащихся, учебно-исследовательскими лабораториями	5 (за группу)	месяц

		Реализация утвержденной программы работы с одаренными детьми, по определению	5 (за программу)	месяц
Организация образовательных мероприятий различной направленности (для педагогов дополнительного образования)	Развитие волонтерского движения по пропаганде здорового образа жизни	Участие в организации волонтерского движения и разработке и реализации проектов и программ, связанных с пропагандой здорового образа жизни; постоянное участие, проведение мероприятий по пропаганде здорового образа жизни	2	за каждое участие
	Организация спортивно-массовой работы с обучающимися, имеющими отклонения в состоянии здоровья, ограниченные возможности здоровья	Организация и проведение спортивно-массовых мероприятий с учащимися, имеющими ограниченные возможности здоровья	2	месяц
Организация здоровьесберегающей воспитывающей среды	Отсутствие травм, несчастных случаев, вредных привычек у обучающихся	Отсутствие травм, несчастных случаев, вредных привычек у обучающихся	2	1 раз в квартал
Формирование социального опыта обучающихся	Адаптация вновь поступивших обучающихся, благоприятный психологический климат	Уменьшение числа конфликтных ситуаций среди вновь поступивших, обучающихся (документально подтвержденное)	1	по факту
Своевременное информирование руководителя о происшествиях с обучающимися, повлекших причинение вреда их здоровью, о выявлении случаев детской безнадзорности, правонарушений, преступлений и иных антиобщественных действий, совершенных несовершеннолетними и в отношении них; о законных представителях, не исполняющих либо ненадлежащим образом исполняющих родительские обязанности, а также иным поведением оказывающих отрицательное влияние на обучающихся	Отсутствие случаев сокрытия происшествий с обучающимися	Отсутствие случаев сокрытия происшествий с обучающимися	2	1 раз в квартал

Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы)	полнота и соответствие нормативным документам	100% (на основании аналитической справки заместителя руководителя по проверке документации)	5	2 раза в год (июнь и декабрь)
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Участие педагогических работников в мероприятиях во внерабочее время более 2-х часов (при наличии приказа)	- предметные олимпиады (проверка, заполнение бланков, протоколов, организатор олимпиады)	- лицейский уровень	2	месяц
		- муниципальный уровень	3	
	проверка всероссийских проверочных работ, краевых контрольных работ, читательской грамотности	Участие в проверке и внесении данных в протокол	(за каждый класс) 1	месяц
	жюри научно-практической конференции	Участие: - лицейский уровень	2	месяц
		- муниципальный уровень	3	
	Сопровождение обучающихся	Наличие документа	2	месяц
	участие в других мероприятиях	наличие приказа	2	
Достижения обучающихся	Наличие призеров и победителей в очных соревнованиях (команда), конкурсах (команда), олимпиадах, кроме Всероссийской (очное или через сервис беспроводного взаимодействия)	- международный и федеральный уровень (за 1 мероприятие) 1 место 2 место 3 место	 9 8 7	месяц
		- краевой уровень 1 место 2 место 3 место	 7 6 5	
		- муниципальный уровень 1 место 2 место 3 место	 5 4 3	
		- районный уровень 1 место 2 место 3 место	 3 2 1	
		- международный - федеральный уровень - региональный уровень - муниципальный уровень - районный уровень	 6 5 4 3 2	
		Наличие призеров и победителей «Всероссийской олимпиады школьников» (очное)	1м – 4 2м – 3 3м – 2	
		- муниципального уровня	1м – 6 2м – 5 3м – 4	
		- регионального уровня	1м – 8 2м – 7 3м – 6	
		- всероссийского уровня	1м – 10 2м – 9 3м – 8	

Организация деятельности детских объединений, организаций	Постоянный состав, создание и реализация социальных проектов, программ	Отчет о проведенных мероприятиях, проектах. При долгосрочных проектах отчет по промежуточным результатам	10 (за каждый)	месяц
Организация здоровьесберегающей воспитывающей среды	Проведение профилактических мероприятий, общелицейских акций и т.д.	Отчет педагога о проведенных мероприятиях	3	месяц
Разовое выполнение поручений администрации	Наличие поручений	выполнение поручений	5	месяц
		качественное выполнение поручений ранее установленного срока без снижения качества	10	
Выплаты за качество выполняемых работ				
Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	Обобщение и представление опыта, открытые мероприятия (очно)	на: - лицейском уровне - районном уровне - муниципальном уровне - региональном уровне - федеральном уровне	2 3 7 10 15	месяц
		участие в конкурсах профессионального мастерства, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	5	месяц
	Организация деятельности детских объединений, организаций	Внедрение новых технологий форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении мастер-классов, творческих отчетов	3 (за 1 учащегося)	месяц
		постоянный состав, создание и реализация социальных проектов, программ	5 (за каждый проект)	месяц

УЧИТЕЛЬ- ЛОГОПЕД, УЧИТЕЛЬ - ДЕФЕКТОЛОГ

Критерии	Условия		Размер в баллах	период
	наименование	индикатор		
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
Участие в работе рабочих, творческих и проектных групп педагогов, участие в методических заседания предметных кафедр и МО, участие в комиссиях, подготовка отчётной документации			3 (за каждое)	месяц
Создание коррекционно-развивающей образовательной среды для работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья		выполнение рекомендаций психолого-медико-педагогического консилиума в организации образовательного процесса	5	месяц
Работа в психолого-медико-педагогическом консилиуме лица	Участие в работе	Подготовка документов на районную комиссию	3	месяц
		Подготовка документов на городскую комиссию	5	месяц
Работа с семьями обучающихся	Проведение мероприятий для родителей обучающихся	Проведение одного мероприятия для родителей, семей обучающихся	3	месяц

	Проведение мероприятий для обучающихся	Проведение одного мероприятия для обучающихся	2	месяц
Формирование социального опыта обучающихся	Адаптация вновь поступивших обучающихся, благоприятный психологический климат	Уменьшение числа конфликтных ситуаций среди вновь поступивших, обучающихся (<i>документально подтвержденное</i>)	1	по факту
Своевременное информирование руководителя о происшествиях с обучающимися, повлекших причинение вреда их здоровью, о выявлении случаев детской безнадзорности, правонарушений, преступлений и иных антиобщественных действий, совершенных несовершеннолетними и в отношении них; о законных представителях, неисполняющих либо ненадлежащим образом исполняющих родительские обязанности, а также иным поведением оказывающих отрицательное влияние на обучающихся	Отсутствие случаев сокрытия происшествий с обучающимися	Отсутствие случаев сокрытия происшествий с обучающимися (<i>документально подтвержденное</i>)	2	1 раз в квартал
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Участие педагогических работников в мероприятиях во внеурочное время более 2-х часов (при наличии приказа)	- предметные олимпиады (проверка, заполнение бланков, протоколов, организатор олимпиады)	- лицейский уровень	2	месяц
		- муниципальный уровень	3	
	проверка всероссийских проверочных работ, краевых контрольных работ, читательской грамотности	Участие в проверке и внесении данных в протокол	(за каждый класс) 1	месяц
	жюри научно-практической конференции	Участие: - лицейский уровень	2	месяц
		- муниципальный уровень	3	
	Сопровождение обучающихся (при наличии приказа)	Наличие документа	2	месяц
Эффективность методов и способов работы по педагогическому	Подготовка, участие, победы в лицейских, районных, городских, краевых	участие учащихся в одном районном, городском, краевом мероприятиях	1 3 5	месяц

сопровождению обучающихся	мероприятиях	Победа в районном, городском, краевом мероприятии	3 5 7	месяц	
		Презентация результатов работы в форме статьи, выступления на форумах педагогов районного и выше уровней общегородского рейтинга	10	месяц	
Ведение профессиональной документации		100% (на основании аналитической справки заместителя руководителя по проверке документации)	5	2 раза в год (июнь и декабрь)	
Достижения обучающихся	Участие обучающихся в научно-практических конференциях, олимпиадах, конкурсах, соревнованиях разного уровня (очное или через сервис беспроводного взаимодействия)	Представление результатов - федеральный уровень (за 1 работу) - краевой уровень - муниципальный уровень - районный	5 4 3 2	месяц	
		наличие победителей и призеров, в т.ч. - районный уровень 1 место 2 место 3 место - муниципальный уровень 1 место 2 место 3 место - краевой уровень 1 место 2 место 3 место	3 2 1 5 4 3 7 6 5	месяц	
		Наличие победителей и призеров дистанционных научно –практических конференций разного уровня	6 5 4 3 2	месяц	
		Участие (очное или заочное)	Участие в муниципальных - муниципальных - региональных мероприятиях (профессиональные конкурсы, учитель года)	15 25 (за 1 меропр)	месяц
		Победители и призеры очных профессиональных конкурсов	- муниципальный уровень	1м – 5 2м – 4 3м – 3	
- региональный уровень	1м – 7 2м – 6 3м – 5				
- федеральный уровень	1м – 9 2м – 8 3м – 7				
Участие в профессиональных конкурсах разного уровня	Победители и призеры заочных	- муниципальный уровень	1м – 4 2м – 3 3м – 2		

	(дистанционных) профессиональных конкурсов	- региональный уровень	1м – 6 2м – 5 3м – 4	
		- федеральный уровень	1м – 8 2м – 7 3м – 6	
Разовое выполнение поручений администрации	Наличие поручения	выполнение поручений	5	месяц
		качественное выполнение поручений ранее установленного срока без снижения качества	10	
Выплаты за качество выполняемых работ				
Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	Разработка, согласование, утверждение и реализация проектов и образовательных программ	Наличие образовательной программы	3	месяц
		Призовое место в конкурсе проектов и образовательных программ	5	
		Издание печатной продукции (статей), отражающей результаты работы	10	
Высокий уровень педагогического мастерства	Обобщение и представление опыта, открытые мероприятия (очно)	на лицейском уровне: - на кафедре - на педсовете, конференции; - на районном уровне - на муниципальном - на региональном	1 2 3 7 10	месяц

Одним из важных направлений для стимулирования педагогических работников являются победы в олимпиадах и научно - практических конференциях, конкурсах различных уровней краевого перечня.

Цена 1 балла за призовые места – 1000,00 рублей. Количество баллов за каждое призовое место разных уровней определяется согласно Таблицам Приложения 1 Положения об оплате труда работников учреждения. Если педагогический работник готовит учащихся с совместителем, то педагогическому работнику выплачивается 1/3 суммы за призовые места.

ПЕДАГОГ - БИБЛИОТЕКАРЬ

Критерии	Условия		Размер в баллах	период
	наименование	индикатор		
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
Участие в работе аттестационной комиссии, рабочей комиссии, модульных и проектных группах, участие в методических заседания предметных кафедр и МО			3 (за 1 комиссию)	месяц
Создание системы работы по повышению мотивации обучающихся к чтению	Количество обучающихся и работников учреждения, пользующихся фондом библиотеки	80% (по справке заместителя директора)	30	1 раз в год
Работа по формированию и сохранению библиотечного фонда	- Пополнение фонда библиотеки.	Наличие документов	5	1 раз в квартал
	- рейды по проверке учебников	Наличие оформленных результатов рейда 1 рейд	1	месяц

Ведение профессиональной документации	полнота и соответствие нормативной, регламентирующей документации	100% (по справке заместителя директора)	5	2 раза в год (июнь декабрь)
Совершенствование информационно-библиотечной системы учреждения	Создание программы развития информационно-библиографического пространства лица	Реализация программы развития информационно-библиографического пространства лица	20	по факту
Своевременное информирование руководителя о обучающимися, повлекших причинение вреда их здоровью, о выявлении случаев детской безнадзорности, правонарушений, преступлений и иных антиобщественных действий, совершенных несовершеннолетними и в отношении них; о законных представителях, неисполняющих либо ненадлежащим образом исполняющих родительские обязанности, а также иным поведением оказывающих отрицательное влияние на обучающихся	Отсутствие случаев сокрытия происшествий с обучающимися	Отсутствие случаев сокрытия происшествий с обучающимися	2	1 раз в квартал
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Участие педагогических работников в мероприятиях во внерабочее время более 2-х часов (при наличии приказа)	жюри научно-практической конференции	Участие: - лицейский уровень	2	месяц
		-муниципальный уровень	3	
	Сопровождение обучающихся	Наличие документа	2	месяц
	участие в других мероприятиях	наличие приказа	2	месяц
Сохранность библиотечного фонда учреждения	Количество списываемой литературы библиотечного фонда	менее 20% фонда списывания ежегодно	20	1 раз в год
Осуществление текущего информирования коллектива педагогов и обучающихся	Проведение уроков информационной культуры	1 урок	2	месяц
	Оформление тематических и информационных выставок	1 выставка	1	
	Оказание консультативной и практической помощи пользователям информационно-библиотечного центра	1 справка	0,5	
	Проведение дней информирования	1 раз в четверть (в библиотеке)	5	

Организация мероприятий различной направленности	Документально подтвержденная организация мероприятий	- лицейский уровень -районный уровень -муниципальный уровень -региональный уровень - федеральный уровень	2 5 7 9 11	месяц
	Документально подтвержденное участие в мероприятиях	- лицейский -районный уровень -муниципальный уровень -региональный уровень - федеральный уровень	1 2 3 5 7	
Достижения обучающихся	Наличие призеров и победителей в очных мероприятиях разного уровня	- районный уровень 1 место 2 место 3 место - муниципальный уровень 1 место 2 место 3 место - региональный уровень 1 место 2 место 3 место	3 2 1 5 4 3 7 6 5	месяц
Публикация статей	Наличие статьи	Опубликованная статья в печатных педагогических изданиях	10 (за единицу)	месяц
Участие в профессиональных конкурсах разного уровня (для очного)	Участие	Участие в: - муниципальных - краевых мероприятиях (конкурсы)	15 25 (за 1 мероприятие)	месяц
	Победители и призеры	- муниципальный уровень	1м – 5 2м – 4 3м – 3	месяц
		- региональный уровень	1м – 7 2м – 6 3м – 5	
		- федеральный уровень	1м – 9 2м – 8 3м – 7	
Разовое выполнение поручений администрации	Наличие поручений	выполнение поручений	5	месяц
		качественное выполнение поручений ранее установленного срока без снижения качества	10	
Освоение и использование современных образовательных технологий в процессе обучения и воспитания	Обобщение и представление опыта, открытые мероприятия:	лицейском уровне: - на кафедрах - на педсовете, конференции; - на районном уровне - на муниципальном уровне - на региональном уровне	1 2 3 7 10	месяц

	Организация работы педагога-библиотекаря и читателей с электронными носителями информации.	- Использование автоматизированной базы данных; - Использование электронных версий литературы, СМИ; - Поиск запрашиваемой информации через Интернет	1 1 1 1	1 раз в квартал
	Создание и поддержка информационной среды библиотеки	- Работа по созданию электронных каталогов - поддержка сайта библиотеки. - Сетевое взаимодействие профессионального характера.	3 2 2	1 раз в квартал
	Наличие собственной странички на сайте лица	Регулярность обновления	2	месяц

ВОСПИТАТЕЛЬ ГРУППЫ ПРОДЛЁННОГО ДНЯ

критерии	Условия		Размер в баллах	период
	наименование	индикатор		
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
«своевременное информирование руководителя учреждения о происшествиях с воспитанниками, повлекших причинение вреда их жизни и здоровью, о выявлении случаев детской безнадзорности, правонарушений, преступлений и иных антиобщественных действий, совершенных несовершеннолетними в отношении них, о законных представителях, не исполняющих либо ненадлежащим образом исполняющих родительские обязанности, а также иным поведением оказывающих отрицательное влияние на воспитанников	отсутствие случаев сокрытия происшествий с воспитанниками	отсутствие случаев сокрытия происшествий с воспитанниками	2	1 раз в квартал

Ведение профессиональной документации (планирование воспитательной работы в ГПД, ведение журналов ГПД, своевременное их заполнение)	Полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	Наличие профессионально оформленного плана воспитательной работы, ведение документации без замечаний в соответствии с нормой	5	2 раза в год (июнь и сентябрь)
Обеспечение занятости детей	Вовлечение учащихся в кружковую работу	участвующих от общего числа обучающихся 10-20% 20-50% свыше 50%	2 4 6	месяц
Организация работы по укреплению здоровья	создание и реализация программ и проектов, направленных на сохранение здоровья детей	отсутствие динамики увеличения числа хронических и сезонных заболеваний обучающихся	1	месяц
	охват учащихся ГПД горячим питанием.	90%	1	месяц
	Востребованность групп продлённого дня	наполняемость группы не менее 25 человек.	2	месяц
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Стабильность и рост качества обученности учащихся ГПД.	Организация консультаций для учащихся ГПД.	20% от общего числа обучающихся	2	месяц
	Вовлечение учащихся в интеллектуальные конкурсы.	10-20% от общего числа обучающихся	2	месяц
		20% до 50%	3	месяц
		свыше 50%	5	месяц
	Положительная динамика качества обученности учащихся ГПД (по четвертям).	Увеличение на 1 учащегося	1	месяц
		2 человека	2	
		3 человека	3	
		4 и более человек	4	
Организация здоровьесберегающей среды		Отсутствие травм, несчастных случаев	1	месяц
Эффективность работы с родителями	Наличие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	2	месяц
		Высокий уровень решения конфликтных ситуаций	1	месяц
эффективность работы по созданию коллектива	социально-психологический климат в коллективе, способствующий мотивации к обучению, эффективному разрешению конфликтов, адекватной самооценке	высокие показатели обучения воспитанников, отсутствие конфликтов	2	месяц
Выплаты за качество выполняемых работ				

Высокий уровень педагогического мастерства при организации домашней подготовки в ГПД.	Выстраивание воспитательного процесса в соответствии с программой воспитания коллектива, проведение занятий высокого качества	Отсутствие замечаний администрации лица	5	месяц
	Участие в конкурсах профессионального мастерства, использование полученного опыта при работе в ГПД	Внедрение новых технологий, форм, методов, приёмов, демонстрация их при проведении открытых занятий, творческих отчётов (Не менее 25% от общего числа занятий)	10	месяц

СОВЕТНИК ДИРЕКТОРА
ПО ВОСПИТАНИЮ И ВЗАИМОДЕЙСТВИЮ С ДЕТСКИМИ ОБЩЕСТВЕННЫМИ ОБЪЕДИНЕНИЯМИ В ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

критерии	Условия		Размер баллах	в период
	наименование	индикатор		
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
Руководство проектными и творческими группами, методическими объединениями, кафедрами	руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами, методическими объединениями)	обеспечение работы в соответствии с планом	20	месяц
Участие в работе проектных и творческих групп, методических объединений	Участие в работе объединений педагогов	обеспечение работы в соответствии с планом	5	месяц
Участие в работе родительских комитетов, советов как общешкольных, так и классных	Участие в заседаниях родительских комитетов, советов как общешкольных, так и классных	обеспечение работы в соответствии с планом	5	месяц
Организация воспитательных мероприятий различной направленности (Документально подтверждённое)	Организация деятельности с представителями муниципальных общественных детских и юношеских организаций, объединений	(за 1 мероприятие) Участие в проведении совместных мероприятий (Размещение фотографий, видео с проведенных мероприятий)	10	месяц
	участие в организации волонтерского движения	участие в мероприятиях (за 1 мероприятие)	2	месяц
Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы, медиапланы)	полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	100% (справка зам.директора)	20	1 раз в квартал
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Организация деятельности детских объединений, организаций	Постоянный состав, создание и реализация социальных проектов, программ	за каждый проект,	5	По факту
		программу	20	
Достижения обучающихся	Документально подтвержденное участие в мероприятии: соревнованиях, олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах различного уровня	10% участвующих от общего числа обучающихся	10	месяц
		призовое место (очно)	20	месяц

	(очное)			
	Документально подтвержденное участие в мероприятии: олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах различного уровня (дистанционно)	20% участвующих от общего числа обучающихся	10	
		призовое место (дистанционно)	10	месяц
Выплаты за качество выполняемых работ				
Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательной работы	Публикация статей	Опубликованная статья в печатных педагогических изданиях (за ед)	10	по факту
	участие в конкурсах профессионального мастерства	внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрациях при проведении мастер-классов, творческих отчетов	20	месяц
	Изучение контента в социальных сетях, сайта ОО	Анализ информационного Воспитательного контента	5	месяц
	Подготовка и размещение в СМИ, социальных сетях контента, подготовленного лицейской медиаслужбой	размещение в СМИ, социальных сетях контента	5	месяц

2. Учебно-вспомогательный и младший обслуживающий персонал

ЗАВЕДУЮЩИЙ ХОЗЯЙСТВОМ

Критерии оценки результативности и качества труда	Условия		число баллы	сроки
	наименование	индикатор		
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, пожарной безопасности.	обеспечение учебных кабинетов, бытовых, хозяйственных и других помещений оборудованием и инвентарем, отвечающим требованиям правил и норм безопасности жизнедеятельности, стандартам безопасности труда	100%	50	месяц
	Организация и участие в благоустройстве территории. Санитарное состояние территории	без замечаний	10	месяц
Обеспечение сохранности имущества и его учет	замечания по утрате и порче имущества	0	20	месяц
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Оперативность работы	своевременное обеспечение сезонной подготовки обслуживаемого здания, сооружения, оборудования и механизмов	выполнение работ ранее установленного срока без снижения	10	месяц

		качества		
Осуществление дополнительных работ	участие в проведении ремонтных работ в учреждении	своевременно, качественно	20	месяц
Выплаты за качество выполняемых работ				
Ресурсосбережение при выполнении работ	осуществление рационального расходования материалов	экономия материальных средств	20	месяц
	бесперебойная и безаварийная работа систем жизнеобеспечения	отсутствие замечаний по бесперебойной и безаварийной работе систем жизнеобеспечения	20	месяц
	качественное и своевременное проведение инвентаризации школьного имущества	отсутствие недостачи и неустановленного оборудования	20	месяц
	укомплектованность ставок обслуживающего персонала (дворников, гардеробщиков, сторожей, уборщиков служебных помещений и рабочих по обслуживанию и текущему ремонту здания, сооружения и оборудования)	100%	10	месяц
Коммуникативная культура	Умение выстраивать эффективное взаимодействие с: - учащимися - сотрудниками; - посетителями учреждения - другими службами	Отсутствие жалоб	2 3 4 5	месяц

ДЕЛОПРОИЗВОДИТЕЛЬ

критерии	Условия		Размер	период
	наименование	индикатор	в баллах	
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
Внедрение современных средств автоматизации сбора, учета и хранения информации с помощью информационных компьютерных технологий (КИАСУО)	Ведение баз автоматизированного сбора информации	Отсутствие замечаний по ведению баз автоматизированного сбора информации	30	месяц
Своевременная подготовка локальных нормативных актов, финансово - экономических документов	Соответствие нормам действующего законодательства	100%	30	месяц
Ведение документации учреждения	Полнота и соответствие документации нормативным и регламентирующим работу актам	отсутствие замечаний	30	месяц
Обработка и предоставление информации	Наличие замечаний - 0	100%	10	месяц

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Техническое и программное обеспечение и использование в работе	функционирование локальной сети, электронной почты учреждения, использование программного обеспечения	Стабильно	20	месяц
Оперативность	выполнение заданий, отчетов, поручений ранее установленного срока без снижения качества	постоянно	10	месяц
Осуществление дополнительных работ	Наличие дополнительных работ	Своевременно, качественно	20	месяц
	Разовое выполнение поручений администрации	выполнение поручений	5	месяц
		качественное выполнение поручений ранее установленного срока без снижения качества	10	
Выплаты за качество выполняемых работ				
Создание в учреждении единых требований к оформлению документов, системы документооборота	Наличие регламентов по созданию внутренних документов	Соблюдение регламентов	30	месяц
Инициатива и творческий подход к работе	Предложения администрации по эффективной организации работы и рациональному использованию финансовых и материальных ресурсов	1 предложение	10	месяц
	Участие в реализации образовательных проектов	1 проект	30	месяц
	Участие в мероприятиях разного уровня (кроме лицейского), в том числе обмен опытом	1 мероприятие	5	месяц
Коммуникативная культура	Умение выстраивать эффективное взаимодействие с: - учащимися - сотрудниками; -посетителями учреждения - другими службами	Отсутствие жалоб	2 3 5 6	месяц

ЮРИСКОНСУЛЬТ

критерии	Условия		Размер в баллах	период
	наименование	индикатор		
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
Своевременная подготовка локальных нормативных актов учреждения	соответствие нормам действующего законодательства	100%	30	месяц
Обработка и предоставление информации	Наличие замечаний	0	20	месяц
Оформление документов для участия в краевых и федеральных	соответствие заданным нормам	100%	30	месяц

программах, проектах, конкурсах				
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Осуществление юридических консультаций для воспитанников	отсутствие конфликтов в учреждении	0	20	месяц
Осуществление юридических консультаций работников учреждения		0	30	месяц
Оперативность выполняемой работы	оформление документов в срок	0 замечаний	20	месяц
Осуществление дополнительных работ	Наличие дополнительных работ	Своевременно, качественно	30	месяц
Выплаты за качество выполняемых работ				
Создание в учреждении единых требований к оформлению документов, системы документооборота	наличие регламентов по созданию внутренних документов	соблюдение регламентов	30	месяц
Взаимодействие с другими ведомствами	отсутствие замечаний от других ведомств	0 замечаний	20	месяц
Коммуникативная культура	Умение выстраивать эффективное взаимодействие с: - сотрудниками; - посетителями учреждения - другими службами	Отсутствие жалоб	2 3 5	месяц

СПЕЦИАЛИСТ ПО КАДРАМ, БУХГАЛТЕР

Критерии оценки и качества труда работников	Условия		число баллов	Период, на который устанавливается выплата
	наименование	индикатор		
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
Внедрение современных средств автоматизации сбора, учета и хранения информации с помощью информационных компьютерных технологий (КИАСУО)	Ведение баз автоматизированного сбора информации	Отсутствие замечаний по ведению баз автоматизированного сбора информации	30	месяц
Ведение документации учреждения	Полнота и соответствие документации нормативным и регламентирующим работу актам	100%	20	месяц
Соблюдение законодательства	Штрафы, взыскания, замечания	0	60	месяц
Обработка и предоставление информации	Наличие замечаний	0	10	месяц
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				

Техническое и программное обеспечение и использование в работе учреждения	функционирование локальной сети, электронной почты учреждения	Стабильно	30	месяц
	Использование программного обеспечения	стабильно	20	месяц
Оперативность	выполнение заданий, отчетов, поручений ранее установленного срока без снижения качества	постоянно	30	месяц
Осуществление дополнительных работ	за работу с военкоматом, пенсионным фондом	Своевременно, качественно	30	месяц
Разовое выполнение поручений администрации	Наличие поручений	выполнение поручений	5	месяц
		качественное выполнение поручений ранее установленного срока без снижения качества	10	
Выплаты за качество выполняемых работ				
Создание единых требований к оформлению документов, системы документооборота	Наличие регламентов	Соблюдение регламента	30	месяц
Работа с входящей корреспонденцией	подготовка ответов	своевременно	30	месяц
Качество выполняемых работ	Отсутствие возврата документов на доработку	0	10	месяц
Инициатива и творческий подход к работе	Предложения администрации по эффективной организации работы и рациональному использованию финансовых ресурсов	1 предложение	10	месяц
	Предложения по эффективной организации работы и рациональному использованию материальных ресурсов	1 предложение	10	месяц
	Участие в реализации образовательных проектов	1 проект	50	месяц
	Участие в мероприятиях разного уровня, в том числе обмен опытом	1 мероприятие	10	месяц
Коммуникативная культура	Умение выстраивать эффективное взаимодействие с: - учащимися - сотрудниками; -посетителями учреждения - другими службами	Отсутствие жалоб	2 3 4 5	месяц

Критерии оценки результативности и качества труда работников	Условия		Размер в баллах	период
	наименование	индикатор		
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
Исполнение финансово-экономических обязательств учреждения в соответствии с действующим законодательством	соблюдение и исполнение сроков, порядка заключения договоров, соглашений, контрактов	100% исполнение обязательств	30	месяц
Обработка и предоставление информации	Наличие замечаний	0	20	месяц
Привлечение дополнительных ресурсов для эффективности образовательной деятельности	получение финансовых ресурсов через конкурсы, гранты	за каждый привлеченный ресурс - 5%	30	месяц
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Эффективность экономической, финансовой деятельности учреждения	доля исполненного бюджета, выполненных обязательств	90 - 100% 80%	50 30	месяц
Оперативность выполняемой работы	оформление документов в срок	Отсутствие замечаний	20	месяц
Осуществление дополнительных работ	Наличие дополнительных работ	Своевременно, качественно	20	месяц
Выплаты за качество выполняемых работ				
Сопровождение финансово-экономической деятельности учреждения	соблюдение и исполнение сроков, порядков, норм оформления технических заданий, смет	соответствие нормам, порядкам, срокам 100%	30	месяц
Взаимодействие с другими ведомствами	отсутствие замечаний от других ведомств	0 замечаний	20	месяц
Коммуникативная культура	Умение выстраивать эффективное взаимодействие с: - сотрудниками; - посетителями учреждения - другими службами	Отсутствие жалоб		месяц
			2	
			3	
			4	

ЛАБОРАНТ

Критерии оценки результативности и качества труда работников	Условия		число баллов	Период, на который устанавливается выплата
	наименование	индикатор		
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил по охране труда, правил техники безопасности, пожарной безопасности	Отсутствие замечаний администрации учебного заведения	Отсутствие замечаний, жалоб	5	месяц
	Отсутствие и оперативное устранение замечаний надзорных органов, аварий	Отсутствие замечаний, жалоб	10	месяц
Обеспечение сохранности имущества и его учет	Отсутствие фиксированных случаев порчи имущества	Отсутствие замечаний	5	месяц
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Участие в мероприятиях лица в рамках своего функционала	Обеспечение технического обслуживания при подготовке и проведении лицейских мероприятий	постоянно	10	месяц
Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении мелких ремонтных работ в учреждении, оборудования	100% качество: - до 1 часа - до 2-х часов - свыше 2 часов	2 3 5	месяц
	Проведение внеплановых генеральных уборок	Отсутствие замечаний	3	месяц
Инициатива и творческий подход к организации	Наличие предложений администрации лица по рациональному использованию имущества и материалов	1 предложение	10	месяц
Разовое выполнение поручений администрации	Наличие поручений	выполнение поручений	5	месяц
		качественное выполнение поручений ранее установленного срока без снижения качества	10	
Выплаты за качество выполняемых работ				
Ресурсосбережение при выполнении работ	Осуществление рационального расходования материалов	Экономия материальных средств	2	месяц
	Осуществление рационального расходования электроэнергии	Отсутствие превышения лимитов	3	месяц
Коммуникативная культура	Умение выстраивать эффективное взаимодействие с: - учащимися - сотрудниками; -посетителями учреждения	Отсутствие жалоб	2 3 4	месяц

СПЕЦИАЛИСТ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

Критерии оценки результативности и качества труда работников	Условия		число баллов	Период, на который устанавливается выплата
	наименование	индикатор		
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				

проведение профилактических работ по предупреждению производственного травматизма	контроль за соблюдением в учреждении правовых актов по охране труда	отсутствие замечаний	10	месяц
	отсутствие производственных травм	отсутствие травм	20	месяц
проведение теоретических занятий по соблюдению требований безопасности	оценивается по факту проведения занятий	1 занятие	5	месяц
		свыше 1	15	
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
составление и предоставление отчетности по охране труда в срок и по установленным формам	оценивается по факту отсутствия обоснованных зафиксированных замечаний	0 замечаний	30	месяц
инициативный подход к работе	предложения администрации по эффективной организации работы и рациональному использованию финансовых и материальных ресурсов	1 предложение	10	месяц
Выплаты за качество выполняемых работ				
соблюдение требований техники безопасности, пожарной безопасности и охраны труда, правил внутреннего трудового распорядка	обоснованные зафиксированные замечания	отсутствие замечаний	30	месяц
Коммуникативная культура	Умение выстраивать эффективное взаимодействие с: - учащимися - сотрудниками; -посетителями учреждения	Отсутствие жалоб	2 3 4	месяц

СПЕЦИАЛИСТ ПО ЗАКУПКАМ

Критерии оценки результативности и качества труда работников	Условия		число баллов	Период выплаты
	наименование	индикатор		
выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
обеспечение закупок для муниципальных нужд и нужд учреждения	составление планов и обоснований закупок. Подготовка изменений в план закупок, план-график закупок. Подготовка заявочной документации	выполняется качественно и в срок	30	месяц
	отсутствие замечаний по результатам проверок контролирующих и надзорных органов	отсутствие замечаний	30	месяц
	своевременное составление документации и предоставление отчетности по закупкам	своевременное и полное предоставление отчетности	20	месяц
экспертиза результатов закупок, приемка	проверка соблюдения условий контракта. Проверка качества	факт проведения	20	месяц

товаров	предоставленных товаров, работ, услуг			
выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
своевременное выполнение поручений и заданий руководителя	выполнение в срок и в полном объеме	100%	30	месяц
выплаты за качество выполняемых работ				
высокий уровень организации работы	владение информационными программами, использование информационных систем	свободное владение необходимыми программными продуктами	20	месяц
	обеспечение высокого качества работы в разработке документации на проведение конкурсов, аукционов, запросов котировок в электронной форме, размещение муниципального заказа на электронных площадках	отсутствие замечаний	40	месяц
	соблюдение требований правил внутреннего трудового распорядка, норм пожарной безопасности и охраны труда, норм законодательства о закупках	отсутствие замечаний	10	месяц

ЗАВЕДУЮЩИЙ СТОЛОВОЙ

Критерии оценки результативности и качества труда работников	Условия		число баллов	Период
	наименование	индикатор		
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
обеспечение санитарно-гигиенических условий; обеспечение санитарно-бытовых условий, выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	Соблюдение помещений в строгом соответствии с требованиями законодательства	Отсутствие замечаний администрации учреждения, предписаний, штрафов контрольных и/или надзорных органов	20	месяц
Стабильность коллектива сотрудников	соотношение уволившихся к численности сотрудников структурного подразделения	от 0% до 2%	30	месяц
		до 5%	10	
	доля молодых сотрудников от общего числа сотрудников структурного подразделения «Столовая»	от 20 до 40%	10	месяц
		свыше 40%	50	

Выполнение плана работы структурного подразделения на уровне установленных показателей	процент выполнения запланированных работ	100%	50	
		80%	30	
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Продвижение достижений и возможностей структурного подразделения	инициатива и творческий подход	1 предложение	10	месяц
	увеличение спроса на услуги структурного подразделения «Столовая»	увеличение количества участников на 10%	10	месяц
		на 50%	50	
Результативность собственного участия в профессиональных конкурсах и мероприятиях	степень участия	призер	40	месяц
		участник	20	месяц
Выплаты за качество выполняемых работ				
Привлечение дополнительных ресурсов для повышения качества осуществляемой деятельности	наличие дополнительного ресурса	за каждый привлеченный ресурс	35	месяц
Эффективность управленческой деятельности	отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций	0	20	месяц
Коммуникативная культура	Умение выстраивать эффективное взаимодействие с: - учащимися - сотрудниками; -посетителями учреждения - другими службами	Отсутствие жалоб	26 36 46 56	месяц
ШЕФ-ПОВАР, ПОВАР (за исключением СП ДО «Ньютошка»)				
Критерии оценки результативности и качества труда работников	Условия		число баллов	Период выплаты
	наименование	индикатор		
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирующих или надзирающих органов	отсутствие предписаний контролирующих органов	0	40	месяц
		устранение предписаний в установленные сроки	20	

обеспечение санитарно-гигиенических условий; обеспечение санитарно-бытовых условий, выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	Соблюдение помещений в строгом соответствии с требованиями законодательства	Отсутствие замечаний администрации учреждения, предписаний, штрафов контрольных и/или надзорных органов	20	месяц
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Снижение уровня заболеваемости обучающихся	снижение количества заболевших обучающихся	отсутствие вспышек заболеваний	20	месяц
Соблюдение норм в приготовлении пищи согласно цикличному меню	Отсутствие замечаний контролирующих органов	Наличие представления	50	месяц
Соблюдение технологического процесса приготовления пищи	Отсутствие замечаний контролирующих органов	Наличие представления	40	месяц
Разовое выполнение поручений администрации	Наличие поручений	выполнение поручений	5	месяц
		качественное выполнение поручений ранее установленного срока без снижения качества	10	
Выплаты за качество выполняемых работ				
Качество приготовления пищи, эстетическое оформление блюд	отсутствие жалоб, отказов детей от приема пищи	0	40	месяц
Высокий уровень мастерства при организации обслуживания обучающихся и работников	отзывы обучающихся и работников	Положительные отзывы обучающихся и работников	50	месяц
Коммуникативная культура	Умение выстраивать эффективное взаимодействие с: - учащимися - сотрудниками; - посетителями учреждения - другими службами	Отсутствие жалоб	26 36 46 56	месяц

*РАБОЧИЙ ПО КОМПЛЕКСНОМУ ОБСЛУЖИВАНИЮ И РЕМОНТУ ЗДАНИЙ, ДВОРНИК, СТОРОЖ, ГАРДЕРОБЩИК, МОЙЩИК ПОСУДЫ, ПОДСОБНЫЙ РАБОЧИЙ, КЛАДОВЩИК
(за исключением СП ДО «Ньютошка»)*

Критерии оценки результативности и качества труда работников	наименование	индикатор	число баллов	Период, на который устанавливается выплата
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил по охране труда, правил техники безопасности, пожарной безопасности	Отсутствие замечаний администрации учебного заведения	Отсутствие замечаний, жалоб	10	месяц
	Отсутствие и оперативное устранение замечаний надзорных органов, аварий	Отсутствие замечаний, жалоб	20	месяц
Обеспечение сохранности имущества и его учет	Отсутствие фиксированных случаев порчи имущества	Отсутствие замечаний	5	месяц
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Участие в мероприятиях лица в рамках своего функционала	Обеспечение технического обслуживания при подготовке и проведении лицейских мероприятий	постоянно	10	месяц
Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении мелких ремонтных работ в учреждении, оборудования	100% качество: - до 1 часа - до 2-х часов - свыше 2 часов	10 15 50	месяц
	утепление теплового контура в кабинетах и коридорах на время отопительного сезона, мытьё окон и своевременное проветривание холлов и коридоров	постоянно	10	месяц
	Проведение работ, связанных с ликвидацией аварий	Ликвидация аварий в оперативном режиме	30	месяц
	Выполнение погрузочно-разгрузочных работ вручную	- до 1 часа	10	месяц
		- до 2-х часов	20	месяц
		свыше 2-х часов	30	месяц
	Проведение внеплановых генеральных уборок	Отсутствие замечаний	5	месяц
Инициатива и творческий подход к организации	Наличие предложений по рациональному использованию имущества и материалов	1 предложение	10	месяц
Разовое выполнение поручений администрации	Наличие поручений	выполнение поручений	5	месяц
		качественное выполнение поручений ранее установленного срока без снижения качества	10	
Выплаты за качество выполняемых работ				
Ресурсосбережение при выполнении работ	Осуществление рационального расходования материалов	Экономия материальных средств	10	месяц

	Осуществление рационального расходования электроэнергии	Отсутствие превышения лимитов	10	месяц
Высокий уровень подготовки к новому учебному году	отсутствие замечаний со стороны комиссии по приемке	0	20	месяц
Коммуникативная культура	Умение выстраивать эффективное взаимодействие с: - учащимися - сотрудниками; - посетителями учреждения	Отсутствие жалоб	2 3 4	месяц
Благоустройство территории учреждения	Спортивный городок, зеленая зона, ландшафтный дизайн	Реализация плана по благоустройству территории	30	месяц

**РУКОВОДИТЕЛЬ СТРУКТУРНОГО ПОДРАЗДЕЛЕНИЯ
«ФИЗКУЛЬТУРНО-СПОРТИВНЫЙ КЛУБ»**

критерии	Условия		Размер в баллах	период
	наименование	индикатор		
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
Создание условий для осуществления образовательного процесса	обеспечение санитарно-гигиенических условий образовательного процесса; обеспечение санитарно-бытовых условий, выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	отсутствие предписаний надзорных органов или устранение предписаний в установленные сроки	20	месяц
своевременное информирование руководителя учреждения о происшествиях с воспитанниками, повлекших причинение вреда их жизни и здоровью, о выявлении случаев детской безнадзорности, правонарушений, преступлений и иных антиобщественных действий, совершенных несовершеннолетними в отношении них, о законных представителях, не исполняющих либо ненадлежащим образом исполняющих родительские обязанности, а также иным поведением оказывающих отрицательное влияние на обучающихся	отсутствие случаев сокрытия происшествий с обучающимися	отсутствие случаев сокрытия происшествий с обучающимися	2	по факту
Сохранение здоровья детей в учреждении	создание и реализация программ и проектов, направленных на сохранение здоровья детей	отсутствие динамики увеличения числа хронических и сезонных	30	месяц

		заболеваний детей		
	отсутствие травм, несчастных случаев, вредных привычек у обучающихся	0	2	1 раз в квартал
Стабильность коллектива сотрудников	соотношение уволившихся к численности сотрудников структурного подразделения	от 0% до 2%	30	месяц
		до 5%	10	месяц
	доля молодых специалистов от общего числа сотрудников	от 20 до 40%	20	месяц
		свыше 40%	50	месяц
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Продвижение достижений и возможностей структурного подразделения	количество публикаций, презентаций и т.д. в квартал	до 2 шт.	10	месяц
		более 2 шт.	20	месяц
	увеличение спроса на услуги структурного подразделения и учреждения	увеличение количества участников на 10%	10	квартал
		на 50%	50	месяц
	Участие педагогов в различных мероприятиях	район город	30 50	месяц
эффективность работы по созданию коллектива	социально-психологический климат в коллективе, способствующий мотивации к обучению, эффективному разрешению конфликтов, адекватной самооценке	высокие показатели обучения, отсутствие конфликтов	20	месяц
Выполнение плана работы структурного подразделения на уровне установленных показателей	процент выполнения запланированных работ	100%	50	месяц
		80%	30	месяц
Результативность собственного участия в профессиональных конкурсах и мероприятиях	степень участия	призер	40	месяц
		участник	20	месяц
Выплаты за качество выполняемых работ				
привлечение дополнительных ресурсов для повышения качества осуществляемой деятельности	наличие дополнительного ресурса	за каждый привлеченный ресурс	35	месяц
Эффективность управленческой	отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций	0	20	месяц

деятельности	отсутствие нарушений трудового законодательства	0	40	месяц
--------------	--	---	----	-------

Приложение 2
к Положению
об оплате труда работников
МАОУ Лицея № 6 «Перспектива»

Виды и размеры персональных выплат работникам учреждения (включая *все структурные подразделения*):

N п/п	Виды и условия персональных выплат	Размер к окладу (должностному окладу)*
1	2	3
1.	Выплата за опыт работы в занимаемой должности*(2):	
	от 1 года до 5 лет	5%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологи, искусствоведения*(3)	15%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологи, искусствоведения*(3)	20%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения*(3)	15%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Народный"*(2), при условии соответствия почетного звания профилю учреждения	20%
	от 5 до 10 лет	15%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологи, искусствоведения*(3)	25%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологи, искусствоведения*(3)	30%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения*(3)	25%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Народный"*(2), при условии соответствия почетного звания профилю учреждения	30%
	свыше 10 лет	25%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологи, искусствоведения*(3)	35%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологи, искусствоведения*(3)	40%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения*(3)	35%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Народный"*(2), 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	20%

	муниципальными образовательными учреждениями либо продолжающим работу в образовательном учреждении, персональная выплата устанавливается на первые пять лет работы с даты окончания учебного заведения	
3.	Краевые выплаты воспитателям образовательных учреждений, реализующих основную образовательную программу дошкольного образования детей*(4)	718,4 руб.
4.	Шеф-повару за контроль качества поставляемых продуктов при организации питания	20%
5.	Учителям и иным педагогическим работникам за проверку письменных работ в образовательных учреждениях (пропорционально нагрузке):	
	истории, биологии и географии	5%
	физики, химии, иностранного языка	10%
	математики	20%
	начальных классов	20%
	русского языка и литературы	25%
6.	Учителям и иным педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя*(5)	2 700 руб.
7.	Учителям и иным педагогическим работникам за заведование элементами инфраструктуры*(6):	
	кабинетами, лабораториями	10%
	учебно-опытными участками, мастерскими, музыкальными и спортивными залами, библиотекой	20%
8.	Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы*(7)	
	в одном классе	5000 руб.
	в двух и более классах	10 000 руб.
9.	За заведование элементами инфраструктуры структурного подразделения «Дошкольное отделение «Ньютошка»*(6):	
	старшему воспитателю (методический кабинет)	15%
	педагогу – психологу, музыкальному руководителю (музыкальный зал), инструктору по физической культуре (спортивный зал).	20%

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

*(2) 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).

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

*(4) 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 рублей на одного работника (воспитателя).

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.

*(5) Размер выплаты педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя определяется исходя из расчета 2 700,0 рубля в месяц за выполнение функций классного руководителя, куратора в классе (группе) с наполняемостью не менее 25 человек, за исключением классов (групп), комплектование которых осуществляется в соответствии с постановлением Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 10.07.2015 N 26 "Об утверждении СанПиН 2.4.2.3286-15 "Санитарно-эпидемиологические требования к условиям и организации обучения и воспитания в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья".

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

*(6) От минимального оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (без учета нагрузки).

*(7) Выплата ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство осуществляется с применением районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и иных местностях с особыми климатическими условиями. Финансовое обеспечение выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство осуществляется:

- за счет средств иного межбюджетного трансферта на ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательного учреждения, предоставляемого из краевого бюджета;

- за счет средств субвенции на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного начального общего, основного общего, среднего общего образования в учреждении, обеспечение дополнительного образования детей, за исключением обеспечения деятельности административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного персонала и иных категорий работников, участвующих в реализации общеобразовательных программ в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами, - на выплату районных коэффициентов к заработной плате, действующих на территории Красноярского края, в части, превышающей размер районных коэффициентов, установленных решениями органов государственной власти СССР или федеральных органов государственной власти.

Приложение 3
к Положению
об оплате труда работников
МАОУ Лицея № 6 «Перспектива»

Виды и размеры выплат по итогам работы работникам учреждения (включая все структурные подразделения):

Критерии	Условия		Предельное число баллов
	наименование	индикатор	
Степень освоения выделенных бюджетных средств	% освоения выделенных бюджетных средств	90% выделенного объема средств	25
		95% выделенного объема средств	50
Объем ввода законченных ремонтом 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	результат использования форм и методов работы	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	30

Приложение 4
 к Положению
 об оплате труда работников
 МАОУ Лицея № 6 «Перспектива»

Объемные показатели, характеризующие работу учреждения, а также иные показатели, учитывающие численность работников учреждения, наличие структурных подразделений, техническое обеспечение учреждения и другие факторы

1. К показателям для отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителей учреждений относятся показатели, характеризующие масштаб учреждения: численность работников учреждения; количество обучающихся (детей); показатели, значительно осложняющие работу по руководству учреждением.

2. Объем деятельности каждого учреждения при определении группы по оплате труда руководителей оценивается в баллах по показателям для отнесения учреждений к группам по оплате труда.

Группа по оплате труда руководителей учреждений определяется исходя из следующей суммы баллов:

Тип (вид) учреждения	Группы по оплате труда руководителей учреждений (по сумме баллов)			
	I группа	II группа	III группа	IV группа
Общеобразовательные учреждения	свыше 500	от 351 до 500	от 201 до 350	до 200

3. Учреждения относятся к I, II, III или IV группе по оплате труда руководителя по сумме баллов, определенных на основе показателей деятельности, установленных пунктом 6 настоящего приложения.

4. Группа по оплате труда руководителя учреждения определяется на основании документов, подтверждающих наличие объемов работы учреждения на 1 января текущего года.

При этом контингент обучающихся (воспитанников) учреждений определяется:

- по общеобразовательному учреждению - по списочному составу на начало учебного года;
 - для определения суммы баллов за количество групп в СП - «Дошкольное отделение «Ньютошка» учитывается их расчетное количество, определяемое путем деления списочного состава воспитанников по состоянию на 1 января на установленную предельную наполняемость групп.

5. За руководителем учреждения, находящегося на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала капитального ремонта, но не более чем на один год.

6. Показатели для отнесения образовательного учреждения к группам по оплате труда руководителя учреждения:

Показатели	Условия	Количество баллов
1	2	3
1. Количество обучающихся, воспитанников в учреждениях	за каждого: обучающегося воспитанника	0,3 0,5
2. Количество лицензированных программ	за каждую программу	0,5
3. Количество работников в учреждении	дополнительно за каждого работника, имеющего:	
	первую квалификационную категорию	0,5
	высшую квалификационную категорию	1
	ученую степень	1,5
4. Наличие филиалов учреждения с количеством обучающихся (воспитанников)	за каждое указанное структурное подразделение	
	до 100 человек	20
	от 100 до 200 человек	30
	свыше 200 человек	50
5. Наличие оснащенных производственным и учебно-лабораторным оборудованием и используемых в образовательном процессе учебных кабинетов	за каждый класс	15
6. Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе спортивной площадки, стадиона и других спортивных сооружений	за каждый вид	15
7. Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой (пищеблока), изолятора, кабинета психолога, логопеда	за каждый вид	15
8. Наличие учебных мастерских, используемых в реализации образовательной программы	за каждый вид	50
9. Наличие обучающихся в учреждении, получающих бесплатную услугу по	за каждого обучающегося	0,5

лицензированной программе дополнительного образования		
10. Наличие в учреждении (классах, группах) общего назначения обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме специальных (коррекционных) образовательных учреждений (классов, групп)	за каждого обучающегося (воспитанника)	1
11. Наличие в учреждении библиотеки с читальным залом	на 15 мест (не менее)	15

Приложение 5
к Положению
об оплате труда работников
МАОУ Лицея № 6 «Перспектива»

Перечень должностей, профессий работников учреждений, относимых
к основному персоналу по виду экономической деятельности

Типы и виды учреждений	Должности работников учреждения
1.1. Общеобразовательные учреждения (начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования)	учитель
СП - "Дошкольное отделение "Ньютошка"	воспитатель

Приложение 6
к Положению
об оплате труда работников
МАОУ Лицея № 6 «Перспектива»

Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления,
критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений для
руководителей, заместителей и главного бухгалтера учреждения

Должности	Критерии оценки эффективности и качества деятельности учреждения	Условия		размер выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
		наименование	индикатор	
Руководитель (директор)	выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	инфраструктурн	безопасность	отсутствие несчастных случаев	3%

ые условия	образовательной деятельности	детей и взрослых приемка учреждений к новому учебному году в соответствии с графиком	10%
	организация качественного школьного питания	наличие реализованных мероприятий по популяризации здорового питания (дегустационные дни, конкурсы, совместные мероприятия с родителями, операторами питания, организация и проведение родительского контроля, анкетирования учащихся и родителей и иных мероприятий в соответствии с локальными нормативными актами и т.п.)	3%
		организация школьного питания непосредственно силами образовательной организации –специально закрепленными штатами (наличие структурного подразделения по организации процесса питания)	5%
	реализация плана мероприятий в соответствии с «дорожной картой»	исполнение мероприятий согласно плану образовательной организации в соответствии с «дорожной картой» развития МСО	10%
	информационная открытость образовательного учреждения	полнота и актуальность информации на официальном сайте	5%
	дизайн образовательной среды	инфраструктурные проекты, включенные в каталог инфраструктурных решений и проектов	7%
	качество образовательной среды	реализация проектов, направленных на улучшение качества образовательной среды	5%
	создание условий для детей с особыми образовательными потребностями	реализация модели «Ресурсный класс»	3%
	внедрение эффективных управленческих практик	наличие дополнительных объектов управления (за каждое структурное подразделение)	5%
		наличие статуса федеральных инновационных, региональных инновационных, городских базовых площадок, в том числе по работе с молодыми педагогами:	

		федеральная	5%
		региональная	4%
		городская:	
		3–5 площадок	4%
		1–2 площадки	2%
	тиражирование эффективных практик городских базовых площадок, инновационных региональных и инновационных федеральных площадок	наличие реализованных программ, мероприятий (семинаров, конференций, фестивалей и т.д.)	5%
кадровое обеспечение	позиционирование ОУ в краевых и городских профессиональных конкурсах «Учитель года», «Классный Классный», «Лучший педагог дополнительного образования», «Конкурс профессионального мастерства специалистов сопровождения образовательного процесса (педагогов-психологов, учителей-дефектологов)», «Педагогический Дебют» (городской профессиональный конкурс среди молодых педагогов), «Хочу стать руководителем», «Воспитатель года»	наличие участников	5%
		наличие победителей (лауреатов)	10%
	выполнение в полном объеме, без замечаний поручений, зафиксированных в протоколе, приказе	1 поручение	5%
	представительство в городских, районных коллегиальных органах и группах	включение в советы, проектные группы, оргкомитеты	5%
	позиционирование профессиональных достижений руководителя ОУ	выступления	2%
		публикации руководителя ОУ	5%
	управленческое	проведение стажировок	7%

		наставничество	руководителями-менторами и использование ресурса руководителями-стажерами. Реализация индивидуального плана мероприятий по наставничеству	
выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
образовательные результаты	учебные результаты	отсутствие выпускников 9-х классов, не получивших аттестаты	7%	
		отсутствие выпускников 11-х классов, не получивших аттестаты	7%	
		отсутствие признаков необъективных образовательных результатов при проведении внешних оценочных процедур на основании показателя: «Уровень объективности оценки образовательных результатов в субъекте РФ»	5%	
		наличие обучающихся, зачисленных в физико-математическую школу-интернат ФГАОУ ВО «Сибирский федеральный университет» или в КГАОУ «Краевая школа-интернат по работе с одаренными детьми «Школа космонавтики»	5%	
	внеучебные результаты	наличие победителей и призеров (олимпиады, конкурсы):		
		международный и всероссийский уровень	6%	
		региональный уровень	4%	
		муниципальный уровень	3%	
	воспитательная работа	своевременное информирование руководителя главного управления образования администрации города о происшествиях с воспитанниками, обучающимися, повлекших причинение вреда их жизни и здоровью, о выявлении случаев детской безнадзорности, правонарушений, преступлений и иных антиобщественных действий, совершенных несовершеннолетними в	4%	

		отношении них, о законных представителях, не исполняющих либо ненадлежащим образом исполняющих родительские обязанности, а также иным поведением оказывающих отрицательное влияние на воспитанников, обучающихся		
		отсутствие случаев несвоевременного выявления семейного неблагополучия	3%	
		положительная динамика снижения количества учащихся (воспитанников), стоящих на учете в КДН	2%	
		отсутствие случаев нарушений правил дорожного движения по вине обучающихся	2%	
		организация и проведение городских календарных мероприятий для детей и взрослых	5%	
		эффективное использование электронного банка заданий по функциональной грамотности педагогами и обучающимися	ежемесячная положительная динамика в течение отчетного квартала количества обучающихся, выполнявших работу, и количества проверенных работ учителями	5%
		выплаты за качество выполняемых работ		
организационная и финансово-хозяйственная деятельность	осуществление закупочной деятельности	отсутствие нарушений по результатам проверок надзорными, контролирующими органами, а также по результатам ведомственного контроля в сфере закупок	5%	
	привлечение дополнительных ресурсов на развитие учреждения	предоставление платных образовательных услуг:		
		по тарифам, предусмотренным правовым актом города	5%	
		по индивидуальным тарифам	10%	
	обучение детей в соответствии с проектной вместимостью в условиях действующих санитарных норм и правил	увеличение количества детей:		
		более чем на 50%	5%	
		более чем на 80%	7%	
		более чем на 90%	9%	
		более чем на 100%	11%	
более чем на 110%		13%		

			более чем на 120%	15%
		приведение в соответствие с действующим законодательством ранее изданных локальных нормативных актов по вопросам, относящимся к компетенции образовательного учреждения	отсутствие выявленных фактов несоответствия локальных нормативных актов требованиям действующего законодательства по результатам проверок надзорных и контролирующих органов	10%»

Должности	Критерии оценки эффективности и качества деятельности учреждения	Условия		размер выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы	Период, на который устанавливается выплата
		наименование	индикатор		
Заместители директора по учебно-воспитательной работе	выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса	в соответствии с лицензией	15%	месяц
		наличие высококвалифицированных педагогических кадров	положительная динамика аттестации педагогических кадров на квалификационную категорию	15%	месяц
		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	15%	месяц
		система непрерывного развития педагогических кадров	наличие и реализация программы развития педагогических кадров	14%	месяц
	сохранение здоровья учащихся в учреждении	организация обеспечения учащихся горячим питанием	отсутствие жалоб	10%	месяц

		создание и реализация программ и проектов, направленных на сохранение здоровья детей	организация и проведение мероприятий, способствующих здоровью учащихся	10%	месяц
выплаты за интенсивность и высокие результаты работы					
обеспечение качества образования в учреждении	показатели качества по результатам аттестации	лицей с углубленным изучением предметов – не ниже 50% по предметам с углубленной подготовкой		30%	месяц
	участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы	участие в конкурсах инновационных учреждений, участие педагогов в профессиональ ных конкурсах		10%	месяц
		победы в конкурсах инновационных учреждений, победы педагогов в профессиональ ных конкурсах		20%	месяц
	достижения обучающихся, воспитанников в олимпиадах, конкурсах, смотрах, конференциях, соревнованиях	наличие призеров и победителей		20%	месяц
	своевременное информирование руководителя учреждения о происшествиях с воспитанниками, обучающимися, повлекших причинение вреда их жизни и здоровью, о выявлении случаев детской безнадзор ности, правонарушений, преступлений и иных антиобщественных действий, совершенных несовершеннолетними в отношении них, о законных представителях, не исполняющих либо ненадлежащим образом исполняющих родительские обязанности, а также иным поведением оказывающих отрицательное влияние на воспитанников, обучающихся	отсутствие случаев сокрытия происшестви й с обучающимися, воспитанник ами		4%	месяц
сохранность контингента обучающихся,	наполняемость классов в течение года в соответствии с	движение учащихся в пределах 1–2%		10%	месяц

	воспитанников	планом комплектования	от общей численности		
	выплаты за качество выполняемых работ				
	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	20%	месяц
Главный бухгалтер	выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	эффективность финансово-экономической деятельности	исполнение бюджетной сметы, плана финансово-хозяйственной деятельности	30%	месяц
			своевременность и качественное проведение текущих и капитальных ремонтов	10%	месяц
		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%	месяц
		материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса	в соответствии с лицензией	20%	месяц
		сохранность имущества	отсутствие преждевременного списания имущества	20%	месяц
	выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	обеспечение стабильного функционирования и развития учреждения	отсутствие нарушений трудового законодательства	0	20%	месяц
		качество подготовки отчетов	своевременная сдача и отсутствие фактов уточнения отчетов	30%	месяц

		отсутствие замечаний по итогам проведенных проверок	0	22%	месяц
		объемы привлечения внебюджетных средств	положительная динамика	20%	месяц
		повышение заработной платы работников	положительная динамика	20%	месяц
	выплаты за качество выполняемых работ				
	высокий уровень профессионального мастерства при организации финансово-экономической деятельности	внедрение новых программных форм бухгалтерского учета	использование новых программ	20%»	месяц
Заместитель директора по административно-хозяйственной работе	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса	в соответствии с лицензией	15%	месяц
		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	15%	месяц
	Обеспечение сохранности имущества и его учёт	Замечания по утрате и порче имущества	0	10%	месяц
	Сохранение здоровья учащихся в учреждении	организация обеспечения учащихся горячим питанием	отсутствие жалоб	10%	месяц

	создание и реализация программ и проектов, направленных на сохранение здоровья детей	организация и проведение мероприятий, способствующих здоровью учащихся	10%	месяц
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Оперативность работы	Своевременное обеспечение сезонной подготовки обслуживаемого здания, сооружения, оборудования и механизмов	выполнение работ ранее установленного срока без снижения качества	10%	месяц
обеспечение стабильного функционирования и развития учреждения	отсутствие замечаний по итогам проведенных проверок	0	22%	месяц
Выплаты за качество выполняемых работ				
Эффективность управленческой деятельности	Бесперебойная и безаварийная работа систем жизнеобеспечения Осуществление рационального расходования материалов, электроэнергии	Отсутствие замечаний по бесперебойной и безаварийной работе систем жизнеобеспечения	20%	месяц

Приложение 7
к Положению
об оплате труда работников
МАОУ Лицея № 6 «Перспектива»

Предельные уровни соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников (без учета руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера)

№ п/п	Наименование	Кратность
1.	Руководитель	3,70
2.	Заместитель руководителя	2,70
3.	Главный бухгалтер	2,20

Приложение № 8
к Положению
об оплате труда работников
МАОУ Лицея № 6 «Перспектива».

Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ для работников СП "Дошкольное отделение "Ньютошка»

Руководитель структурного подразделения «Дошкольное отделение «Ньютошка»				
критерии	Условия		Размер в баллах	период
	наименование	индикатор		
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
Создание условий для осуществления образовательного процесса	обеспечение санитарно-гигиенических условий образовательного процесса; обеспечение санитарно-бытовых условий, выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	отсутствие предписаний надзорных органов или устранение предписаний в установленные сроки	20	месяц
	укомплектованность педагогическими кадрами, их качественный состав	Не менее 90-%	20	месяц
	Положительная динамика аттестации педагогических кадров на квалификационную категорию	Аттестация без замечаний	20	месяц
своевременное информирование руководителя учреждения о происшествиях с воспитанниками, повлекших причинение вреда их жизни и здоровью, о выявлении случаев детской безнадзорности, правонарушений, преступлений и иных антиобщественных действий, совершенных несовершеннолетними в отношении них, о законных представителях, не исполняющих либо ненадлежащим образом исполняющих родительские обязанности, а также иным поведением оказывающих отрицательное влияние на воспитанников	отсутствие случаев сокрытия происшествий с воспитанниками	отсутствие случаев сокрытия происшествий с воспитанниками	2	по факту
Сохранение здоровья детей в учреждении	Организация обеспечения воспитанников горячим питанием в соответствии с согласованным с	отсутствие жалоб, замен продуктов, замечаний	20	
				70

	Роспотребнадзором цикличным меню	Роспотребнад зора		
	создание и реализация программ и проектов, направленных на сохранение здоровья детей	отсутствие динамики увеличения числа хронических и сезонных заболеваний детей	30	месяц
	отсутствие травм, несчастных случаев, вредных привычек у воспитанников	0	2	1 раз в квартал
Стабильность коллектива сотрудников	соотношение уволившихся к численности сотрудников структурного подразделения	от 0% до 2%	30	месяц
		до 5%	10	месяц
	доля молодых специалистов от общего числа сотрудников	от 20 до 40%	20	месяц
		свыше 40%	50	месяц
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Продвижение достижений и возможностей структурного подразделения	количество публикаций, презентаций и т.д. в квартал	до 2 шт.	10	месяц
		более 2 шт.	20	месяц
	увеличение спроса на услуги структурного подразделения и учреждения	увеличение количества участников на 10%	10	квартал
		на 50%	50	месяц
	Участие педагогов в различных мероприятиях района	район город	30 50	месяц
эффективность работы по созданию коллектива	социально-психологический климат в коллективе, способствующий мотивации к обучению, эффективному разрешению конфликтов, адекватной самооценке	высокие показатели обучения воспитанников, отсутствие конфликтов	20	месяц
Выполнение плана работы структурного подразделения на уровне установленных показателей	процент выполнения запланированных работ	100%	50	месяц
		80%	30	месяц
Результативность собственного участия в профессиональных	степень участия	призер	40	месяц
		участник	20	месяц

конкурсах и мероприятиях				
Выплаты за качество выполняемых работ				
привлечение дополнительных ресурсов для повышения качества осуществляемой деятельности	наличие дополнительного ресурса	за каждый привлеченный ресурс	35	квартал
Эффективность управленческой деятельности	отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций	0	20	месяц
	отсутствие нарушений трудового законодательства	0	40	квартал
Организация питания	Отсутствие жалоб со стороны родителей	0	20	месяц
	Выполнение меню питания	100%	10	месяц

1. Педагогические работники				
Педагог - психолог				
Критерии	Условия		Размер в баллах	Период
	Наименование	Индикатор		
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
Организация, проведение и участие в мероприятиях, повышающих авторитет и имидж учреждения у родителей, общественности	Организация, личное проведение и участие	участие на уровне лица	2	месяц
		призовое место на уровне лица	3	месяц
		участие на уровне района	3	месяц
		призовое место на уровне района	5	месяц
		участие на уровне города	5	месяц
		призовое место на уровне города	8	месяц
		привлечение гранта	10	месяц
Высокий уровень выполнения профессиональных требований	Ведение документации (программа, годовой план, ежедневное планирование, адаптированные программы, индивидуальные программы, протоколы)	отсутствие замечаний по полноте документов и соответствие их нормативным регламентирующим актам	10	квартал
	Поддержка психологического благополучия в группах, отсутствие конфликтов и психотравмирующих ситуаций между детьми	дополнительная организация и проведение тренингов, собеседований, наблюдений, организация	3	месяц

		индивидуальной работы с детьми		
		проведение консультаций, собраний для родителей	3	месяц
Участие в инновационной деятельности	Разработка, реализация проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	участие в разработке и реализации программ	10	месяц
своевременное информирование руководителя учреждения о происшествиях с воспитанниками, повлекших причинение вреда их жизни и здоровью, о выявлении случаев детской безнадзорности, правонарушений, преступлений и иных антиобщественных действий, совершенных несовершеннолетними в отношении них, о законных представителях, не исполняющих либо ненадлежащим образом исполняющих родительские обязанности, а также иным поведением оказывающих отрицательное влияние на воспитанников	отсутствие случаев сокрытия происшествий с воспитанниками	отсутствие случаев сокрытия происшествий с воспитанниками	2	по факту
Работа с сайтом		подготовка, размещение, обновление информации для сайта	2	месяц
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ	Качество выполняемых работ		1 раз в год
		1 неделя	5	
		2 недели	10	
		3 недели	15	
		Участие в благоустройстве территории	5	1 раз в квартал
	Оборудование кабинета психолога	создание предметно –пространственной среды	5	месяц

Эффективность методов и способов работы по педагогическому сопровождению детей	Внедрение эффективных методов и способов работы по оказанию психологической помощи детям, родителям	Представление опыта работы:		месяц
		на уровне лица	3	месяц
		района	5	месяц
		города	7	месяц
	Качество адаптации вновь поступивших детей, благоприятный психологический климат	оказание психологической помощи воспитанникам, родителям, педагогическому коллективу в решении конкретных проблем	5	месяц
эффективность работы по созданию коллектива	Выполнение работ, не связанных с должностной инструкцией	участие в подготовке и проведении праздников, утренников	5	месяц
	социально-психологический климат в коллективе, способствующий мотивации к обучению, эффективному разрешению конфликтов, адекватной самооценке	высокие показатели обучения воспитанников, отсутствие конфликтов	2	месяц
Выплаты за качество выполняемых работ				
Результаты контрольно – инспекционной деятельности	Высокая мотивационная готовность выпускников к обучению	мотивация 80 %, наличие психолого – педагогических заключений по проблемам личностного и социального развития детей	10	2 раза в год
		отсутствие жалоб со стороны родителей, педагогов	3	месяц
	Выполнение этических норм поведения, отсутствие нарушений дисциплины	отсутствие замечаний контролирующих органов	3	месяц

Старший воспитатель				
Критерии оценки результативности и качества труда работников	Условия		число баллов	Период выплаты
	наименование	индикатор		
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
Сопровождение педагогов при разработке образовательных программ инклюзивного образования	консультации	За консультации	10	месяц

Обеспечение социального партнерства	Разработка и реализация модели	За разработку и реализацию модели	10	месяц
Организация, проведение и участие в мероприятиях, повышающих авторитет и имидж учреждения у родителей, общественности и др.	Организация и проведение открытых занятий, праздников, «Дни открытых дверей», брей-ринги, конкурсы, семинары.	Уровни: Лицей Район Город	10 20 30	месяц
Методическое обеспечение воспитательно-образовательного процесса	Организация и проведение творческих конкурсов, конкурсов педагогического мастерства для педагогов Лицея по факту, по плану работы СП - "Дошкольное отделение "Ньютошка"	За организацию и проведение творческих конкурсов, конкурсов педагогического мастерства для педагогов по факту, по плану работы СП - "Дошкольное отделение "Ньютошка»	20	месяц
Организация аттестации педагогических работников.	Подготовка педагогов к аттестации, оформление документов	В соответствии с планом аттестации педагогов	20	месяц
своевременное информирование руководителя учреждения о происшествиях с воспитанниками, повлекших причинение вреда их жизни и здоровью, о выявлении случаев детской безнадзорности, правонарушений, преступлений и иных антиобщественных действий, совершенных несовершеннолетними в отношении них, о законных представителях, не исполняющих либо ненадлежащим образом исполняющих родительские обязанности, а также иным поведением оказывающих отрицательное влияние на воспитанников	отсутствие случаев сокрытия происшествий с воспитанниками	отсутствие случаев сокрытия происшествий с воспитанниками	2	по факту
Представление собственного эффективного педагогического опыта	Публикация материалов на сайте в СМИ, в материалах научно-практических конференций	Наличие сертификата	20	месяц
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Методическое сопровождение инновационной деятельности	Разработка и реализация проектов программ, связанных с образовательно-воспитательной деятельностью	За разработку и реализацию проектов программ, связанных с образовательно-воспитательной деятельностью	10 за один проект	месяц
Работа с сайтом	Разработка и публикация материалов	Постоянно	10	месяц
эффективность работы по	социально-	высокие показатели	2	месяц

созданию коллектива	психологический климат в коллективе, способствующий мотивации к обучению, эффективному разрешению конфликтов, адекватной самооценке	обучения воспитанников, отсутствие конфликтов		
	Разовое выполнение поручений администрации	один день	3	месяц
Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ	Качество выполняемых работ		1 раз в год
		1 неделя 2 недели 3 недели	5 10 15	
		Участие в благоустройстве территории	5	1 раз в квартал
Выплаты за качество выполняемых работ				
Качественный уровень выполнения муниципального задания	Результаты анализа	0 замечаний	30	месяц
Выполнение плана работы	100% выполнение плана работы	Отсутствие замечаний по плану работы	50	месяц
Воспитатель				
Критерии оценки результативности и качества труда работников	наименование	индикатор	число баллов	Период
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
Организация, проведение и участие в мероприятиях, повышающих авторитет и имидж учреждения у родителей, общественности и др.	1.1.Организация и личное участие педагога в профессиональных конкурсах, конференциях, семинарах, методических объединениях, проведение мастер классов, открытых занятий, соревнований и др. (сертификаты, дипломы, представления)	Участие на уровне Лицея	3	месяц
		Участие на уровне района	5	
		Участие на уровне города	7	
	1.2. Подготовка педагогом детей к творческим, интеллектуальным, спортивным конкурсам	Подбор материала, репетиции, тренировочные занятия	3	месяц
	1.3. Участие, призовые места, победы детей в конкурсах	Участие	1	месяц
		Призовые места, победы:		
		Уровень лицея Уровень района Уровень города	2 5 7	
1.4. Организация выездных мероприятий с	Подготовка атрибутов, костюмов,	3	месяц	

	участием детей по плану работы образовательного учреждения	соблюдение правил безопасности		
Участие в инновационной деятельности.	1.5. Участие в грантовых конкурсах, в разработке проективных решений	Участие в грантовых конкурсах Разработка и реализация проектов, направленных на развитие инфраструктуры образовательного учреждения - на уровне лица - на уровне района - на уровне города - на уровне края - на уровне России	10 2 4 6 8 10	месяц месяц
своевременное информирование руководителя учреждения о происшествиях с воспитанниками, повлекших причинение вреда их жизни и здоровью, о выявлении случаев детской безнадзорности, правонарушений, преступлений и иных антиобщественных действий, совершенных несовершеннолетними в отношении них, о законных представителях, не исполняющих либо ненадлежащим образом исполняющих родительские обязанности, а также иным поведением оказывающих отрицательное влияние на воспитанников	отсутствие случаев сокрытия происшествий с воспитанниками	отсутствие случаев сокрытия происшествий с воспитанниками	2	по факту
Сохранение здоровья детей в учреждении	отсутствие травм, несчастных случаев, вредных привычек у воспитанников	0	2	1 раз в квартал
2.Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Эффективность работы с родителями	2.1. Посещаемость детей	не менее 75%(группы от 3-до 7 лет)	5	месяц
		не менее 75%(группы от 1,5-до 3 лет)	10	
		85 % (группы от 3-до 7 лет)	10	
		85 % (группы от 1,5-до 3 лет)	15	
	2.2. Организация работы с родителями	Нетрадиционные формы работы с родителями	3	месяц

		(привлечение родителей в работу клубов, акций, мероприятий, связанных с реализацией приоритетов ДОУ) Ведение документации по работе с родителями Отсутствие жалоб родителей	1 2	
Осуществление дополнительных работ	2.3. Участие в проведении ремонтных работ в учреждении	В период ремонтных работ (по ходатайству администрации)	2(за каждый объект)	месяц
		участие в субботниках, участие в благоустройстве территории.	2	месяц
	2.4. Разовое выполнение важных и срочных поручений администрации	Взаимозаменяемость, взаимопомощь.	2	месяц
		Участие (или разработка) в организации массовых мероприятий внутри ДОУ (мероприятия для дошкольников других групп (за 1 праздник), участие в акциях и др.)	2	месяц
		Выполнение разовых поручений администрации, не связанных с должностными функциями: изготовление декораций, пошив костюмов, монтаж видеороликов для сайта, инстаграм, семинаров и пр. (по ходатайству)	2 (за каждое выполненное поручение)	месяц
3.Выплаты за качество выполняемых работ				
Результаты контрольно-инспекционной деятельности со стороны администрации	Качество планирования	Своевременное ведение и предоставление плановой документации в соответствии с ФГОС по плану образовательного учреждения	2	месяц
	Выполнение СанПиН при организации жизнедеятельности в групповых помещениях и на участках	Соблюдение санитарных норм и правил при организации работы с детьми в образовательном учреждении	3	месяц
		Отсутствие дисциплинарных	3	месяц

	Соблюдение инструкции по охране жизни и здоровья детей	нарушений (опозданий, нарушений корпоративного стиля, этических норм, положения по использованию мобильной связи и др.) Отсутствие случаев детского травматизма	3	месяц
Музыкальный руководитель				
Критерии оценки результативности и качества труда работников	наименование	индикатор	число баллов	Период выплаты
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
Организация, проведение и участие в мероприятиях, повышающих авторитет и имидж учреждения у родителей, общественности и др.	1.1. Организация и личное участие педагога в профессиональных конкурсах, конференциях, семинарах, методических объединениях, проведение мастер классов, открытых занятий, соревнований и др. (сертификаты, дипломы, представления)	Участие на уровне Лицея	3	месяц
		Участие на уровне района	5	
		Участие на уровне города	7	
	1.2. Подготовка педагогом детей к творческим, интеллектуальным, спортивным конкурсам	Подбор материала, репетиции, тренировочные занятия	3	месяц
	1.3. Участие, призовые места, победы детей в конкурсах	Участие	1	месяц
		Призовые места, победы:	2	
		Уровень лицея	5	
		Уровень города	7	
	1.4. Организация выездных мероприятий с участием детей по плану работы образовательного учреждения	Подготовка атрибутов, костюмов, соблюдение правил безопасности	3	месяц

Участие в инновационной деятельности.	1.5. Участие в грантовых конкурсах, в разработке проектировочных решений	Участие в грантовых конкурсах	10	месяц
		Разработка и реализация проектов, направленных на развитие инфраструктуры образовательного учреждения (по степени участия) - на уровне лица - на уровне района - на уровна города - на уровне края - на уровне России	2	месяц
			4	
			6	
			8	
			10	
2.Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Эффективность работы с родителями	2.1. Посещаемость детей	не менее 75% в группе 85 % в группе	1 б за группу	месяц
	2.2. Организация работы с родителями	Нетрадиционные формы работы с родителями (привлечение родителей в работу клубов, акций, мероприятий, связанных с реализацией приоритетов ДОУ)	3	месяц
		Ведение документации по работе с родителями	1	
		Отсутствие жалоб родителей	2	
Осуществление дополнительных работ	2.3. Участие в проведении ремонтных работ в учреждении	В период ремонтных работ (по ходатайству администрации)	2(за каждый объект)	месяц
		участие в субботниках, участие в благоустройстве территории.	2	месяц
	2.4. Разовое выполнение важных и срочных поручений администрации	Взаимозаменяемость, взаимопомощь.	2	месяц
		Участие (или разработка) в организации массовых мероприятий внутри ДОУ (мероприятия для дошкольников других групп (за 1 праздник), участие в акциях и др.)	2	месяц
		Выполнение разовых поручений администрации, не связанных с должностными функциями: изготовление декораций, пошив костюмов, монтаж	2 (за каждое выполненное поручение)	месяц

		видеороликов для сайта, инстаграм, семинаров и пр. (по ходатайству)		
3.Выплаты за качество выполняемых работ				
Результаты контрольно-инспекционной деятельности со стороны администрации	Качество планирования	Своевременное ведение и предоставление плановой документации в соответствии с ФГОС по плану образовательного учреждения	2	месяц
	Выполнение СанПиН при организации жизнедеятельности в групповых помещениях и на участках	Соблюдение санитарных норм и правил при организации работы с детьми в образовательном учреждении	3	месяц
	Соблюдение инструкции по охране жизни и здоровья детей	Отсутствие дисциплинарных нарушений	3	месяц
		Отсутствие случаев детского травматизма	3	месяц
Инструктор по физической культуре				
Критерии	наименование	индикатор	балл	период
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
Организация, проведение и участие в мероприятиях, повышающих авторитет и имидж учреждения у родителей, общественности	1.1.Организация и личное участие педагога в профессиональных конкурсах, конференциях, семинарах, методических объединениях, проведение мастер классов, открытых занятий, соревнований и др. (сертификаты, дипломы, представления)	Участие на уровне Лицея	3	месяц
		Участие на уровне района	5	
		Участие на уровне города	5	
	1.2. Подготовка педагогом детей к творческим, интеллектуальным, спортивным конкурсам	Подбор материала, репетиции, тренировочные занятия	3	месяц
	1.3. Участие, призовые места, победы детей в конкурсах	Участие	1	месяц
		Призовые места, победы:		
		Уровень лицея	2	
Уровень района		5		
1.4. Организация	Уровень города	7		
	Подготовка атрибутов,	3		

	выездных мероприятий с участием детей по плану работы образовательного учреждения	костюмов, соблюдение правил безопасности		месяц
Участие в инновационной деятельности.	1.5. Участие в грантовых конкурсах, в разработке проектировочных решений	Участие в грантовых конкурсах Разработка и реализация проектов, направленных на развитие инфраструктуры образовательного учреждения (по степени участия) - на уровне лица - на уровне района - на уровне города - на уровне края - на уровне России	10 2 4 6 8 10	месяц месяц
Сохранение здоровья детей в учреждении	отсутствие травм, несчастных случаев, вредных привычек у воспитанников	0	2	1 раз в квартал
1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Эффективность работы с родителями	2.1. Посещаемость детей	не менее 75% в группе 85 % в группе	1 б за группу	месяц
	2.2. Организация работы с родителями	Нетрадиционные формы работы с родителями (привлечение родителей в работу клубов, акций, мероприятий, связанных с реализацией приоритетов ДОУ)	3	месяц
		Ведение документации по работе с родителями Отсутствие жалоб родителей	1 2	
Осуществление дополнительных работ	2.3. Участие в проведении ремонтных работ в учреждении	В период ремонтных работ (по ходатайству администрации) участие в субботниках, участие в благоустройстве территории.	2(за каждый объект) 2	месяц
	2.4. Разовое выполнение важных и срочных поручений администрации	Взаимозаменяемость, взаимопомощь.	2	месяц
		Участие (или разработка) в организации массовых мероприятий внутри ДОУ (мероприятия для дошкольников других	2	

		групп (за 1 праздник), участие в акциях и др.)		
		Выполнение разовых поручений администрации, не связанных с должностными функциями: изготовление декораций, пошив костюмов, монтаж видеороликов для сайта, инстаграм, семинаров и пр. (по ходатайству)	2 (за каждое выполненное поручение)	
3.Выплаты за качество выполняемых работ				
Результаты контрольно-инспекционной деятельности со стороны администрации	Качество планирования	Своевременное ведение и предоставление плановой документации в соответствии с ФГОС по плану образовательного учреждения	2	месяц
	Выполнение СанПиН при организации жизнедеятельности в групповых помещениях и на участках	Соблюдение санитарных норм и правил при организации работы с детьми в образовательном учреждении	3	месяц
	Соблюдение трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка	Отсутствие дисциплинарных нарушений (опозданий, нарушений корпоративного стиля, этических норм, положения по использованию мобильной связи и др.)	3	месяц
	Соблюдение инструкции по охране жизни и здоровья детей	Отсутствие случаев детского травматизма		

1. Учебно-вспомогательный персонал

Младший воспитатель				
критерии	наименование	индикатор	Размер в баллы	период
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
своевременное информирование руководителя учреждения о происшествиях с воспитанниками, повлекших причинение вреда их жизни и здоровью, о выявлении случаев детской безнадзорности, правонарушений, преступлений и иных антиобщественных действий, совершенных	отсутствие случаев сокрытия происшествий с воспитанниками	отсутствие случаев сокрытия происшествий с воспитанниками	2	по факту

несовершеннолетними в отношении них, о законных представителях, не исполняющих либо ненадлежащим образом исполняющих родительские обязанности, а также иным поведением оказывающих отрицательное влияние на воспитанников				
проведение работы по укреплению здоровья детей	ежедневное проведение совместно с воспитателем и под его руководством закаливающих процедур	отсутствие замечаний медперсонала, администрации учреждения, надзорных органов	5	По факту
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	2	По факту
Сохранение здоровья детей в учреждении	отсутствие травм, несчастных случаев, вредных привычек у воспитанников	0	2	1 раз в квартал
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Осуществление дополнительных работ	Участие в благоустройстве территории, субботниках		5	2 раза в год
	Участие в ремонтных работах	неделя три недели	5 15	1 раз в год
	Оказание помощи воспитателям в учебно-воспитатель -ном процессе.	постоянно	5	месяц
	Взаимозаменяемость и взаимовыручка.		1	месяц
	Разовое выполнение поручений администрации		5	месяц
Выплаты за качество выполняемых работ				
Соблюдение санитарно-гигиенических норм	Отсутствие замечаний по санитарному состоянию группы.	0	10	месяц
	Отсутствие замечаний по смене белья.	0	2	месяц
	Отсутствие замечаний по соблюдению норм по питанию.	0	2	месяц
	Отсутствие замечаний по санитарному состоянию прогулочной площадки и веранды.	0	2	месяц
	Отсутствие замечаний по обработке посуды, инвентаря, санитарно-технического оборудования.	0	2	месяц
	Отсутствие замечаний по санитарной обработке	0	2	месяц

	игрушек			
	Отсутствие дисциплинарных замечаний.	0	2	месяц

Заведующий хозяйством				
критерии	наименование	индикатор	баллы	период
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
Выполнение дополнительных видов работ.	Погрузочно-разгрузочные работы	постоянно	5	месяц
	Организация и проведение ремонтных работ, связанных с ликвидацией аварий.		10	2 раза в год
	Организация и участие в благоустройстве территории.	Качество организации коллектива, Санитарное состояние территории	5	2 раза в год
	Разовое выполнение поручений администрации, взаимозаменяемость.	наличие поручений	5	месяц
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил по охране труда, правил по технике безопасности, пожарной безопасности.	Отсутствие предписаний контролирующих органов.	Отсутствие предписаний надзорных органов.	10	месяц
	Соблюдение норм пожарной безопасности	Отсутствие замечаний контролирующих органов	5	месяц
Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирующих органов, надзорных органов.	Бесперебойная работа по охране здания, пропускного режима в учреждении	Отсутствие замечаний	5	месяц
Дополнительные поручения	Участие в подготовке мероприятий учреждения	Разовое	5	месяц
Подготовка учреждения к новому учебному году	100% готовность всех помещений, документов	Отсутствие замечаний	10	1 раз в год
Выплаты за качество выполняемых работ				
Качественное выполнение работы с материальными ценностями,	Хранение и списание материальных ценностей.	Отсутствие замечаний администрации учреждения, надзорных органов	3	месяц
Контроль за выполнением	Выполнение контрактов и	Отсутствие замечаний	3	месяц

контрактов и договоров.	и договоров.	администрации учреждения, надзорных органов		
-------------------------	--------------	---	--	--

Кладовщик				
Критерии оценки результативности и качества	наименование	индикатор	баллы	период
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
Выполнение дополнительных видов работ.	Погрузочно-разгрузочные работы	Прием продуктов	10	месяц
	Проведение ремонтных работ и работ, связанных с аварией	Качественное выполнение ремонтных работ в складских помещениях: неделя три недели	3 15	1 раз в год
	Выполнение поручений администрации	Разовые поручения не связанные с должностной инструкцией	2	месяц
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил хранения продуктов.	Санитарное состояние хранилищ	Отсутствие замечаний по санитарному состоянию хранилищ	5	месяц
	Выполнение сроков хранения продуктов	Отсутствие замечаний контролирующих органов	5	месяц
	Соблюдение норм выдачи продуктов по меню	Нет замечаний	2	месяц
	Своевременные отчеты по питанию перед бухгалтерией	Отсутствие замечаний	10	месяц
Соблюдение правил по технике безопасности, пожарной безопасности.	Оперативное устранение предписаний контролирующих органов, надзорных органов.		3	месяц
Выплаты за качество выполняемых работ				
Контроль за выполнением контрактов и договоров по продуктам питания.	Работа с поставщиками.	Отсутствие замечаний по выполнению контрактных договоров.	10	месяц

Бухгалтер				
Критерии оценки результативности и качества	наименование	индикатор	балл	период
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				

Внедрение современных средств автоматизации сбора, учета и хранения информации с помощью информационных компьютерных технологий (КИАСУО)	Ведение баз автоматизированного сбора информации	Отсутствие замечаний по ведению баз автоматизированного сбора информации	10	квартал
Ведение документации учреждения	Полнота и соответствие документации нормативным и регламентирующим работам	100%	10	месяц
Соблюдение законодательства	Штрафы, взыскания, замечания	0	20	месяц
Обработка и предоставление информации	Наличие замечаний	0	10	месяц
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Техническое и программное обеспечение и использование в работе учреждения	функционирование локальной сети, электронной почты учреждения	Стабильно	10	квартал
	Использование программного обеспечения	стабильно	10	месяц
Оперативность	выполнение заданий, отчетов, поручений ранее установленного срока без снижения качества	постоянно	20	месяц
Осуществление дополнительных работ	Наличие дополнительных работ	Своевременно, качественно	10	месяц
	Разовое выполнение поручений администрации	выполнение поручений	5	месяц
		качественное выполнение поручений ранее установленного срока без снижения качества	10	
Выплаты за качество выполняемых работ				
Создание единых требований к оформлению документов, системы документооборота	Наличие регламентов	Соблюдение регламента	20	квартал
Работа с входящей корреспонденцией	подготовка ответов	своевременно	10	месяц
Качество выполняемых работ	Отсутствие возврата документов на доработку	0	10	месяц
Инициатива и творческий подход к работе	Предложения администрации по эффективной организации работы и рациональному использованию финансовых ресурсов	1 предложение	10	квартал

	Предложения по эффективной организации работы и рациональному использованию материальных ресурсов	1 предложение	10	месяц
	Участие в реализации образовательных проектов	1 проект	30	месяц
	Участие в мероприятиях разного уровня, в том числе обмен опытом	1 мероприятие	10	месяц
Коммуникативная культура	Умение выстраивать эффективное взаимодействие с: - учащимися - сотрудниками; - посетителями учреждения - другими службами	Отсутствие жалоб	2 3 5 6	месяц

Специалист по кадрам

Критерии оценки результативности и качества труда работников	Условия		число баллов	Период выплаты
	наименование	индикатор		
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
Внедрение современных средств автоматизации сбора, учета и хранения информации с помощью информационных компьютерных технологий (КИАСУО)	Ведение баз автоматизированного сбора информации	Отсутствие замечаний по ведению баз автоматизированного сбора информации	30	месяц
Ведение документации учреждения	Полнота и соответствие документации нормативным и регламентирующим работу актам	100%	20	месяц
Соблюдение законодательства	Штрафы, взыскания, замечания	0	60	месяц
Обработка и предоставление информации	Наличие замечаний	0	10	месяц
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Техническое и программное обеспечение и использование в работе учреждения	функционирование локальной сети, электронной почты учреждения	Стабильно	30	месяц
	Использование программного обеспечения	стабильно	20	месяц
Оперативность	выполнение заданий, отчетов, поручений ранее установленного срока без снижения качества	постоянно	30	месяц

Осуществление дополнительных работ	за работу с военкоматом, пенсионным фондом	Своевременно, качественно	30	месяц
Разовое выполнение поручений администрации	Наличие поручений	выполнение поручений	5	месяц
		качественное выполнение поручений ранее установленного срока без снижения качества	10	
Выплаты за качество выполняемых работ				
Создание единых требований к оформлению документов, системы документооборота	Наличие регламентов	Соблюдение регламента	30	месяц
Работа с входящей корреспонденцией	подготовка ответов	своевременно	30	месяц
Качество выполняемых работ	Отсутствие возврата документов на доработку	0	10	месяц
Инициатива и творческий подход к работе	Предложения администрации по эффективной организации работы и рациональному использованию финансовых ресурсов	1 предложение	10	месяц
	Предложения по эффективной организации работы и рациональному использованию материальных ресурсов	1 предложение	10	месяц
	Участие в реализации образовательных проектов	1 проект	50	месяц
	Участие в мероприятиях разного уровня, в том числе обмен опытом	1 мероприятие	10	месяц
Коммуникативная культура	Умение выстраивать эффективное взаимодействие с: - учащимися - сотрудниками; -посетителями учреждения - другими службами	Отсутствие жалоб	2 3 4 5	месяц

Специалист по охране труда				
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
Критерии	наименование	индикатор	балл	период
Проведение профилактических работ по предупреждению	контроль за соблюдением в учреждении правовых актов по охране труда	отсутствие замечаний	10	месяц

производственного травматизма	отсутствие производственных травм	отсутствие травм	10	месяц
Проведение теоретических занятий по соблюдению требований безопасности	оценивается по факту проведения занятий	1 занятие	5	месяц
		свыше 1	10	месяц
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Составление и предоставление отчетности по охране труда в срок и по установленным формам	оценивается по факту отсутствия обоснованных зафиксированных замечаний	0 замечаний	20	квартал
Инициативный подход к работе	предложения администрации по эффективной организации работы и рациональному использованию финансовых и материальных ресурсов	1 предложение	5	месяц
Выплаты за качество выполняемых работ				
соблюдение требований техники безопасности, пожарной безопасности и охраны труда, правил внутреннего трудового распорядка	обоснованные зафиксированные замечания	отсутствие замечаний	10	квартал

Делопроизводитель				
критерии	наименование	индикатор	Размер в баллы	период
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
Образцовое состояние документооборота Внедрение современных средств автоматизации, сбора учета и хранения информации	Автоматизированный сбор информации	0 замечаний	10	месяц
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Осуществление дополнительных работ	Подготовка документов в надзорные органы и другие ведомства.	Постоянно	20	месяц
	Подготовка и обслуживание работы (совещаний, собраний по кадровой работе и др.)	Постоянно	5 за одно мероприятие	месяц
Выплаты за качество выполняемых работ				
Взаимодействие по док. обеспечению с другими ведомствами	отсутствие замечаний от других ведомств	0 замечаний	10	месяц
Работа с персоналом	Оформление документов	0 замечаний	15	месяц
1. Обслуживающий персонал				
Повар, шеф - повар				
критерий	наименование	индикатор	баллы	период
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				

Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ	1 раз в год (неделя)	5	2 раза в год
	Разовое выполнение поручений администрации	За взаимопомощь и взаимозаменяемость	2	месяц
		Перенос тяжестей более 10 кг.	5	месяц
Выплаты за качество выполняемых работ				
Отсутствия обоснованных жалоб по вопросам приготовления пищи	Отсутствие жалоб, (справка медперсонала, членов комиссии по брокеражу)	0	10	месяц
Отсутствие замечаний по санитарному состоянию цехов кухни, соблюдение техники безопасности.	Отсутствие замечаний администрации, медработника. Отсутствие замечаний по технике безопасности.	0	5	месяц
Выполнение 20 дневного меню, Отсутствие нарушений в нормах выдачи порций	Отсутствие нарушений	0 0	3 5	месяц
Строгое выполнение поварами закладки по меню-требованию, сроков приготовления и выдачи пищи, строгое соблюдение технологий при приготовлении пищи	Анализ журналов, результат проверок медработника, администрации (справка)	За отсутствие замечаний	5	месяц

Уборщик служебных помещений, дворник, сторож, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, кухонный рабочий				
критерии	наименование	индикатор	Размер в баллы	период
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил по охране труда, правил техники безопасности, пожарной безопасности	Участие в проведении ремонтных работ	Одна неделя	5	1 раз в год
	Отсутствие замечаний по санитарно-гигиеническим нормам при уборке своих участков	Отсутствие жалоб	5	месяц
	Оперативное устранение замечаний при выполнении своих обязанностей.	Отсутствие замечаний	5	месяц
	Разгрузка и перенос тяжелых грузов	От 5-10 кг	3	месяц
Обеспечение сохранности имущества и его учет	Отсутствие фиксированных случаев порчи имущества	Отсутствие замечаний	2	месяц
Выплаты за качество выполняемых работ				
Участие в	Помощь в подготовке	Исполнение ролей	1	месяц

мероприятиях учреждения в рамках своего функционала.	культурно-массовых и спортивных мероприятий	Пошив костюмов Изготовление атрибутов Помощь в оформлении помещения	1 1 1	
Осуществление дополнительных работ	Выполнение поручений администрации по взаимопомощи, взаимозаменяемости.	Своевременное выполнение поручений	2	месяц
Своевременная подготовка учреждения к новому учебному году, зимнему сезону.	Отсутствие замечаний по подготовке учреждения к новому году		5	месяц
Выполнение норм поведения.	100% выполнение должностной инструкции. Отсутствие жалоб на работника.		3	месяц

Кастелянша, машинист по стирке и ремонту спецодежды				
критерии	наименование	индикатор	Размер в баллы	период
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности,	Выполнение требований СанПиНа по санитарному состоянию хранилища, соблюдение норм пожарной безопасности	Отсутствие замечаний администрации	3	месяц
	порядок хранения, выполнение графика выдачи постельных принадлежностей, полотенец	Отсутствие замечаний	3	месяц
	Бережное отношение к имуществу учреждения, своевременный ремонт белья	Отсутствие замечаний	3	месяц
	Отсутствие замечаний надзорных органов, аварий	Своевременное решение проблем по замечаниям	5	квартал
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Участие в мероприятиях учреждения	Участие в подготовке мероприятий, праздников для дошкольников (пошив костюмов, штор, реквизита к праздникам и др)	По необходимости	2	месяц
Осуществление дополнительных работ	Косметический ремонт хранилища (побелка, подкраска, уборка)	В течение года	3	месяц

	Выполнение работ за рамками своего функционирования	Постоянно	2	месяц
Выплаты за качество выполняемых работ				
Благоустройство территории учреждения	Участие в озеленении территории учреждения.	Наличие	2	2 раза в год
	Участие в субботниках.	Участие, качественная работа	2	месяц
Выполнение этических норм поведения	Отсутствие жалоб работников	0 жалоб	5	месяц