

Приложение № 4  
к коллективному договору

**Согласовано:**  
Председатель первичной  
профсоюзной организации  
МАОУ Лицей № 1

**Утверждаю:**  
Директор  
МАОУ Лицей № 1

\_\_\_\_\_ С.А.Кушнир

\_\_\_\_\_ И.Н.Сеткова

М.П.  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 2017

М.П.  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 2017

**Положение  
Об оплате труда работников  
муниципального автономного общеобразовательного учреждения  
«Лицей № 1»**

## **I. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Лицей № 1», (далее – Положение) разработано в соответствии с Постановлением администрации города Красноярска от 27.01.2010 № 14 «ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ПРИМЕРНОГО ПОЛОЖЕНИЯ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ ГОРОДА КРАСНОЯРСКА» и регулирует порядок и условия оплаты труда работников МАОУ Лицей № 1 (далее – Учреждение).

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

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. Для работников учреждений, 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 счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, система оплаты труда устанавливается в соответствии с настоящим Положением в пределах указанных средств.

1.5. Размер средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников учреждений, 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) муниципальных учреждений.

## **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, установленных настоящим Положением.

2.2. 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 включенным 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		
		2713,0
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень		2857,0 <*>
2 квалификационный уровень		3170,0
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	4687,0
	при наличии высшего профессионального образования	5334,0
2 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	4906,0
	при наличии высшего профессионального образования	5587,0
3 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	5373,0
	при наличии высшего профессионального образования	6119,0
4 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	5880,0
	при наличии высшего профессионального образования	6699,0

<\*> Для должности «младший воспитатель» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 3226,0 руб.».

2.4. Минимальные размеры окладов специалистов и служащих общеотраслевых должностей устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных Приказом Минздравсоцразвития от 29.05.2008 N 247н:

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	2
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	2857,0
2 квалификационный уровень	3013,0
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	3170,0
2 квалификационный уровень	3484,0
3 квалификационный уровень	3828,0
4 квалификационный уровень	4831,0
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	3484,0
2 квалификационный уровень	3828,0
3 квалификационный уровень	4202,0
4 квалификационный уровень	5051,0

Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности «специалист по охране труда» устанавливается в размере 3484,0 рублей.

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.
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений	
1 квалификационный уровень	6969,0
2 квалификационный уровень	7491,0
3 квалификационный уровень	8083,0
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	

2 квалификационный уровень	3484,0
3 квалификационный уровень	3828,0
4 квалификационный уровень	4831,0
5 квалификационный уровень	5457,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	
5 квалификационный уровень	5897,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»	
1 квалификационный уровень	6338,0
2 квалификационный уровень	7343,0
3 квалификационный уровень	7907,0

2.6. Минимальные размеры окладов работников культуры, искусства и кинематографии устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»:

Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	при наличии среднего профессионального образования	3828,0 рубля
	при наличии высшего профессионального образования	4831,0 рубля

Минимальные размеры ставок заработной платы работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих культуры, искусства и кинематографии, устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14.03.2008 № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии»:

Должности, отнесенные к ПКГ «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня»	2713,0 рубля
---	-----------------

Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности «заведующий библиотекой» устанавливается в размере 5897,0 рублей».

2.7. 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.
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	2454,0
2 квалификационный уровень	2572,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	2857,0
2 квалификационный уровень	3484,0
3 квалификационный уровень	3828,0
4 квалификационный уровень	4612,0

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

2.8.1. 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.

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

2.8.3. Перечень и размеры повышающих коэффициентов по основаниям повышения, установленным в [пунктах 2.8.4](#) настоящего Положения и применяемым для установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждения с учетом мнения представительного органа работников, в пределах фонда оплаты труда учреждения, на период времени выполнения работы, являющейся основанием для установления повышающего коэффициента.

2.8.4. Для педагогических, медицинских работников устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к минимальному окладу (должностному окладу):

N п/п	Основание повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	Предельное значение повышающего коэффициента, процентов
1	За наличие квалификационной категории:	
	высшей квалификационной категории	25
	первой квалификационной категории	15
	второй квалификационной категории	10
2	За осуществление педагогической деятельности в условиях изменения содержания образования и воспитания:	
	для педагогических работников общеобразовательных учреждений	35

2.8.5. Расчет повышающего коэффициента производится по формуле:

$$K = K_1 + K_2,$$

где:

$K_1$  - повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с [пунктом 1 таблицы пункта 2.8.4](#) настоящего Положения;

$K_2$  - повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с [пунктом 2 таблицы пункта 2.8.4](#) настоящего Положения.

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

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

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

$$K_2 = Q_1 / Q_{окл} \times 100\%,$$

где:

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

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

$$Q_1 = Q - Q_{зар} - Q_{стим} - Q_{отп},$$

где:

Q - общий объем фонда оплаты труда педагогических работников;

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

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

$Q_{отп}$  - 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.

### **III. Выплаты компенсационного характера**

3.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

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

3.3. В случаях, определенных законодательством Российской Федерации и Красноярского края, к заработной плате работников устанавливаются:

районный коэффициент – 30%;

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 – до 30 %.

3.4. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются работникам учреждения на основании [статьи 147](#) Трудового кодекса Российской Федерации и в размере не более 12 % части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.



3.5. 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. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

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

3.7. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится на основании [статьи 153](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

3.8. 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 плате
1.	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 %
2.	руководителям, педагогическим работникам и другим специалистам медико-педагогических и психолого-медико-педагогических консультаций, логопедических пунктов	20 %
3.	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 %
4.	водителям легковых автомобилей за ненормированный рабочий день	25 %
5.	за ненормированный рабочий день	15 % <***>

<\*> В образовательных учреждениях, имеющих классы или группы для детей с ограниченными возможностями здоровья. Оплата труда педагогических работников производится только за часы занятий, которые они

ведут в этих классах и группах.

<\*> Компенсационную выплату рассчитывать от оклада (должностного оклада) без учета повышающих коэффициентов.

Компенсационные выплаты устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы без учета повышающих коэффициентов и с учетом нагрузки по занимаемой должности.

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

3.10. Выплаты компенсационного характера устанавливаются от оклада (должностного оклада) без учета повышающих коэффициентов.

#### **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. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их введения устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждения.

4.3. Работникам учреждений по решению руководителя в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников, могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

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

выплаты по итогам работы.

4.4. Средства, поступающие от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляются учреждениями на выплаты стимулирующего характера работникам учреждения, руководителю учреждения, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 1.4 раздела I настоящего Положения. Направление средств на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения производится с учетом недопущения превышения предельного объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений.

4.5. Виды выплат должны отвечать уставным задачам учреждения.

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

4.7. Руководитель учреждения при рассмотрении вопроса о

стимулировании работника вправе учитывать аналитическую информацию органов самоуправления учреждения.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются с учетом мнения комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения, и утверждаются приказом руководителя Учреждения.

Положение о комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения и ее состав утверждаются приказом руководителя Учреждения. При этом в составе комиссии должен быть включен представитель представительного органа работников учреждения.

4.8. Конкретный размер выплат стимулирующего характера (за исключением персональных выплат) устанавливается в абсолютном размере.

4.9. Стимулирующие выплаты, за исключением выплат по итогам работы, устанавливаются руководителем учреждения ежемесячно, ежеквартально или на год.

4.10. 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 общеобразовательных учреждений определяются согласно приложению 5 к настоящему Положению.

4.11. При осуществлении выплат, предусмотренных пунктами 4.10, могут применяться иные критерии оценки результативности и качества труда работников, не предусмотренные приложениям 5 к настоящему Положению.

4.12 Персональные выплаты (с учетом сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), обеспечения региональной выплаты определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Размер персональных выплат работникам устанавливается согласно приложению 2 к настоящему Положению.

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

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

Работникам, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени с учетом

выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда), исчисленного пропорционально отработанному работником учреждения времени, указанные персональные выплаты производятся в размере, определяемом для каждого работника как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае (минимальным размером оплаты труда), исчисленным пропорционально отработанному работником учреждения времени, и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

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

4.12.2. Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже размера заработной платы, установленного [Законом](#) Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 "О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений", предоставляется региональная выплата.

Региональная выплата для работника рассчитывается как разница между размером заработной платы, установленным [Законом](#) Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 "О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений", и месячной заработной платой конкретного работника при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей).

Работникам, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени ниже размера заработной платы, установленного [Законом](#) Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 "О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений", исчисленного пропорционально отработанному времени, устанавливается региональная выплата, размер которой для каждого работника определяется как разница между размером заработной платы, установленным [Законом](#) Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 "О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений", исчисленным пропорционально отработанному работником времени, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.

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

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

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

4.14. 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 учреждений устанавливается в соответствии с приложением 2 к настоящему Положению.

4.15. При установлении размера выплат стимулирующего характера конкретному работнику (за исключением персональных выплат) Учреждения 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).

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

где:

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

$Q_{стим\ рук}$  - плановый фонд стимулирующих выплат руководителя, 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.

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

$$Q_{стим1} = Q_{зн} - Q_{зар} - Q_{отпн}$$

где:

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

$Q_{зн}$  - 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;

$Q_{зар}$  - 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 на месяц в плановом периоде), определенный согласно штатному расписанию учреждения;

$Q_{отпн}$  - 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.

$$Q_{отпн} = Q_{баз} \times N_{отпн} / N_{год}$$

где:

$Q_{баз}$  - 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;

$N_{отпн}$  - 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**

5.1. Работникам Учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда может осуществляться выплата единовременной материальной помощи.

5.2. Единовременная материальная помощь работникам Учреждения оказывается по решению руководителя Учреждения в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

5.3. Конкретный размер материальной помощи определяется руководителем Учреждения.

5.4. Выплата единовременной материальной помощи работникам Учреждения производится на основании приказа руководителя Учреждения с учетом положений настоящего раздела.

## **VI. Оплата труда руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера**

6.1. Оплата труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера учреждений 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, заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения необходимо обеспечить не превышение предельного уровня соотношения, установленного в соответствии с пунктом 6.27 настоящего раздела, при условии выполнения руководителем, заместителем 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 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 учреждения, его заместителей и главного бухгалтера 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 руководителей учреждений 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 3 к настоящему Положению.

6.4. Руководителю учреждения группа по оплате труда руководителей учреждений 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 ходатайств территориальных отделов главного управления образования администрации города по соответствующим районам города (далее - территориальные отделы).

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 перечнем должностей, профессий работников учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности. К основному персоналу общеобразовательного учреждения (начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования) относится должность «Учитель»

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 руководителя, определяется комиссией по установлению окладов и стимулирующих выплат, образованной главным управлением образования администрации города.

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

6.9. Выплаты компенсационного характера руководителю учреждения, заместителям руководителя и главным бухгалтерам устанавливаются в соответствии с разделом 3 настоящего Положения как в процентах к должностным окладам, так и в абсолютных размерах, если иное не



установлено законодательством.

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 размерам должностного оклада руководителя учреждения.

6.12. Количество должностных окладов руководителя учреждения, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения, составляет до 35 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 учреждений. Направление указанных средств на иные цели осуществляется по согласованию с главным управлением образования администрации города.

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

6.14. Территориальные отделы представляют в комиссию аналитическую информацию о показателях деятельности учреждений, в том числе включающую мнение органов самоуправления образовательных учреждений, являющуюся основанием для установления стимулирующих выплат руководителю.

6.15. Руководитель учреждения имеют 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.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за каждый вид выплат отдельно.

6.17. Руководителям учреждений 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;
- 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, выплаты по итогам работы устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу) без учета повышающих коэффициентов с учетом нагрузки.

6.17.1. Размер стимулирующих выплат за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ руководителям учреждений снижается в случае наличия дисциплинарного взыскания не снятого на момент принятия решения комиссией:

в виде замечания – на 10%;

в виде выговора – на 20%.

В случае наличия одновременно двух и более видов дисциплинарных взысканий размер процентов, на которые снижаются стимулирующие выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ суммируются, но не более чем на 30%.

6.18. Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений для руководителей, заместителей и главных бухгалтеров общеобразовательных учреждений устанавливаются согласно приложению 4 к настоящему Положению.

6.19. Руководителям, заместителям и главным бухгалтерам учреждений устанавливаются следующие виды персональных выплат:

N п/п	Виды персональных выплат	Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу)
1	2	3
1	Сложность, напряженность и особый режим работы, наличие филиалов: до 3 свыше 3	30% 60%

2	Опыт работы в занимаемой должности <*>:	
	от 1 года до 5 лет	5%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	15%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	20%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный" <***>	15%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "народный" <*>	20%
3	от 5 лет до 10 лет	15%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	25%
	при наличии ученой степени доктора педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения <***>	30%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный" <***>	25%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "народный" <***>	30%
	свыше 10 лет	25%
	при наличии ученой степени кандидата педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения <***>	35%
4	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <*>	40%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "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 с учетом нагрузки.

6.20. Выплаты стимулирующего характера для руководителя учреждения, за исключением персональных выплат 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 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 оценки результативности и качества труда	Условия		Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке
	наименование	индикатор	
1	2	3	4
Степень освоения выделенных бюджетных средств	процент освоения выделенных бюджетных средств	от 98% до 99%	70%
		от 99,1% до 100%	100%
Проведение ремонтных работ	текущий ремонт капитальный ремонт	выполнен в срок,	25%
		качественно, в 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	100%
		федеральные	90%
		межрегиональные	80%
		региональные	70%
		внутри учреждения	60%
Повышение эффективности (сокращение) бюджетных расходов	проведение мероприятий по снижению потребления коммунальных услуг (ресурсосбережение) без учета благоприятных погодных условий	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 может оказываться 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 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
	наименование	индикатор	
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>			
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 учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) устанавливается в размере:

№ п/п	Наименование	Кратность
1.1.	Руководитель	4,0
1.2.	Заместитель руководителя, главный бухгалтер	3,6

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

7.1. Оплата труда педагогическим работникам.

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором в учреждении применяется почасовая оплата труда педагогических работников.

Размер оплаты за один час для учителей определяется по следующей формуле:

$$C_y = \text{ФОТ}_y / (4,3 * Ч_y), \text{ где}$$

$C_y$  – размер оплаты за один час работы для учителей;

$\text{ФОТ}_y$  – средний месячный фонд оплаты труда учителей, включающий минимальные оклады (должностные оклады), ставки заработной платы с учетом повышения оклада (должностного оклада) по тарификации.

$Ч_y$  – общее количество часов учителей в неделю в соответствии с тарификацией.

Размер оплаты за один час для педагогических работников (за исключением учителей) определяется отдельно

для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 20 часа в неделю;

для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 24 часа в неделю;

для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 25 часа в неделю;

для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 30 часа в неделю;

для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 36 часа в неделю;

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

$$Сп = ФОТп / (4,3 * Чп), \text{ где}$$

Сп – размер оплаты за один час работы для иных педагогических работников;

ФОТп – средний месячный фонд оплаты труда конкретной группы педагогических работников, включающий оклады (должностные оклады), ставки заработной платы по тарификации.

Чп – общее количество часов конкретной группы педагогических работников в неделю.

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в одно и то же рабочее время, работнику производится доплата.

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

$$Ср = ФОТр / Чр / Кдн, \text{ где}$$

Ср – размер оплаты за один день работы для иных работников;

ФОТр – годовой фонд оплаты труда работников по соответствующей должности, включающий оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, компенсационные выплаты в соответствии со штатным расписанием.

Чр – общее количество ставок работников соответствующей должности в соответствии со штатным расписанием;

Кдн – плановое годовое количество рабочих дней по шестидневной рабочей неделе, либо по пятидневной рабочей неделе по соответствующим категориям должностей.

Расчет заработной платы с учетом объема выполненной работы при совмещении, расширении зоны обслуживания, увеличения объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, при начислении заработной платы определяется по следующей формуле:

$$Зп = Ср * (P / 100\%), \text{ где}$$

Зп – размер заработной платы;

Ср – размер оплаты за один день работы для иных работников;

Р - объем работы по должности, выполняемой при совмещении, расширении зоны обслуживания, увеличения объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы в процентном отношении.

Размер доплаты за один рабочий час педагогической работы при совмещении, расширении зоны обслуживания, увеличения объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы устанавливается при тарификации и действует до проведения следующей тарификации.

Размер доплаты за один рабочий день прочих работников при совмещении, расширении зоны обслуживания, увеличения объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы устанавливается в соответствии со штатным расписанием.

При индексации заработной платы стоимость одного часа педагогического работника и стоимость одного дня прочих работников увеличивается на коэффициент индексации заработной платы по каждой должности.



### Размер персональных выплат работникам Учреждения

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

	<p>культурологии, искусствоведения &lt;***&gt;</p> <p>при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения &lt;***&gt;</p> <p>при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Народный" &lt;*&gt;, при условии соответствия почетного звания профилю учреждения</p>	<p>35%</p> <p>40%</p>
2	Специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с муниципальными образовательными учреждениями либо продолжающим работу в образовательном учреждении, персональная выплата устанавливается на первые пять лет работы с даты окончания учебного заведения	20%
3	Учителям и иным педагогическим работникам за проверку письменных работ в образовательных учреждениях (пропорционально нагрузке):	
	истории, биологии и географии	5%
	физики, химии, иностранного языка	10%
	математики	20%
	начальных классов	20%
	русского языка и литературы	25%
4	Краевые выплаты воспитателям образовательных учреждений, реализующих основную образовательную программу дошкольного образования детей <****>	718,4 руб.
5	Краевые выплаты младшим воспитателям и помощникам воспитателей образовательных учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования детей <****>	2155,2 руб.
6	Шеф-поварам за контроль качества поставляемых продуктов при организации питания	20%
7	Учителям и иным педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя	2700 руб.

	<*****>	
8	Учителям и иным педагогическим работникам за заведование элементами инфраструктуры <*****>:	
	кабинетами, лабораториями	10%
	учебно-опытными участками, мастерскими, музыкальными и спортивными залами	20%

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

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

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

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

<\*\*\*\*> Краевые выплаты воспитателям, младшим воспитателям и помощникам воспитателей учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования детей, устанавливаются в следующем размере:

718,4 рубля на одного воспитателя (включая старшего);

2155,2 рубля на одного младшего воспитателя и помощника воспитателя.

Краевые выплаты воспитателям, младшим воспитателям и помощникам воспитателей учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования детей, устанавливаются на основании приказа руководителя учреждения в виде выплаты стимулирующего характера, входящей в состав заработной платы работника, но не более 718,4 рубля на одного работника (воспитателя), 2155,2 рубля на одного работника (младшего воспитателя и помощника воспитателя).

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

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

<\*\*\*\*\*> Размер выплаты педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя определяется исходя из расчета 2700,0 рубля в месяц за выполнение функций классного руководителя в классе с наполняемостью не менее наполняемости, установленной для учреждений соответствующими типовыми положениями об образовательных

учреждениях.

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

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.

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

### Размер выплат по итогам работы работникам Учреждения

Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения	Условия		Предельное число баллов
	наименование	индикатор	
2.1. Степень освоения выделенных бюджетных средств	% освоения выделенных бюджетных средств	90% выделенного объема средств	25
		95% выделенного объема средств	50
2.2. Объем ввода законченных ремонтных объектов	Текущий ремонт	выполнен в срок,	25
	Капитальный ремонт	в полном объеме	50
2.3. Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	Применение нестандартных методов работы	x	50
2.4. Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения	Задание выполнено	в срок, в полном объеме	50
2.5. Достижение высоких результатов в работе за определенный период	Оценка результатов работы	наличие динамики в результатах	50
2.6. Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	участие	50
2.7. Участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	участие	50

**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 учреждения к группам по оплате труда руководителя учреждения 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 руководителя оценивается в баллах по показателям для отнесения учреждения к группам по оплате труда.

Группа по оплате труда руководителя учреждения определяется исходя из следующей суммы баллов:

п/п	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. Учреждение относится 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 (детей) учреждений определяется:

по общеобразовательным учреждениям - по списочному составу на начало учебного года.

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

6. Показатели для отнесения образовательного учреждения к группе по

оплате труда руководителя учреждения:

Показатели	Условия	Количество баллов
1	2	3
1. Количество обучающихся, детей в учреждениях	за каждого обучающегося	0,3
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 (детей)	за каждое указанное структурное подразделение	
	до 100 человек	20
	от 100 до 200 человек	30
	свыше 200 человек	50
5. Наличие в образовательных учреждениях спортивной направленности:	за каждую группу дополнительно	5
спортивно-оздоровительных групп и групп начальной подготовки	за каждого обучающегося дополнительно	0,5
учебно-тренировочных групп, групп спортивного совершенствования	за каждого обучающегося дополнительно	2,5

групп высшего спортивного мастерства	за каждого обучающегося дополнительно	4,5
6. Наличие оснащенных производственным и учебно-лабораторным оборудованием и используемых в образовательном процессе учебных кабинетов	за каждый класс	15
7. Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений	за каждый вид	15
8. Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра; столовой, изолятора, кабинета психолога, логопеда	за каждый вид	15
9. Наличие автотранспортных средств, сельхозмашин, строительной и другой самоходной техники на балансе учреждения	за каждую единицу	3, но не более 30
10. Наличие загородных объектов (лагерей, баз отдыха)	находящихся на балансе учреждения	30
	при наличии договорных отношений	15
11. Наличие учебно-опытных участков, парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц, специализированных учебных мастерских, цехов	за каждый вид	50
12. Наличие обучающихся (воспитанников) в учреждениях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими учреждениями или на их базе	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5



13. Наличие в учреждениях (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
14. Наличие в учебных заведениях библиотеки с читальным залом	на 15 мест (не менее)	15
15. Количество разработанных методических пособий за календарный год	за каждое методическое пособие	10
16. Организация производственного обучения (практики) обучающихся в организациях отрасли	за каждые 5 договоров	5

**ВИДЫ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА, РАЗМЕР И УСЛОВИЯХ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ,  
КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ КАЧЕСТВА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧРЕЖДЕНИЯ ДЛЯ  
РУКОВОДИТЕЛЯ, ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА**

Должности	Критерии оценки эффективности и качества деятельности учреждения	Условия		Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
		наименование	индикатор	
1	2	3	4	5
Директор	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Создание комфортных условий для участников образовательных отношений	Обеспечение безопасности жизни и здоровья обучающихся	отсутствие предписаний Роспотребнадзора в части контроля за организацией питания	3%
			Отсутствие обоснованных жалоб потребителей муниципальных образовательных услуг	2%
			Отсутствие несчастных случаев	5%
Обеспечение безопасных условий труда для работников учреждения	Наличие актов, подтверждающих 100% охват специальной оценкой условий труда	2%		

			Отсутствие предписаний надзорных органов	5%
			Отсутствие обоснованных жалоб работников учреждения	3%
		Состояние материально-технической базы учреждения	Отсутствие предписаний надзорных органов	5%
			Реализованные инфраструктурные проекты, согласованные учредителем	5%
	Кадровое обеспечение образовательного процесса	Повышение квалификации педагогических работников	Наличие повышение квалификации у 30% педагогических работников не менее 1 раза в 3 года	5%
		Доля педагогических работников в возрасте до 35 лет	Не менее 25%	5%
		Доля молодых педагогических работников проработавших в учреждении не менее трех лет	Не менее 50%	5%
	Личный вклад в функционирование и развитие отрасли	Выполнение поручений в полном объеме, без замечаний	1 поручение	5%
			2 и более поручений	10%
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			

Эффективность организации образовательного процесса	Результаты государственной итоговой аттестации	Отсутствие выпускников 9 классов, не получивших аттестаты	5%
		Отсутствие выпускников 11 классов, не получивших аттестаты	5%
		Соответствие или повышенный уровень результатов государственной итоговой аттестации выпускников 11 классов, в соответствии с планом учреждения на учебный год: русский язык и литература	3%
		математика базовый уровень	3%
		математика профильный уровень	3%
		Соответствие или повышенный уровень результатов государственной итоговой аттестации выпускников 9 классов, в соответствии с планом учреждения на учебный год: русский язык	3%
		математика	3%

			Отсутствие обучающихся, оставленных на второй год обучения и переведенных в следующий класс условно	5%
		Достижения обучающихся (участие в олимпиадах, конференциях, форумах, внешкольных мероприятиях и т.п.)	Наличие победителей и призеров: международный и всероссийский уровень	5%
			региональный уровень	3%
			муниципальный уровень	2%
			Перевод обучающихся в специализированный класс	5%
		Профилактика правонарушений и безнадзорности обучающихся	Отсутствие правонарушений, зафиксированных надзорными органами	5%
			Отсутствие обучающихся систематически пропускающих занятия	5%
			Своевременное информирование соответствующие надзорные органы о выявлении семейного неблагополучия	5%
Выплаты за качество выполняемых работ				

	Повышение открытости управления учреждением	Обеспечение доступности информации о деятельности учреждения	Полнота и актуальность информации на официальном сайте	5%
		Ведение электронного журнала	Полнота и своевременность внесения информации	5%
	Повышение имиджа учреждения	Наличие статуса экспериментальных, инновационных площадок, специализированных классов	Федеральный уровень	3%
			Региональный уровень	2%
			Муниципальный уровень	1%
Специализированный класс	2%			
	Личное участие руководителя в семинарах, конференциях и т.п.	1 выступление (публикация)	2%	
		2 и более выступлений (публикаций)	5%	
Эффективность управленческой деятельности	Своевременное и достоверное представление требуемой информации в вышестоящие органы управления, качественное исполнение документов (приказов, распоряжений и т.п.)	Отсутствие замечаний по предоставляемой информации	5%	

		Привлечение дополнительных ресурсов на развитие учреждения	Получение грантов, привлечение спонсорских средств на изменение инфраструктуры	10%
			Получение грантов, привлечение спонсорских средств на проведение мероприятий	5%
			Предоставление платных образовательных услуг: до 5 программ	2%
		от 5 до 10 программ	5%	
		более 10 программ	10%	
		Организация партнерского взаимодействия	Использование объектов социальной сферы как образовательного ресурса	5%
Заместитель директора, заместитель директора по АХЧ	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	10%
		наличие высококвалифицированных педагогических кадров	положительная динамика аттестации педагогических кадров на квалификационную категорию	10%

	обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения; обеспечение санитарно-бытовых условий, выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	отсутствие предписаний надзорных органов или устранение предписаний в установленные сроки	10%
	система непрерывного развития педагогических кадров	наличие и реализация программы развития педагогических кадров	10%
	укомплектованность кадрами технического персонала, стабильность коллектива	Соотношение уволившихся и численности сотрудников технического персонала менее 10%	30%
Сохранение здоровья учащихся в учреждении	организация обеспечения учащихся горячим питанием	отсутствие жалоб	10%
	создание и реализация программ и проектов, направленных на сохранение здоровья детей	организация и проведение мероприятий, способствующих здоровью учащихся	10%
Своевременная подготовка локальных нормативных актов учреждения	соответствие нормам действующего законодательства	100 %	50%
Дополнительная работа, не входящая в должностные обязанности	Выполнение функций контрактного управляющего	постоянно	100%
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			



Обеспечение качества образования в учреждении	показатели качества по результатам аттестации	не ниже 50% по предметам с углубленной подготовкой	20%
	участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы	участие в конкурсах инновационных учреждений, участие педагогов в профессиональных конкурсах	10%
		победы в конкурсах инновационных учреждений, победы педагогов в профессиональных конкурсах	20%
	достижения обучающихся, воспитанников в олимпиадах, конкурсах, смотрах, конференциях, соревнованиях	наличие призеров и победителей	20%
	отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися	0	10%
Сохранность контингента обучающихся, воспитанников	наполняемость классов в течение года в соответствии с планом комплектования	движение учащихся в пределах 1 - 2% от общей численности	10%
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%

	Создание условий для стабильного ведения образовательного процесса	высокое качество подготовки, организации и проведения ремонтных работ	выполнение работ в срок, в полном объеме	40%
	Повышение эффективности использования ТМЦ, находящихся в оперативном управлении	длительность сроков эксплуатации имущества	отсутствие преждевременного списания имущества	30%
	Эффективность управленческой деятельности в проведении антитеррористических мероприятий	участие во внеплановых мероприятиях, действие в форс-мажорных обстоятельствах, мобильность, оперативность (связанное с производственной необходимостью/ значимое для развития образовательного учреждения)	участие во внеплановых мероприятиях, действие в форс-мажорных обстоятельствах	40%
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%
			своевременность и качественное проведение текущих и капитальных ремонтов	10%
обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения; обеспечение санитарно-бытовых условий, выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	отсутствие предписаний надзорных органов или устранение предписаний в установленные сроки	20%		

	материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса	в соответствии с лицензией	20%
	сохранность имущества	отсутствие преждевременного списания имущества	20%
Своевременная подготовка локальных нормативных актов учреждения	соответствие нормам действующего законодательства	100 %	50%
Контроль за размещением информации о муниципальном учреждении на официальном сайте	своевременность и достоверность размещаемой информации	100 %	20 %
Дополнительная работа, не входящая в должностные обязанности	Выполнение функций контрактного управляющего	постоянно	100%
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Обеспечение стабильного функционирования и развития учреждения	отсутствие нарушений трудового законодательства	0	20%
	качество подготовки отчетов	своевременная сдача и отсутствие фактов уточнения отчетов	20%
	отсутствие замечаний по итогам проведенных проверок	0	20%
	объемы привлечения внебюджетных средств	положительная динамика	30%

	повышение заработной платы работников	положительная динамика	10%
Выплаты за качество выполняемых работ			
Высокий уровень профессионального мастерства при организации финансово-экономической деятельности	внедрение новых программных форм бухгалтерского учета	использование новых программ	20%

### 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) работникам МАОУ «Лицей № 1»**

Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников лицея	Условия		Предельное количество баллов
		наименование	индикатор	
1	2	3	4	5
Педагогические работники: учитель	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			
	5.1. Организация проектной и исследовательской деятельности обучающихся	участие обучающихся в конференциях разного уровня	представление результатов на конференциях разного уровня, в т.ч. международный, федеральный и региональный уровень	5 (за одного учащегося) 3 (за одного учащегося) 2 (за одного учащегося)
			муниципальный уровень уровень образовательного учреждения (призеры)	
	5.2. Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами, методическими объединениями, кафедрами)	наличие победителей и призеров, в т.ч. международный и федеральный уровень	10 (за одного учащегося) 5 (за одного учащегося)
			региональный уровень и муниципальный уровень	
обеспечение работы в соответствии с планом			10 (за каждое направление работы)	
	участие в работе аттестационной комиссии, экспертной комиссии, психолого-медико-педагогическом консилиуме лицея, комиссии по	постоянное участие в комиссиях, подготовка отчетной документации	10	
		разовое участие	2 <sup>45</sup>	

		НСОТ, творческих группах, проектных командах		
		Проверка диагностических, предэкзаменационных, олимпиадных, конкурсных работ	Наличие приказа по образовательном учреждении	5
5.3.Создание творческой образовательной среды для работы с одаренными школьниками		Руководство организацией программ и проектов, исследований	Руководство объединениями учащихся, творческими группами учащихся, научными обществами учащихся, учебно-исследовательскими лабораториями	10 за единицу
		Разработка индивидуальной программы достижений ребенка	Контроль реализации программы, положительная динамика результативности ребенка	10 (за одного учащегося)
5.4.Сопровождение одаренных детей в образовательном процессе		Участие курируемых учащихся в районных, городских, краевых, всероссийских, международных соревнованиях, научно-практических конференциях, конкурсах, смотрах, выставках, фестивалях (очное участие)	Документально подтвержденное участие в мероприятии	До 10 за одно мероприятие
			наличие лауреатов, призеров и победителей конкурсов, олимпиад, научно-практических конференций (за 1 учащегося или команду, ставших, призерами или победителями в соответствии с занятыми местами): лицейский уровень районный уровень муниципальный уровень региональный уровень федеральный уровень международный уровень	До 2 б До 5 б До 10 б До 15 б До 20 б До 25 б
		Участие обучающихся в дистанционных и заочных конкурсах и олимпиадах	Организатору мероприятия: 50% учащихся 100% учащихся Учителю предметнику: За каждого учащегося или команду призера (не ниже регионального)	3 5 2
		Участие учащихся в краевых круглогодичных интенсивных школах интеллектуального роста, дистанционного обучения	Подтверждение регистрации учащихся	1 (за одного учащегося)

5.5. Подготовка и проведение школьного уровня «Всероссийской олимпиады школьников»	Изготовление пакета олимпиадных заданий, организация олимпиады, проверка работ	Обеспеченность класса пакетом олимпиадных заданий по предмету, наличие приказа по ОУ.	5
5.6. Дополнительная работа, не входящая в должностные обязанности	Ведение официальной нормативной документации (протоколы Советов, совещаний и т.д.),	100% выполнение работы	20 по решению комиссии по НСОТ
	Выполнение обязанностей уполномоченного представителя по правам ребенка	Представление интересов и защита прав несовершеннолетних в нерабочее время (при наличии вызова)	5
	Организация и проведение общешкольных мероприятий	По представлению зам директора по ВР	5
	организация деятельности учащихся по работе на пришкольном участке, озеленение помещений лицея, работа в теплице, работа в классном кабинете	Количество участников от общего числа обучающихся: не менее 80%	До 20
	Выполнение обязанностей начальника пришкольного летнего оздоровительного лагеря	Наличие приказа	30 по решению комиссии НСОТ
	Эффективная работа в пришкольном летнем оздоровительном лагере	По представлению начальника лагеря	5
	сопровождение учащихся на мероприятие	Наличие приказа	2
другие виды работы по заданию администрации	Наличие приказа	20 по решению комиссии по НСОТ	
5.7. Обеспечение бесперебойного и рационального течения	Диспетчерская работа (расписание)	Отсутствие систематических сбоев в работе	50 по решению комиссии НСОТ

	образовательного процесса			
	5.8. Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы)	полнота и соответствие нормативным документам	100% (на основании аналитической справки заместителя руководителя по проверке документации)	10
	5.9. Кураторство сайта, систем электронных журналов, дневников, баз данных	Наличие баз автоматизированного сбора информации, сайта	Постоянное ведение баз автоматизированного сбора информации (устанавливается при отсутствии замечаний): - КИАСУО - сайт - курирование электронного дневника, журнала - ведение информационных баз разной направленности	по решению комиссии НСОТ  50 20 20 5
	5.10. Работа с семьями обучающихся	Проведение мероприятий для родителей обучающихся, повышающих авторитет и имидж лица	Отчет о проведенных мероприятиях, проектах (включая фотографии, отзывы учащихся и другие материалы).	5
		Организация работы с детьми из семей, находящихся в социально-опасном положении, а также состоящими на учете (ОДН, ВШК и др.)	по представлению социального педагога, заместителя директора	5
	5.11. Работа с нестандартным сложным оборудованием и программным обеспечением, требующим специальной подготовки	Бесперебойная работа оборудования	Отсутствие сбоев в работе по вине службы технического обеспечения	20
		Администрирование локальной сети лица	Бесперебойная работа сети, отсутствие жалоб	50



<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>			
5.12. Стабильность и рост качества обучения, положительная динамика по индивидуальному прогрессу обучающихся	участие школьников в образовательных проектах, мероприятиях различного уровня	% участвующих от общего числа обучающихся -До 20% -До 50% -До 100%	3 4 5
	качество успеваемости (по результатам ВПР, ККР, ОГЭ, ЕГЭ)	- высокий уровень (выше показателя по муниципалитету (район, город)) -средний уровень (на уровне показателя по муниципалитету) -соответствует уровню успеваемости учащегося	30 15 5
	Положительная динамика качества обученности	Повышение качества обученности в классе выше чем на 1 % (по итогам не менее двух оценочных периодов)	1(за каждый %)
	Учет численности обучающихся в классе	Превышение численности обучающихся в классе над нормативной численностью обучающихся в классе: - учителю-предметнику - классному руководителю	Расчет по формуле 0,2 за одного учащегося
5.13. Достижения обучающихся	Участие учащихся в различных уровнях «Всероссийской олимпиады школьников»	Наличие призеров и победителей школьного уровня олимпиады	2 (за одного победителя или призера)
		Наличие призеров и победителей муниципального уровня олимпиады	5 (за одного победителя или призера)
		Наличие призеров и победителей краевого уровня олимпиады	15 (за одного победителя или призера)

			Наличие призеров и победителей всероссийского уровня олимпиады	30 (за одного победителя или призера)
5.14. Участие в разработке и реализации проектов, программ, методических материалов, диагностический материалы, связанных с образовательной деятельностью	разработка и реализация проектов, программ, методических материалов, диагностический материалы		За разработку и реализацию проекта, программы, методических материалов, диагностический материалы  Призовое место в конкурсе проектов и программ: муниципальный уровень краевой уровень федеральный уровень	До 20 (за одну программу, проект)  5 10 20
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>				
5.15 Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	Распространение собственного опыта работы (открытые уроки, мастер-классы и т.д.);		На лицейском уровне на муниципальном уровне на краевом уровне на федеральном уровне разовое участие в семинарах	2 5 8 10 1
	Выступление на конкурсах профессионального мастерства		Призёр на лицейском уровне на муниципальном уровне на краевом уровне на федеральном уровне дистанционное участие	2 5 10 15 2
	Опубликованная статья (иная принятая форма представления) на пед. форумах		- на сайте лица - на сайтах пед. сообществ (при наличии сертификата, диплома) - в сборниках работ, спец. журналах - авторское издание - выступления на форумах педагогов	2 2 10 15 10
	Наставничество в отношении молодых педагогов		Наличие приказа	2

	5.16. Выстраивание образовательного процесса в соответствии с программой надпредметного содержания	проведение предметных недель, модули по внеурочной деятельности	Отчет о проведенных мероприятиях, проектах (включая фотографии, отзывы учащихся и другие материалы). При долгосрочных проектах отчет по промежуточным результатам	до 20
		разработка и осуществление социальных проектов	Отчет по проекту	до 20
	5.17. Создание коррекционно-развивающей среды для работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья	Разработка и реализация индивидуальной программы обучения детей с ограниченными возможностями здоровья	Реализация программы	До 5
Педагогические работники: педагог-психолог, социальный педагог, учитель логопед, учитель-дефектолог	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			
	5.18. Сопровождение обучающихся в образовательном процессе	работа в медико-психолого-педагогическом консилиуме (МППК)	работа МППК в соответствии с планом	5
		проведение мероприятий для родителей обучающихся	проведение одного мероприятия	5 за одно мероприятие
		Оказание помощи учащимся из малообеспеченных семей, учащимся, нуждающимся в опеке и попечительстве, в том числе организация горячего питания учащихся из семей льготной категории.	Отчет о проведенных мероприятиях. Своевременный отчет по детям из семей льготной категории	20
	Работы по сопровождению мероприятий лица за пределами лица	Отсутствие замечаний	10	

	Дополнительная работа, не входящая в должностные обязанности	100% выполнение	20	
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>				
5.19.Эффективность методов и способов работы по педагогическому сопровождению обучающихся	участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	за участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	30	
		призовое место в конкурсе проектов и программ, получение гранта	20	
	Участие в рабочих группах, подтвержденное приказом, по разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью одаренных учащихся	Опубликованная статья:		
		- на сайте лица	3	
		-на сайтах пед. сообществ	5	
		- в спец. журналах	10	
		- авторская работа	15	
	- Выступление на форумах специалистов	10		
адаптация вновь поступивших обучающихся, благоприятный психологический климат	уменьшение числа конфликтных ситуаций среди обучающихся, анкетирование классных руководителей, родителей и учащихся	20		
Зафиксированная демонстрация динамики достижений учащихся (открытые занятия, мастер-классы и тд.)	Лицейский уровень Районный уровень Городской уровень	5 10 15		
Взаимодействие с семьями обучающихся	Акты посещения, журнал проведения бесед	5		
Эстетически оформленный кабинет, приобретение и изготовление пособий, участие в оформлении рекреаций лица	По представлению зам. директора по УВР, АХЧ	5		

5.20. Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	руководство объедин. педагогов (структ. подразд., проектными командами, творческими группами, метод. объединениями, кафедрами)	обеспечение работы в соответствии с планом, продвижение достижений и возможностей структурного подразделения, кафедры, метод. объединения	20
	Участие в работе НМС, комиссии по НСОТ конфликтной комиссии, наставническая работа работа в творческой группе	Постоянное участие в комиссиях, подготовка отчетной документации	30
	Участие в работе курсов, семинаров, совещаний, конференций, экспертных, аттестационных комиссий различного уровня, сборов по основам военной службы.	постоянное участие в комиссиях, подготовка отчетной документации	10
		разовое участие	2
	5.21. Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы).	Полнота и соответствие нормативным документам	100%
Своевременное и качественное ведение отчетной документации		100%	10
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>			
5.22. Высокий уровень педагогического мастерства при организации процесса психолого-педагогического сопровождения	Организация работы службы психолого-педагогического сопровождения обучающихся	Отрицательная динамика возникновения конфликтов в течение учебного года Анкетирование классных руководителей, родителей и учащихся.	20
	Проведение курсов и тренингов для детей и их педагогов	Отчет о проведенных занятиях	10 (за одно занятие)

	обучающихся	Участие в конкурсах профессионального мастерства, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	Внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении мастер-классов, творческих отчетов. Выступления на форумах педагогов, опубликованные статьи	20
Педагогические работники: воспитатель группы продленного дня, воспитатель	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			
	5.23.Обеспечение занятости детей	Проведение с детьми оздоровительных мероприятий, пси-акций, приобщение к труду, привитие им санитарно-гигиенических навыков	Постоянно:	20
	5.24.Эффективная организация внеурочной деятельности в группах продленного дня	Разработка сценариев мероприятий и их проведение	100% участие учащихся ГПД в мероприятии	10
		Разработка программ дополнительного образования и их реализация	100% участие учащихся ГПД в 1 программе	10
	5.25.Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы)	полнота и соответствие нормативным документам	100%. Аналитическая справка заместителя директора по УВР по проверке документации	10
	<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>			
	5.26.Достижения воспитанников	Участие обучающихся в различных конкурсах, соревнованиях, конференциях	Участие обучающихся (% участвующих от числа обучающихся) от 95% до 100% от 75% до 94%; от 50% до 74%	20 10 5
Официально зарегистрированные достижения (в зависимости от значимости мероприятия)			20	

	5.27. Организация здоровьесберегающей воспитывающей среды	Отсутствие несчастных случаев и случаев травматизма, конфликтов	0	20
	<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>			
	5.28. Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса обучающихся	Выстраивание воспитательного процесса в соответствии с программой воспитания коллектива воспитанников	Наличие программы воспитания	20
		Участие в конкурсах профессионального мастерства, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	Внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении мастер-классов, творческих отчетов. Выступления на форумах педагогов, опубликованные статьи	20
Педагогические работники: педагог дополнительного образования, педагог-организатор, инструктор по труду, инструктор по физической культуре, преподаватель-организатор ОБЖ, руководитель структурного подразделения,	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			
	5.29. Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы)	полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	100%	10
	5.30. Создание творческой образовательной среды для работы с одаренными школьниками	Руководство реализацией программ и проектов, исследований	Руководство объединениями учащихся, творческими группами учащихся, научными обществами учащихся, учебно-исследовательскими лабораториями	20
			Реализация утвержденной программы работы с одаренными детьми, по определению комиссии по НСОТ	5 за единицу
	5.31. Сопровождение одаренных детей в образовательном процессе	Разработка индивидуальной программы достижений ребенка	Контроль реализации программы, положительная динамика результативности ребенка	10 (за одного учащегося)

концертмейстер, тьютор	5.32.Работа с семьями обучающихся	За специально организованную результативную работу по профилактике правонарушений	Позитивная динамика снижения числа учащихся, состоящих на учете в органах внутренних дел, комиссии по делам несовершеннолетних и защите прав, наркологическом диспансере	20
		Проведение мероприятий с родителями (родительские собрания, совместные детско-взрослые мероприятия)	Отчет о проведенных мероприятиях	5
	5.33.Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	руководство объедин. педагогов (структ. подразд., проектными командами, творческими группами, метод. объединениями, кафедрами)	обеспечение работы в соответствии с планом, продвижение достижений и возможностей структурного подразделения, кафедры, метод. объединения	20
		Участие в работе НМС, комиссии по НСОТ конфликтной комиссии, наставническая работа работа в творческой группе	Постоянное участие в комиссиях, подготовка отчетной документации	30
		Участие в работе курсов, семинаров, совещаний, конференций, экспертных, аттестационных комиссий различного уровня, сборов по основам военной службы.	постоянное участие в комиссиях, подготовка отчетной документации	10
	разовое участие		2	
	5.34.Эффективная организация внеурочной деятельности	Разработка сценариев мероприятий и их проведение	100% участие учащихся группы в мероприятии	10
	5.35.Сохранность контингента обучающихся.	Наполняемость групп не ниже 90%	Проверка наполняемости.	10



<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>			
5.36. Достижения воспитанников	Участие обучающихся в различных конкурсах, соревнованиях, конференциях, смотрах, фестивалях	Участие обучающихся (% участвующих от числа обучающихся) от 95% до 100%	20
		от 75% до 94%;	10
		от 50% до 74%	5
		Официально зарегистрированные достижения (в зависимости от значимости мероприятия)	20
5.37. Участие курируемых учащихся в краевых, всероссийских, международных соревнованиях, олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах	участие в мероприятии краевого перечня	Документально подтвержденное участие	10 за одно мероприятие
	ведение портфолио учащихся	Наличие портфолио	3 за одного учащегося
5.38. Участие в разработке и реализации проектов, программ	Разработка и реализация проектов и программ, содержания деятельности	Призовое место в конкурсе проектов и программ: муниципальный уровень	5
		краевой уровень федеральный уровень	10 20
		Опубликованная статья, (иная принятая форма представления) на педагогических форумах, в том числе, в сети Интернет	10 (за единицу)
5.39. Организация деятельности детских объединений, организаций	Постоянный состав, создание и реализация социальных проектов, программ	Отчет о проведенных мероприятиях, проектах (включая фотографии, отзывы учащихся и другие материалы). При долгосрочных проектах отчет по промежуточным результатам	10 (за каждый)
	Выстраивание образовательного процесса с учетом запросов одаренных детей	Участие учащихся в краевых круглогодичных интенсивных школах интеллектуального роста	5 (за одного учащегося)

	5.40.Организация здоровьесберегающей воспитывающей среды	Отсутствие несчастных случаев и случаев травматизма, конфликтов	0	10
	5.41.Осуществление дополнительных видов работ	Выполнение работ по ремонту используемого оборудования и инвентаря, другие виды работ по заданию администрации	Отчет о выполненной работе	20
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>				
	5.42.Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	Распространение собственного опыта работы (открытые уроки, публикация в СМИ, собственные методические разработки, мастер-классы, и т.д.), участие в конкурсах профессионального мастерства	на районном уровне на муниципальном уровне на краевом уровне на федеральном уровне	5 10 15 20
	5.43.Методическое обеспечение дополнительной образовательной программы	Изготовление конструктивно-методических материалов, наглядных пособий, декораций, костюмов и т. д.	Наличие конструктивно- методических материалов, наглядных пособий, декораций, костюмов и т. д.	10
	5.44. Освоение инновационных технологий и их применение в практике работы с детьми	Использование при проведении занятий интерактивной доски, компьютерных программ, современного лабораторного оборудования, инновационных УМК, по определению	по представлению заместителя	10 (за хотя бы одну единицу)
Заведующий библиотекой, библиотекарь	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			
	5.45.Создание системы работы по повышению мотивации обучающихся к чтению	Количество обучающихся и работников учреждения, пользующихся фондом библиотеки	более 80%	30

5.46.Совершенствование информационно-библиотечной системы учреждения	Создание программы развития информационно-библиографического пространства учреждения	Наличие программы развития	20
5.47.Работа с обучающимися, родителями	Работа с обучающимися, родителями	Проведение одного мероприятия	10
5.48.Совершенствование информационно-библиотечной системы учреждения	Обязательная обработка новых поступлений для электронного каталога в программе MAPK-SQL	100%	20
5.49.Работа по обеспечению учебного процесса лица учебной литературой	формирование общешкольного заказа на учебники и учебные пособия с учетом замечаний курирующих зам. директора и руководителей метод. объединений	1 раз в год	40
	работа с обменными библиотечными фондами района, города, края	постоянно	50
5.50.Ведение профессиональной документации	полнота и соответствие нормативной, регламентирующей документации	100%	10
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>			
5.51.Сохранность библиотечного фонда лица	количество списываемой литературы библиотечного фонда	менее 20% фонда	30
5.52.Осуществление текущего информирования коллектива педагогов и обучающихся	проведение уроков информационной культуры	1 раз в четверть	20
	проведение дней информирования	1 раз в четверть	20

	5.53.Подготовка, участие, победы во внутришкольных, городских, краевых мероприятиях	Участие во внутришкольных, городских, краевых, федеральных конкурсах, проектах, конференциях	Подготовка детей к одному мероприятию. Списки участников.	5
		Призовое место в лицейских, городских, краевых, федеральных конкурсах, проектах, конференциях	Списки победителей, грамоты лауреатов, призеров	10
	<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>			
	5.54.Высокий уровень профессионального мастерства	использование проектных, исследовательских, ИКТ и других развивающих технологий в образовательном процессе	Обобщение и представление опыта, открытые мероприятия, публикации.	20
	Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	Разработка, согласование, утверждение и реализация проектов и программ	20	
Административно-вспомогательный персонал: секретарь, специалист по кадрам, лаборант, оператор ЭВМ	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			
	5.55.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	50 (за одну базу)
	5.56.Ведение документации учреждения	Полнота и соответствие нормативным и регламентирующим работу актам	отсутствие замечаний администрации учреждения, контролирующих или надзирающих органов	30
	5.57.Своевременная подготовка локальных нормативных актов	Полнота и соответствие нормативным и регламентирующим работу актам,	100% соответствие нормам действующего законодательства	30

учреждения, финансово- экономических документов				
5.58.Оформление документов для участия в краевых и федеральных программах, проектах, конкурсах	Соответствие заданным нормам	100%		30
5.59.Обработка и предоставление дополнительной информации	Наличие замечаний	0		10
5.60.Своевременное обеспечение образовательного процесса информационно-методическими материалами, учебно-методическими пособиями	Постоянный мониторинг информационно-методических материалов и обеспечение ими согласно образовательным программам	Отсутствие замечаний		10
5.61.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%		10
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>				
5.62.Техническое и программное обеспечение и использование в	функционирование локальной сети, электронной почты учреждения, использование программного обеспечения	Стабильно		30

	работе учреждения			
	5.63.Оперативность	выполнение заданий, отчетов, поручений ранее установленного срока без снижения качества	Постоянно	30
		Своевременное обеспечение сезонной подготовки обслуживаемого здания, сооружений, оборудования и механизмов	Выполнение работ ранее установленного срока без снижения качества	30
	5.64.Осуществление дополнительных работ	Наличие дополнительных работ	Своевременно, качественно	20
	5.65.Подготовка и обслуживание работы семинаров, совещаний и конференций	Качественная организация работы и обслуживание на высшем уровне	Отсутствие замечаний	10
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>				
	5.66.Создание и соблюдение в учреждении единых требований к оформлению документов, системы документооборота	Наличие регламентов по созданию внутренних документов	соблюдение регламентов	30
	5.67.Установка новых информационных программ. Создание отчетности в электронном варианте.	Постоянный мониторинг и совершенствование информационного программного обеспечения	Стабильная работа программного обеспечения	20
	5.68.Инициатива и творческий подход к работе	Предложения администрации по эффективной организации работы и рациональному использованию	1 предложение	10

		финансовых и материальных ресурсов		
		Участие в реализации образовательных проектов	1 проект	50
		Участие в мероприятиях разного уровня, в том числе обмен опытом	1 мероприятие	10
Бухгалтер Ведущий бухгалтер Бухгалтер I –II категории, Юрисконсульт, Юрисконсульт I-II категории	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			
	5.69.Исполнение финансово-экономических обязательств учреждения	соответствие нормам действующего законодательства, применение современных технологий	100%	50
		Оформление договоров, соблюдение и исполнение сроков, порядка заключения договоров, соглашений	100% исполнения обязательств	60
	5.70.Работа с архивными документами	Своевременное и правильное оформление документации	Постоянно	30
	5.71.Обеспечение решения вопросов социального обеспечения	Ведение персонифицированного учета в ПФР	Отсутствие претензий органов контроля, обоснованных жалоб сотрудников	30
	5.72.Обработка и предоставление информации	Наличие замечаний	0	10
	5.73.Взаимодействие с органами государственной власти	Оперативное реагирование на запросы органов государственной власти, внебюджетных фондов	Отсутствие претензий	40

	и внебюджетными фондами			
	5.74.Работа по организации военно-учетной деятельности сотрудников лица	Своевременное оформление необходимой документации	Соответствие нормам действующего законодательства	30
	5.75.Ведение статистической отчетности	Своевременное и правильное оформление отчетов	Отсутствие претензий	30
	5.76.Осуществление информирования коллектива об изменениях в законодательстве по оплате труда	Проведения совещаний	Не реже, чем раз в квартал	30
	5.77.Работа по ведению реестра государственных закупок, подготовка конкурсной документации	Своевременное и правильное оформление документации	Отсутствие претензий	40
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>				
	5.78.Создание в учреждении единых требований к оформлению документов, системы документооборота	наличие регламентов по созданию внутренних документов	соблюдение регламентов	40
	5.79.Высокий уровень профессионального мастерства при организации	Внедрение новых программных форм бухгалтерского учета	Использование новых программ	50



финансово-экономической деятельности			
5.80.Непрерывное профессиональное развитие	Участие в работе курсов, семинаров, совещаний, конференций различного уровня	Выступление с докладом, сообщением, публикацией, применение материалов курсов, семинаров	30
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>			
5.81.Увеличение объема работы в связи с новыми направлениями работы, деловые контакты с работниками других служб, внешних организаций, исполнительская дисциплина	Передача отчетности через Интернет, система электронного документооборота, работа с банком по перечислению заработной платы	Отсутствие претензий контролирующих органов	60
5.82.Эффективность экономической, финансовой деятельности учреждения	Доля исполненного бюджета, выполненных обязательств	90% 80%	50 40
5.83.Обеспечение стабильного функционирования и развития учреждения	Качество подготовки отчетов	Своевременная сдача и отсутствие факторов уточнения	30
	Внешние контакты с предприятиями и учреждениями	Оперативное решение возникающих вопросов	20
	Отсутствие замечаний по итогам проведенных проверок	0	40

Водитель	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			
	5.84.Обеспечение бесперебойной работы автотранспорта лица для обеспечения образовательного процесса	Отсутствие замечаний	Постоянно	30
	5.85.Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, правил дорожного движения	Отсутствие замечаний надзорных органов, Отсутствие аварий Отсутствие штрафов	0	40 20 10
	5.86.Ремонт автомобиля своими силами	Без привлечения специализированных мероприятий	Постоянно Текущий ремонт	30 10
	5.87.Качественное транспортное обслуживание мероприятий	Отсутствие замечаний	0 замечаний	20 за каждое мероприятие , но не более 100 в квартал
	<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>			
	5.88.Исполнительская дисциплина	Отсутствие штрафов, ДТП, обеспечение чистоты в гараже	Постоянно	50
	5.89.Осуществление дополнительных работ	Погрузочно-разгрузочные, благоустройство территории	Постоянно	30
		Мойка транспортного средства	ежедневно	30
	5.90.Участие в мероприятиях учреждения	районного, муниц.уровня; краевого уровня	Постоянно	10 20

	<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>			
	5.91.Техобслуживание транспортного средства	регулярно	Без привлечения специализированных организаций С частичным привлечением специализированных организаций	40 10
	5.92.Стабильно высокое качество выполняемой работы по данному участку		Отсутствие жалоб, претензий	50
Младший обслуживающий персонал: рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, дворник, гардеробщик, сторож, уборщик служебных помещений, кладовщик, мойщик посуды, подсобный рабочий, кухонный работник и др.	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			
	5.93.Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил по охране труда, правил техники безопасности, правил дорожного движения, пожарной безопасности	Наличие замечаний администрации учреждения, предписаний контролирующих или надзирающих органов, аварий	0	50
	5.94.Оперативность в устранении аварийных ситуаций	Предупреждение и частичное устранение аварийных ситуаций	Отсутствие претензий со стороны руководства лица	50
	5.95.Дополнительная работа	Контроль за постановкой на пульт охранной сигнализации и снятием с пульта с ведением необходимой документации	регулярно	30
	5.96.Обеспечение сохранности имущества и его учет	Наличие замечаний по утрате и порче имущества	0	10
	<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>			

	5.97.Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении. Погрузочно-разгрузочные работы	постоянно	50
	5.98.Участие в мероприятиях учреждения	Участие в подготовке мероприятий	постоянно	30
	5.99.Дополнительные работы	Регулярный осмотр мест общего пользования в связи с большой площадью учреждения	регулярно	20
	5.100.Инициатива и творческий подход к организации	Наличие предложений администрации заведения по рациональному использованию имущества и материалов	1 предложение	10
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>				
	5.101.Ресурсосбережение при выполнении работ	Осуществление рационального расходования материалов	Экономия материальных средств	20
		Осуществление рационального расходования электроэнергии	Отсутствие превышения лимитов	20
	5.102.Высокий уровень подготовки учреждения к новому учебному году	наличие замечаний со стороны комиссии по приемке	0	20
	5.103.Благоустройство территории учреждения	Зеленая зона, ландшафтный дизайн	наличие	30
Заведующий хозяйством	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			
	5.104. Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности,	обеспечение учебных кабинетов, бытовых, хозяйственных и других помещений оборудованием и инвентарем, отвечающим требованиям правил и норм	100%	30

	пожарной безопасности	безопасности жизнедеятельности, стандартам безопасности труда		
	5.105. Обеспечение сохранности имущества и его учет	замечания по утрате и порче имущества	0	10
	5.106 Дополнительная работа, не входящая в должностные обязанности	Выполнение функций контрактного управляющего	постоянно	50
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>				
	5.107 Оперативность работы	своевременное обеспечение сезонной подготовки обслуживаемого здания, сооружения, оборудования и механизмов	выполнение работ ранее установленного срока без снижения качества	20
	5.108 Осуществление дополнительных работ	участие в проведении ремонтных работ в учреждении	своевременно, качественно	20
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>				
5.109 Ресурсосбережение при выполнении работ		осуществление рационального расходования материалов	экономия материальных средств	20
		осуществление рационального расходования электроэнергии	отсутствие превышения лимитов	20
		бесперебойная и безаварийная работа систем жизнеобеспечения	отсутствие замечаний по бесперебойной и безаварийной работе систем жизнеобеспечения	20
		качественное и своевременное проведение инвентаризации школьного имущества	отсутствие недостачи и неустановленного оборудования	20

		укомплектованность ставок обслуживающего персонала (лаборантов, секретарей, дворников, гардеробщиков, сторожей, уборщиков служебных помещений и рабочих по обслуживанию и текущему ремонту здания, сооружения и оборудования)	100%	10
Специалист по охране труда	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	5.110.Проведение профилактических работ по предупреждению производственного травматизма	Контроль за соблюдением в учреждении правовых актов по охране труда Отсутствие производственных травм	Отсутствие замечаний	10
			Отсутствие травм	20
	5.111.Проведение теоретических занятий по соблюдению требований безопасности	Оценивается по факту проведения занятий	1 занятие	5
			Свыше 1	15
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
5.112.Составление и предоставление отчетности по охране труда в срок и по установленным формам	Оценивается по факту отсутствия обоснованных зафиксированных замечаний	0 замечаний		30

	5.113.Инициативный подход к работе	предложения администрации по эффективной организации работы и рациональному использованию финансовых и материальных ресурсов	1 предложение	10
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>				
	5.114.Соблюдение требований техники безопасности, пожарной безопасности и охраны труда, правил внутреннего трудового распорядка	обоснованные зафиксированные замечания	отсутствие замечаний	30
Шеф-повар, повар	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			
	5.115.Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирующих или надзирающих органов	отсутствие предписаний контролирующих органов	0	40
		Оформление договоров, соблюдение и исполнение сроков, порядка заключения договоров, соглашений	устранение предписаний в установленные сроки	20
	<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>			
	5.116.Снижение уровня заболеваемости обучающихся	снижение количества заболевших обучающихся	отсутствие вспышек заболеваний	20
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>				

5.117.Качество приготовления пищи, эстетическое оформление блюд	отсутствие жалоб, отказов детей от приема пищи	0	40
---	--	---	----



Пронумерованной, прошнуровано и  
скреплено печатью

ЛИСТОВ

(оригинал)

Директор *И.Н. Сеткова*

Лицей  
№ 1

