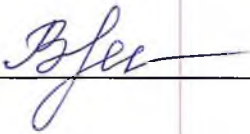


Приложение № 6  
к коллективному договору  
МБОУ Лицей № 2  
на 2024 – 2027 гг.


СОГЛАСОВАНО

Протокол № 4  
от «22» апреля 2024 г.  
Председатель первичной  
профсоюзной организации  
муниципального бюджетного  
общеобразовательного учреждения  
«Лицей № 2»

  
В. Н. Мосина

УТВЕРЖДАЮ

Директор муниципального  
бюджетного общеобразовательного  
учреждения «Лицей № 2»

  
И. В. Сосновская

**Положение  
об оплате труда работников  
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения  
«Лицей № 2»**

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее 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 муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Лицей № 2», координацию деятельности которого осуществляет главное управление образования администрации города Красноярска (далее - Лицей).

1.2. Заработная плата в соответствии с системой оплаты труда, определенной настоящим Положением, устанавливается работнику на основании трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) при наличии действующих коллективных договоров (их изменений), локальных нормативных актов, устанавливающих систему оплаты труда.

Система оплаты труда работников Лицея устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Красноярского края, содержащими нормы трудового права, правовыми актами города Красноярска, а также настоящим Положением.

Локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

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

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

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

1.5. При переходе на систему оплаты труда, установленную настоящим Положением, обеспечивается сохранение гарантированной части заработной платы работников в рамках определения размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационных выплат и стимулирующих выплат в части персональных выплат по системе оплаты труда в сумме не ниже размера заработной платы (без учета стимулирующих выплат), установленного тарифной системой оплаты труда.

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

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

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

1.9. Работникам Лицея в случаях, установленных настоящим Положением, осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

## II. Оклады (должностные оклады) ставки заработной платы

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам устанавливаются директором Лицея на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы в соответствии с размерами окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определенных в коллективном договоре, локальных нормативных актах, принятых с учетом мнения представительного органа работников.

2.2. В коллективном договоре, локальных нормативных актах размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются не ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяемых по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ) и отдельным должностям, не 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	-
-	3 849
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	-
1-й квалификационный уровень	4 053



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

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

среднего профессионального образования устанавливается в размере 8 341 рубля;

высшего профессионального образования устанавливается в размере 9 505 рублей.

2.4. Минимальные размеры окладов специалистов и служащих общепрофессиональных 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 "Общепрофессиональные должности служащих первого уровня"	
1-й квалификационный уровень	4 053
2-й квалификационный уровень	4 276
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня"	
1-й квалификационный уровень	4 498

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

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

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

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

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	2
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений	
1-й квалификационный уровень	9 888
2-й квалификационный уровень	10 629
3-й квалификационный уровень	11 467
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих второго уровня"	
2-й квалификационный уровень	4 943
3-й квалификационный уровень	5 431
4-й квалификационный уровень	6 854
5-й квалификационный уровень	7 742
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"	
5-й квалификационный уровень	8 367
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих четвертого уровня"	
1-й квалификационный уровень	8 993
2-й квалификационный уровень	10 418
3-й квалификационный уровень	11 219

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

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	2
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих первого уровня"	
1-й квалификационный уровень	3 481
2-й квалификационный уровень	3 649
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих второго уровня"	
1-й квалификационный уровень	4 053
2-й квалификационный уровень	4 943
3-й квалификационный уровень	5 431
4-й квалификационный уровень	6 542

2.7. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам Лицея 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 Лицея с учетом мнения представительного органа работников Лицея, в пределах фонда оплаты труда Лицея, на период времени выполнения работы, являющейся основанием для установления повышающего коэффициента.

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



п/п	Основание повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	Предельное значение повышающего коэффициента, 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 Лицея	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, специальной краевой выплаты  $< 15\%$ , то  $K_2 = 0\%$ ;

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

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

где:

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

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

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

где:

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

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

$Q_{\text{стим}}$  - предельный фонд оплаты труда, который может направляться на выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам;

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

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

### **III. Выплаты компенсационного характера (виды, размер и условия)**

3.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными 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 Положении об оплате труда Лицея 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 Лицея устанавливаются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями.

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

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.

3.6. Оплата труда в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливается работникам Лицея 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:

N п/п	Виды компенсационных выплат	Размер в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы *
1	Руководителям, педагогическим работникам и другим специалистам за работу в центрах психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи, психолого-медико-педагогических комиссиях, логопедических пунктах	20
2	Педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому обучающихся, осваивающих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования и нуждающихся в длительном лечении, а также детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные организации (при наличии соответствующего медицинского заключения), за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в медицинских организациях	20
5	Работникам организаций (структурных подразделений), осуществляющих оздоровление и (или) отдых обучающихся, воспитанников за систематическую переработку сверхнормальной продолжительности рабочего времени	15
7	За ненормированный рабочий день	15
8	Педагогическим работникам за сопровождение перевозки обучающихся на школьных автобусах к образовательному учреждению и обратно*	0,8

\* Конкретный размер выплаты педагогическим работникам за сопровождение перевозки обучающихся на школьных автобусах устанавливается образовательной организацией в зависимости от количества рейсов.

Финансовое обеспечение выплаты педагогическим работникам за сопровождение перевозки обучающихся на школьных автобусах осуществляется за счет средств бюджета города.

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

#### IV. Выплаты стимулирующего характера

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

4.2. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их введения устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами Лицея, принятыми с учетом мнения представительного органа работников.

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

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

Персональный состав Комиссии (нечетное число членов) не менее 5 человек утверждается решением трудового коллектива, на текущий учебный год.

4.3. Работникам Лицея по решению директора в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Лицея, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных Лицеем на оплату труда работников, устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- персональные выплаты (с 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));
- выплаты по итогам работы;
- специальная краевая выплата.

4.4. Средства, поступающие от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляются Лицеем на выплаты стимулирующего характера работникам Лицея, директору Лицея, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 1.8 раздела I настоящего Положения. Направление средств на выплаты стимулирующего характера директору Лицея производится с учетом недопущения превышения предельного объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений.

4.5. Виды выплат должны отвечать уставным задачам Лицея.

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

4.7. Директор Лицея при рассмотрении вопроса о стимулировании работника вправе учитывать аналитическую информацию органов самоуправления Лицея.

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

4.9. Стимулирующие выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач,



выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, выплаты за качество выполняемых работ, персональные выплаты устанавливаются директором Лицея ежемесячно, ежеквартально или на год и выплачиваются ежемесячно пропорционально отработанному работником времени.

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 Лицея определяются согласно Приложению 1 к настоящему Положению.

4.11. При осуществлении выплат, предусмотренных пунктом 4.10, 4.13 могут применяться иные критерии оценки результативности и качества труда работников, не предусмотренные приложениями 1, 3 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 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 Лицея 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 стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда), исчисленного пропорционально отработанному работником Лицея времени, указанные персональные выплаты производятся в размере, определяемом для каждого работника как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае (минимальным размером оплаты труда), исчисленным пропорционально отработанному работником учреждения времени, и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.



4.12.2. 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.

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

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

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

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

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

Размер увеличения рассчитывается по формуле:

$$\text{СКВУВ} = \text{ОТП} \times \text{КУВ} - \text{ОТП},$$

где:

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

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

КУВ – коэффициент увеличения специальной краевой выплаты.

В случае если при определении среднего дневного заработка учитываются только периоды с 1 января 2024 года, КУВ принимается равным 1.

В случае если при определении среднего дневного заработка учитываются периоды, предшествующие 1 января 2024 года, КУВ рассчитывается по формуле:

$$\text{КУВ} = (\text{ЗПФ1} + (\text{СКВ} \times \text{КМЕС} \times \text{КРК}) + \text{ЗПФ2}) / (\text{ЗПФ1} + \text{ЗПФ2}),$$

где:

ЗПФ1 – фактически начисленная заработная плата работника Лицея, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2024 года;

ЗПФ2 – фактически начисленная заработная плата работника Лицея, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период с 1 января 2024 года;

СКВ – специальная краевая выплата;

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



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

При расчете КУВ подлежит округлению до четырех знаков после запятой.

4.13. При выплатах по итогам работы учитывается:

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

Размер выплат по итогам работы работникам Лицея устанавливается в соответствии с приложением 3 к настоящему Положению.

4.14. При установлении размера выплат стимулирующего характера конкретному работнику (за исключением персональных выплат и специальной краевой выплаты) в Лицее применяется балльная оценка.

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

$$C = C_{1\text{балла}} \times B_i,$$

где:

$C$  - размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику Лицея 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 Лицея, 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 Лицея в месяц в плановом периоде;

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

$n$  - количество физических лиц Лицея, подлежащих оценке за отчетный период (год, квартал, месяц), за исключением директора Лицея.



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

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

где:

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

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

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

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

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

где:

$Q_{\text{баз}}$  - фонд оплаты труда Лицея, состоящий из установленных работникам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат стимулирующего и компенсационного характера, персональных выплат и специальной краевой выплаты, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) Лицея на месяц в плановом периоде без учета выплат по итогам работы;

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

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

## **V. Единовременная материальная помощь**

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

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

5.3. Конкретный размер материальной помощи определяется директором Лицея и в размере не менее трех тысяч рублей.

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

## **VI. Оплата труда директора Лицея, его заместителей и главного бухгалтера**

6.1. Оплата труда директора Лицея, его заместителей и главных бухгалтеров Лицея 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 директору, заместителю директора, главному бухгалтеру Лицея необходимо обеспечить не превышение предельного уровня соотношения, установленного в соответствии с пунктом 6.29 настоящего раздела, при условии выполнения директором, заместителем директора, главным бухгалтером всех показателей эффективности деятельности и получения стимулирующих выплат по итогам работы в максимальном размере.

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

6.3. Группа по оплате труда директора Лицея определяется на основании объемных показателей, характеризующих работу Лицея, а также иных показателей, учитывающих численность работников Лицея, наличие структурных подразделений, техническое обеспечение Лицея и другие факторы, в соответствии с приложением 4 к настоящему Положению.

6.4. Директору Лицея 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 ходатайства территориального отдела главного управления образования администрации города по Центральному и Железнодорожному району.

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 директора Лицея и перечнем должностей, профессий работников Лицея, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности, согласно приложению 5 к настоящему Положению.

6.6. Порядок исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада директора Лицея определяется в соответствии с



постановлением администрации города от 27.01.2010 № 14 «О новых системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений города Красноярска».

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

6.7. Количество средних окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников основного персонала, используемое при определении размера должностного оклада директора Лицея с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей учреждения, определяется в соответствии с Постановлением администрации города от 19.01.2010 № 14 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений города Красноярска»

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

6.8. Размеры должностных окладов заместителей директора и главного бухгалтера устанавливаются директором Лицея на 10–30 процентов ниже размеров должностных окладов директора Лицея.

6.9. Выплаты компенсационного характера директору Лицея, заместителям директора и главному бухгалтеру 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 директору Лицея выделяется в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) Лицея.

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

6.12. Количество должностных окладов директора Лицея, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера директору Лицея, составляет до 35 должностных окладов директора Лицея 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 директору Лицея может направляться на стимулирование труда работников Лицея. Направление указанных средств на иные цели осуществляется по согласованию с главным управлением образования администрации города.



6.12.1. Выполнение преподавательской работы директором Лицея может осуществляться как в основное рабочее время, так и за его пределами в зависимости от ее характера и качества выполнения работы по основной должности.

6.13. Распределение фонда стимулирования директора Лицея 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 Лицея, в том числе включающую мнение органов самоуправления Лицея, являющуюся основанием для установления стимулирующих выплат директору Лицея.

6.15. Директор Лицея имеет право присутствовать на заседании комиссии и давать необходимые пояснения.

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

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за каждый вид выплат отдельно.

6.17. Директору Лицея в пределах утвержденного фонда оплаты труда могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- персональные выплаты;
- специальная краевая выплата;
- выплаты по итогам работы.

При выплатах по итогам работы учитываются:

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

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

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

6.18. Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности Лицея для директора, заместителей и главных бухгалтеров Лицея устанавливаются согласно приложению 6 к настоящему Положению.

6.19. Директору, заместителям и главному бухгалтеру Лицея устанавливаются следующие виды персональных выплат:

№ п/п	Виды персональных выплат	Размер выплат к окладу (должностному окладу)
1	2	3
1	Сложность, напряженность и особый режим работы, наличие филиалов: до 3 свыше 3	15% 45%
2	Опыт работы в занимаемой должности*: от 1 года до 5 лет	5%
	при наличии ученой степени кандидата наук при наличии ученой степени доктора наук при наличии почетного звания, начинающегося со слов «Заслуженный» при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный»	15% 20% 15% 20%
	от 5 лет до 10 лет при наличии ученой степени кандидата наук при наличии ученой степени доктора наук при наличии почетного звания, начинающегося со слов «Заслуженный» при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный»	15% 25% 30% 25% 30%
	свыше 10 лет при наличии ученой степени кандидата наук при наличии ученой степени доктора наук при наличии почетного звания, начинающегося со слов «Заслуженный» при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный»	25% 35% 40% 35% 40%

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

Выплаты производятся при условии соответствия ученой степени или почетного звания профилю Лицея или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

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

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

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

Директору Лицея, его заместителям и главному бухгалтеру по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени размер специальной краевой выплаты исчисляется пропорционально отработанному работником времени.

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

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

Размер увеличения рассчитывается по формуле:

$$\text{СКВУВ} = \text{ОТП} \times \text{КУВ} - \text{ОТП},$$

где:

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

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

КУВ – коэффициент увеличения специальной краевой выплаты.

В случае если при определении среднего дневного заработка учитываются только периоды с 1 января 2024 года, КУВ принимается равным 1.



В случае если при определении среднего дневного заработка учитываются периоды, предшествующие 1 января 2024 года, КУВ рассчитывается по формуле:

$$\text{КУВ} = (\text{ЗПФ1} + (\text{СКВ} \times \text{КМЕС} \times \text{КРК}) + \text{ЗПФ2}) / (\text{ЗПФ1} + \text{ЗПФ2}),$$

где:

ЗПФ1 – фактически начисленная заработная плата руководителя Лицея, заместителя руководителя, главного бухгалтера, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2024 года;

ЗПФ2 – фактически начисленная заработная плата руководителя Лицея, заместителя руководителя, главного бухгалтера, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период с 1 января 2024 года;

СКВ – специальная краевая выплата;

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

КРК – районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями. При расчете КУВ подлежит округлению до четырех знаков после запятой.»

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

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

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

6.21. Размер стимулирующих выплат по итогам работы максимальным размером не ограничивается и может выплачиваться директору, 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	выполнен в срок, качественно, в полном объеме	25%
	капитальный ремонт		50%
Подготовка образовательного учреждения к новому учебному году	учреждение принято надзорными органами	без замечаний	50%
Участие в инновационной деятельности	наличие реализуемых проектов	реализация проектов	100%
Организация и проведение важных работ, мероприятий	наличие важных работ, мероприятий	международные	90%
		федеральные	80%
		межрегиональные	70%
		региональные	60%
		внутри учреждения	50%
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 директора и главному бухгалтеру размер стимулирующих выплат устанавливается приказом директором Лицея.

6.23. Директору, его заместителям и главным бухгалтерам может оказываться единовременная материальная помощь по основаниям и в размере, установленном разделом V настоящего Положения



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

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

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

Выплаты стимулирующего характера директору Лицея за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, предназначены для усиления заинтересованности директора Лицея в повышении результативности профессиональной деятельности, своевременном исполнении должностных обязанностей.

Размер выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы директору Лицея за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, устанавливается в процентах от размера доходов, полученных Лицеом от приносящей доход деятельности, в отчетном квартале с учетом следующих критериев оценки результативности и качества труда руководителей учреждений и выплачиваются ежемесячно:

Критерии оценки результативности и качества труда	Условия		Предельный размер (%) от доходов, полученных 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

6.26. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора Лицея, его заместителей и главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы директора Лицея, заместителей директора и главного бухгалтера) определяется главным управлением образования администрации города в размере, не превышающем размера, установленного приложением 7 к настоящему Положению.



Приложение 1  
к Положению  
об оплате труда работников  
муниципального бюджетного  
общеобразовательного  
учреждения «Лицей № 2»  
города Красноярска.

**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 Лицея

Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников Лицея	Условия		Предельное количество баллов
		наименование	индикатор	
Педагогические работники: учитель (за исключением начального общего образования)	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			
	организация проектной и исследовательской деятельности обучающихся	участие обучающихся в конференциях разного уровня	представление результатов на конференциях разного уровня	5
			наличие победителей и призеров	15
	обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами, методическими объединениями)	обеспечение работы в соответствии с планом	20
участие в работе аттестационной			постоянное участие в комиссиях, подготовка	10

		комиссии, экспертной комиссии, психолого-медико-педагогическом консилиуме Лицея, наставническая работа	отчетной документации	
	ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы)	полнота и соответствие нормативным документам	100%	10
	своевременное информирование директора Лицея о происшествиях с обучающимися, повлекших причинение вреда их жизни и здоровью, о выявлении случаев детской безнадзорности, правонарушений, преступлений и иных антиобщественных действий, совершенных несовершеннолетними и в отношении	отсутствие случаев сокрытия происшествий с обучающимися	отсутствие случаев сокрытия происшествий с обучающимися	30



	них, о законных представителях, не исполняющих либо ненадлежащим образом исполняющих родительские обязанности, а также иным поведением оказывающих отрицательное влияние на обучающихся			
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>				
	стабильность и рост качества обучения, положительная динамика по индивидуальному прогрессу обучающихся	участие школьников в мероприятиях различного уровня	% участвующих от общего числа обучающихся	20
		качество успеваемости (по результатам итоговых контрольных работ, контрольных срезов, ГИА-9, ЕГЭ)	общеобразовательные учреждения – не ниже 30%, гимназии, Лицеи, школы с углубленным изучением предметов гимназии – не ниже 50% по предметам с углубленной подготовкой	30
		участие обучающихся в конкурсах, олимпиадах различного уровня	количество участников конкурсов – не менее 70% (от общего числа обучающихся)	20

			количество участников олимпиад – не менее 50% (от общего числа обучающихся)	20
			наличие призеров и победителей	20
	участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	разработка и реализация проектов и программ	призовое место в конкурсе проектов и программ	20
			презентация результатов работы в форме статьи, выступления на форумах педагогов	10
	учет численности обучающихся в классе	превышение численности обучающихся в классе над нормативной численностью обучающихся в классе	численность человек	5 за 1 обучающегося
	<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>			
	высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	освоение информационных технологий и применение их в практике работы с обучающимися	использование при организации занятий интерактивной доски, компьютерных программ по созданию презентаций и публикаций	20
		выстраивание образовательного процесса в соответствии	наличие программы	20



		программой надпредметного содержания		
	создание коррекционно- развивающей образовательной среды для работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья	разработка и реализация индивидуальной программы обучения детей с ограниченными возможностями здоровья	реализация индивидуальных программ обучения интегрированных детей	10%
		сопровождение детей с ограниченными возможностями здоровья	выполнение рекомендаций психолого-медико- педагогического консилиума в организации образовательного процесса	10
		включенность в общешкольные и внешкольные мероприятия	количество детей с ограниченными возможностями здоровья, включенных в общешкольные мероприятия	5 за каждого обучающегося
«Педагогические работники: (начальное образование)	учитель общее	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>		
		успешность учебной работы	качество обученности по итогам оценочного	свыше 70% 60–70%

		периода согласно локальным нормативным актам Лицея		5
	результативность, стабильность и рост качества обучения, положительная динамика по индивидуальному прогрессу обучающихся	динамика качества обученности учащихся	повышение качества обученности (по итогам не менее двух оценочных периодов)	5
			стабильность (сохранение процента качества обученности по итогам не менее двух оценочных периодов)	4
	организация коррекционных действий	индивидуальное сопровождение учащихся, испытывающих трудности в обучении	повышение успеваемости учащихся, испытывающих трудности в обучении	5
	сопровождение одаренных детей в образовательном процессе (подготовка к участию в олимпиадах, конкурсах, конференциях, турнирах и т. д.)	проведение занятий с участниками олимпиад, конкурсов, конференций, турниров и т. д.	мероприятие	2
			внутри лицея	2
			муниципальные	3
			региональные	4
			федеральные	5
	руководство и организация проектных и	реализация проекта или его представление	класс (группа)	2
			внутри лицея	4

	творческих групп (организация детей для успешного участия в различных творческих группах и проектах)		муниципальные	6	
			региональные	8	
			федеральные	10	
		участие в конкурсе проектов		внутри лица	2
				муниципальные	4
				региональные	6
				федеральные	8
				внутри лица	2
				муниципальные	4
		наличие проектных групп или творческих групп (наличие подтверждающих документов) (количество участников проектных или творческих групп – не менее 80% (от общего числа обучающихся)		региональные	6
				федеральные	8
				лицей:	
дистантное	1				
организация и руководство исследовательской деятельностью обучающихся (участие обучающихся в конференциях)		очное	2		
		муниципальные:			
		дистантное	2		
		очное	4		
		региональные:			
		дистантное	3		
очное	6				
представление результатов обучающихся на конференциях, семинарах, форумах и т. д. (обязательное наличие подтверждающих документов об участии)		федеральные:			
		дистантное	4		



			очное	8
		наличие победителей и призеров	внутри учреждения: дистантное	1
			очное	2
			муниципальные: дистантное	2
			очное	4
			региональные: дистантное	3
			очное	6
			федеральные: дистантное	4
			очное	8
	своевременное информирование директора Лицея о происшествиях с обучающимися, повлекших причинение вреда их жизни и здоровью, о выявлении случаев детской безнадзорности, правонарушений, преступлений и иных антиобщественных действий, совершенных несовершеннолетн	отсутствие случаев сокрытия происшествий с обучающимися	отсутствие случаев сокрытия происшествий с обучающимися	30

	ими и в отношении них, о законных представителях, не исполняющих либо ненадлежащим образом исполняющих родительские обязанности, а также иным поведением оказывающих отрицательное влияние на обучающихся			
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>				
	обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами)	обеспечение результативности работы в соответствии с планом проектных команд, творческих групп	5
		участие в работе психолого-медико-педагогического консилиума Лицея	постоянное участие в комиссиях, подготовка отчетной документации	5
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>				
	высокий уровень педагогического мастерства при	включение современного оборудования	использование при проведении занятий интерактивной доски,	2

	организации образовательного процесса	образовательный процесс	компьютерных программ, современного лабораторного и цифрового оборудования	
	предъявление опыта организации образовательного процесса за пределами Лицея	участие в кон-курсах профессионального мастерства (в том числе дистанционных)	призер:	
			муниципальные	2
			региональные	4
			федеральные	6
			победитель:	
			муниципальные	6
			региональные	8
		федеральные	10	
	обобщение и/или тиражирование педагогического опыта	наличие публикаций в изданиях	внутри учреждения	2
			муниципальные	6
			региональные	8
			федеральные	10
		проведение мастер-классов (в том числе открытых уроков)	внутри учреждения	2
			муниципальные	4
			региональные	6
			федеральные	10
		наставничество в отношении молодых педагогов	методическое сопровождение молодого специалиста	2
		выстраивание образовательного процесса в соответствии с требованиями ФГОС НОО и метапредметного содержания	разработка и апробация программ учебных предметов и внеурочной деятельности	5



		участие в разработке и реализации проектов, программ, методических материалов, диагностических материалов, связанных с образовательной деятельностью	созданный проект, программа, материалы внедрены в образовательную деятельность лица	5
	организация дистанционного обучения учащихся	наличие, стабильность состава обучающихся	подтверждение регистрации обучающихся на сайте учреждения, реализующего программы дистанционного обучения (за одного обучающегося)	1
	кураторство сайта, систем электронных журналов, дневников, баз данных	наличие постоянно функционирующих электронных систем: сайта, электронных дневников, журналов, баз данных	своевременность обновления, отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов, заинтересованных лиц (родителей, общественности и др.)	10
	работа по реализации законодательства об образовании	обследование микроучастка на предмет выявления учащихся, подлежащих обучению	своевременность представления отчетных документов (акты обследования и др.)	5

Педагогические работники: педагог-психолог, социальный педагог, тьютор	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	сопровождение обучающихся в образовательном процессе	руководство медико-психолого-педагогическим консилиумом (МППК)	работа МППК в соответствии с планом	20
		проведение мероприятий для родителей обучающихся	проведение одного мероприятия	10
	своевременное информирование директора Лицея о происшествиях с обучающимися, повлекших причинение вреда их жизни и здоровью, о выявлении случаев детской безнадзорности, правонарушений, преступлений и иных антиобщественных действий, совершенных несовершеннолетними и в отношении них, о законных представителях, не	отсутствие случаев сокрытия происшествий с обучающимися	отсутствие случаев сокрытия происшествий с обучающимися	30

	исполняющих либо ненадлежащим образом исполняющих родительские обязанности, а также иным поведением оказывающих отрицательное влияние на обучающихся			
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>				
	эффективность методов и способов работы	участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	за участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	30
	по педагогическому сопровождению обучающихся		призовое место в конкурсе проектов и программ, получение гранта	20
			презентация результатов работы в форме статьи, выступления на форумах педагогов	20
		адаптация вновь поступивших обучающихся, благоприятный психологический	уменьшение числа конфликтных ситуаций среди обучающихся	30



		климат		
	<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>			
	высокий уровень педагогического мастерства при организации процесса психолого-педагогического сопровождения обучающихся	организация работы службы психолого-педагогического сопровождения обучающихся	отрицательная динамика возникновения конфликтов в течение учебного года	30
педагогические работники: Воспитатель	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			
	привитие норм и правил совместного проживания воспитанников (поведения и общения)	отсутствие случаев нарушения дисциплины	0	30
	своевременное информирование директора Лицея о происшествиях с воспитанниками, повлекших причинение вреда их жизни и здоровью, о выявлении случаев детской безнадзорности,	отсутствие случаев сокрытия происшествий с воспитанниками	отсутствие случаев сокрытия происшествий с воспитанниками	30

	правонарушений, преступлений и иных антиобщественных действий, совершенных несовершеннолетними в отношении них, о законных представителях, не исполняющих либо ненадлежащим образом исполняющих родительские обязанности, а также иным поведением оказывающих отрицательное влияние на воспитанников			
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>				
достижения воспитанников	участие в краевых, всероссийских, международных соревнованиях, олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах	процент участвующих от общего числа обучающихся	30	
		ведение портфолио воспитанников	30	
		призовое место	20	

	организация здоровье сберегающей и воспитывающей среды	отсутствие травм, несчастных случаев, вредных привычек у воспитанников	0	20
	эффективность работы по созданию детского коллектива	социально- психологический климат в детском коллективе, способствующий мотивации к обучению, эффективному разрешению конфликтов, адекватной самооценке	высокие показатели обучения учащихся, отсутствие конфликтов	0
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>				
	высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса	выстраивание воспитательного процесса в соответствии с программой воспитания	наличие программы воспитания	30
		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	20
педагогические работники: педагог	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			



дополнительного образования, педагог-организатор, старший вожатый	руководство проектными и творческими группами, методическими объединениями, кафедрами	руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами, методическими объединениями)	обеспечение работы в соответствии с планом	20
	своевременное информирование руководителя учреждения о происшествиях с обучающимися, повлекших причинение вреда их жизни и здоровью, о выявлении случаев детской безнадзорности, правонарушений, преступлений и иных антиобщественных действий, совершенных несовершеннолетними и в отношении них, о законных представителях, не исполняющих либо	отсутствие случаев сокрытия происшествий с обучающимися	отсутствие случаев сокрытия происшествий с обучающимися	30

	<p>ненадлежащим образом исполняющих родительские обязанности, а также иным поведением оказывающих отрицательное влияние на обучающихся</p>			
	<p>ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы)</p>	<p>полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам</p>	<p>100%</p>	<p>20</p>
	<p>своевременное информирование руководителя учреждения о происшествиях с обучающимися, повлекших причинение вреда их жизни и здоровью, о выявлении случаев детской безнадзорности, правонарушений,</p>	<p>отсутствие случаев сокрытия происшествий с обучающимися</p>	<p>отсутствие случаев сокрытия происшествий с обучающимися</p>	<p>30</p>

	<p>преступлений и иных антиобщественных действий, совершенных несовершеннолетними и в отношении них, о законных представителях, не исполняющих либо ненадлежащим образом исполняющих родительские обязанности, а также иным поведением оказывающих отрицательное влияние на обучающихся</p>			
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>				
достижения обучающихся	участие в соревнованиях, олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах различного уровня	% от общего числа обучающихся	участующих от числа обучающихся	20
		призовое место		20



	организация деятельности детских объединений, организаций	постоянный состав, создание и реализация социальных проектов, программ	за каждый проект, программу	20
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>				
	высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	участие в конкурсах профессионального мастерства, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении мастер-классов, творческих отчетов	20
Педагог-библиотекарь	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			
	создание системы работы по повышению мотивации обучающихся к чтению	количество обучающихся и работников Лицея, пользующихся фондом библиотеки	80%	30
	совершенствование информационно-библиотечной системы Лицея	создание программы развития информационно-библиографического пространства Лицея	наличие программы развития	20
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>				
	сохранность библиотечного фонда Лицея	количество списываемой литературы	менее 20% фонда	30

		библиотечного фонда		
	осуществление текущего информирования коллектива педагогов и обучающихся	проведение уроков информационной культуры	1 раз в четверть	20
		проведение дней информирования	1 раз в четверть	20
	<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>			
	высокий уровень профессионального мастерства	систематическая работа по повышению педагогического мастерства (курсы повышения квалификации, семинары, самообразование), использование	внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении мастер-классов, творческих отчетов	20
		полученного опыта в своей повседневной деятельности		
Секретарь-машинистка, секретарь, секретарь учебной части, секретарь руководителя	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			
	своевременная подготовка локальных нормативных актов Лицея, финансово-экономических документов	соответствие нормам действующего законодательства	100%	30

	оформление документов для участия в краевых и федеральных программах, проектах, конкурсах	соответствие заданным нормам	100%	30
	<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>			
	осуществление юридических консультаций для воспитанников и работников Лицея	отсутствие конфликтов в Лицее	0	30
	<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>			
	создание в Лицее единых требований к оформлению документов, системы документооборота	наличие регламентов по созданию внутренних документов	соблюдение регламентов	30
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, дворник, сторож, гардеробщик, лаборант.	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			
	соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, правил дорожного движения	отсутствие замечаний надзорных органов, аварий	0	30



	<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>			
	участие в мероприятиях Лицея	в проведение праздников для обучающихся	постоянно	30
	осуществление дополнительных работ	погрузочно-разгрузочные работы	постоянно	30
	<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>			
	благоустройство территории Лицея	зеленая зона, ландшафтный дизайн	наличие	30
Руководитель структурного подразделения (начальник отдела, начальник лагеря)	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			
	стабильность коллектива сотрудников	соотношение уволившихся к численности сотрудников структурного подразделения	от 0% до 2%	30
			до 5%	10
		доля молодых специалистов от общего числа сотрудников отдела	от 20 до 40%	10
			свыше 40%	50
	продвижение достижений и возможностей структурного подразделения	количество публикаций, презентаций и т.д. в квартал	до 2 шт.	10
			более 2 шт.	20
		увеличение спроса на услуги структурного подразделения и Лицея	увеличение количества участников на 10 %	10
на 50%			50	

<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>					
	выполнение плана работы структурного подразделения на уровне установленных показателей	процент выполнения запланированных работ	100%	50	
			80%	30	
	результативность собственного участия в профессиональных конкурсах и мероприятиях	степень участия	призер	40	
			участник	20	
	<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>				
		привлечение дополнительных ресурсов для повышения качества осуществляемой деятельности	наличие дополнительного ресурса	за каждый привлеченный ресурс	35
<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>					
учитель-логопед, учитель-дефектолог	работа в ПМПК	участие в работе	постоянное, без пропусков, участие в одной из комиссий, подготовка отчетной документации	10	
	ведение и организация	организация общественно-полезного	6 часов в неделю	10	

	общественно-полезного труда, производительного труда	труда		
			9 часов в неделю	20
	работа с семьями обучающихся	проведение мероприятий для родителей	проведение одного мероприятия	10
	своевременное информирование директора Лицея о происшествиях с обучающимися, повлекших причинение вреда их жизни и здоровью, о выявлении случаев детской безнадзорности, правонарушений, преступлений и	отсутствие случаев сокрытия происшествий с обучающимися	отсутствие случаев сокрытия происшествий с обучающимися	30
	иных антиобщественных действий, совершенных несовершеннолетними и в отношении них, о законных представителях, не исполняющих либо ненадлежащим			



	образом исполняющих родительские обязанности, а также иным поведением оказывающих отрицательное влияние на обучающихся			
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>				
	подготовка, участие, победы во внутрилицейских, районных, краевых мероприятиях	подготовка, участие, победы во внутрилицейских, районных, краевых мероприятиях	подготовка одного мероприятия	2
			подготовка детей к участию в одном мероприятии	2
			участие в одном районном, краевом мероприятии	5
			призовое место в районном, краевом мероприятии	10
	эффективная реализация коррекционной направленности образовательного процесса	качество успеваемости обучающегося	50-65%	10
			65-80%	20
	формирование социального опыта обучающихся	процент обучающихся из числа выпускников, продолживших	50-65%	10

		обучение или трудоустройство	65-80%	20
		количество обучающихся состоящих на внутреннем учете Лицея или на учете в группе по делам несовершеннолетних	от 0 до 10%	20
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>				
	участие в разработке, реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	разработка, согласование, утверждение и реализация проектов и программ	наличие лицензированной программы	30
			призовое место в конкурсе проектов и программ	15
			издание печатной продукции (статей), отражающей результаты работы	20
преподаватель-организатор ОБЖ,	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			
	организация работы по соблюдению правил техники безопасности жизнедеятельности	проведение инструктажей с учащимися и работниками школы	контроль за ведением классной и школьной документации по проведению инструктажей	20
			контроль за безопасностью образовательном процессе оборудования,	наличие актов осмотра оборудования, приборов, технических средств обучения

		приборов, технических средств обучения		
	взаимодействие с учреждениями и организациями	разработка плана ГО	наличие плана	30
		организация занятий по ГО	проведение учений 2 раза в год	20
	своевременное информирование руководителя учреждения о происшествиях с обучающимися, повлекших причинение вреда их жизни и здоровью, о выявлении случаев детской безнадзорности, правонарушений, преступлений и иных антиобщественных действий, совершенных несовершеннолетними и в отношении них, о законных представителях, не исполняющих либо ненадлежащим образом	отсутствие случаев сокрытия происшествий с обучающимися	отсутствие случаев сокрытия происшествий с обучающимися	30



	исполняющих родительские обязанности, а также иным поведением оказывающих отрицательное влияние на обучающихся			
	<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>			
	достижения обучающихся, воспитанников	участие в краевых всероссийских и международных соревнованиях, олимпиадах, научно- практических конференциях, конкурсах	процент участвующих от общего числа обучающихся не менее 20%	20
			ведение портфолио обучающихся	30
			призовое место	20
специалист по кадрам, бухгалтер, ведущий бухгалтер	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			
	ведение документации Лицея	полнота и соответствие документации	100%	20
	соблюдение законодательства	штрафы, взыскания, замечания	0	60
	обработка и предоставление информации	наличие замечаний	0	10
	<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>			
	техническое и программное обеспечение и	функционирование локальной сети, электронной почты	Стабильно	30

использование его в работе Лицея	Лицея, использование программного обеспечения		
оперативность	выполнение заданий, отчетов, поручений, ранее установленного срока без снижения качества.	постоянно	30
осуществление дополнительных работ	наличие дополнительных работ	постоянно	20
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>			
работа с входящей корреспонденцией	подготовка ответов	Своевременно	30
качество выполняемых работ	отсутствие возврата документов на доработку	0	10
инициатива и творческий подход к работе	предложения администрации по эффективной организации работы и рациональному использованию финансовых и материальных ресурсов	1 предложение	10
	участие в реализации образовательных проектов	1 проект	50
	участие в мероприятиях разного уровня, в том числе обмен опытом	1 мероприятие	10

Инженер, оператор ЭВМ, программист	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			
	ведение документации Лицея	полнота и соответствие нормативной, регламентирующей документации	100%	30
	обработка и предоставление информации	наличие замечаний	0	10
	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 (1 база)	50
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>				
техническое и программное обеспечение и использование его в работе Лицея	функционирование локальной сети, электронной почты Лицея, использование программного обеспечения	стабильно	30	
Специалист по ОТ и ТБ	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			

	проведение профилактических работ по предупреждению производственного травматизма	контроль за соблюдением в учреждении правовых актов по охране труда	отсутствие замечаний	10
		отсутствие производственных травм	отсутствие травм	20
	проведение теоретических занятий по соблюдению требований безопасности	оценивается по факту проведения занятий	1 занятие	5
			свыше 1	15
	<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>			
	составление и предоставление отчетности по охране труда в срок и по установленным формам	оценивается по факту отсутствия обоснованных зафиксированных замечаний	0 замечаний	30
	инициативный подход к работе	предложения администрации по эффективной организации работы и рациональному использованию финансовых и	1 предложение	10



		материальных ресурсов		
	<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>			
	соблюдение требований техники безопасности, пожарной безопасности и охраны труда, правил внутреннего трудового распорядка	обоснованные зафиксированные замечания	отсутствие замечаний	30
Специалист по закупкам	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			
	обеспечение закупок для муниципальных нужд и нужд Лицея	составление планов и обоснований закупок. Подготовка изменений в план закупок, план-график закупок. Подготовка заявочной документации	выполняется качественно и в срок	30
		отсутствие замечаний по результатам проверок контролирующих и надзорных органов	отсутствие замечаний	30
	своевременное составление	своевременное и полное предоставление	20	

		документации и предоставление отчетности по закупкам	отчетности	
	экспертиза результатов закупок, приемка товаров	проверка соблюдения условий контракта. Проверка качества предоставленных товаров, работ, услуг	факт проведения	20
	<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>			
	своевременное выполнение поручений и заданий руководителя	выполнение в срок и в полном объеме	100%	30
	<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>			
	высокий уровень организации работы	владение информационными программами, использование информационных систем	свободное владение необходимыми программными продуктами	
		обеспечение высокого качества работы в разработке документации на проведение конкурсов, аукционов, запросов котировок в электронной форме, размещение муниципального заказа на электронных	отсутствие замечаний	40

		площадках		
		соблюдение требований правил внутреннего трудового распорядка, норм пожарной безопасности и охраны труда, норм законодательства о закупках	отсутствие замечаний	10
Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями в общеобразовательных организациях	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			
	руководство проектными и творческими группами, методическими объединениями, кафедрами	руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами, методическими объединениями)	обеспечение работы в соответствии с планом	20
	ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы, медиапланы ОУ)	полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	100%	20
	<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>			
	достижения обучающихся	участие в соревнованиях, олимпиадах, научно-	% участвующих от общего числа обучающихся	20

		практических конференциях, конкурсах различного уровня	призовое место	20
	организация деятельности детских объединений, организаций	постоянный состав, создание и реализация социальных проектов, программ	за каждый проект, программу	20
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>				
	высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательной работы	участие в конкурсах профессионального мастерства, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстраций при проведении мастер-классов, творческих отчетов	20



Приложение 2  
к Положению  
об оплате труда работников  
муниципального бюджетного  
образовательного  
учреждения «Лицей № 2»  
города Красноярска.

Виды и размеры персональных выплат работникам Лицея

№ п/п	Виды и условия персональных выплат	Размер к окладу (должностному окладу) <*>
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 лицея<***>;	15%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный»<*>, при условии соответствия почетного звания профилю лицея;	20%
	от 5 лет 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 лицея<***>;	25%

№ п/п	Виды и условия персональных выплат	Размер к окладу (должностному окладу) <*>
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный»<*>, при условии соответствия почетного звания профилю лица;	30%
	свыше 10 лет	25%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения<***>	35%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения<***>	40%
	при наличии почетного звания начинающегося со слова «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю лица<***>;	35%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный»<*>, при условии соответствия почетного звания профилю лица;	40%
2	Специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с муниципальными образовательными учреждениями либо продолжающим работу в образовательном учреждении. Персональная выплата устанавливается на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения.	20%
3	Учителям и иным педагогическим работникам за проверку письменных работ в общеобразовательных учреждениях (пропорционально нагрузке):	
	истории, биологии и географии;	5%
	физики, химии, иностранного языка;	10%
	математики;	20%

№ п/п	Виды и условия персональных выплат	Размер к окладу (должностному окладу) <*>
	начальных классов;	20%
	русского языка и литературы	25%
4	Учителям и иным педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя <*****>	2700 руб
5	Учителям и иным педагогическим работникам за заведование элементами инфраструктуры <*****>	
	кабинетами, лабораториями,	10%
	учебно-опытными участками, мастерскими, спортивными и музыкальными залами	20%
6	Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам муниципальных общеобразовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы <*****>	
	в одном классе	5000 руб.
	в двух и более классах	10000 руб.

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

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

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

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

<\*\*\*\*> Размер выплаты педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя определяется исходя из расчета 2700,0 рубля в месяц за выполнение функций классного руководителя, куратора в классе (группе) с наполняемостью не менее 25 человек, за исключением классов (групп), комплектование которых осуществляется в соответствии с Постановлением Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 10.07.2015 N 26 "Об утверждении СанПиН 2.4.2.3286-15 "Санитарно-эпидемиологические требования к условиям и организации обучения и воспитания в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья".

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

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

<\*\*\*\*\*> Выплата ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство осуществляется с применением районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и иных местностях с особыми климатическими условиями.

Финансовое обеспечение выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство осуществляется за счет средств иного межбюджетного трансферта на ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам муниципальных общеобразовательных организаций, предоставляемого из краевого бюджета.



Приложение 3  
к Положению  
об оплате труда работников  
муниципального бюджетного  
общеобразовательного  
учреждения «Лицей № 2»  
города Красноярска.

Виды и размеры выплат по итогам работы работникам Лицея

Критерии оценки результативности и качества труда работников Лицея	Условия		Предельное количество баллов	
	наименование	индикатор		
1	2	3	4	
Степень освоения выделенных бюджетных средств	% освоения выделенных бюджетных средств	90% выделенного объема средств	25	
		95% выделенного объема средств	50	
Объем ввода законченных ремонтom объектов	текущий ремонт капитальный ремонт	выполнен в срок, в полном объеме	25	
			50	
Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	применение нестандартных методов работы	x	50	
Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Лицея	задание выполнено	в срок, в полном объеме	50	

Достижение высоких результатов в работе за определенный период	оценка результатов работы	наличие динамики в результатах	50
Участие в инновационной деятельности	наличие реализуемых проектов	участие	50
Участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий	наличие важных работ, мероприятий	участие	50

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

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

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

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

№ п/п	Тип (вид) учреждения	Группы по оплате труда руководителей учреждений (по сумме баллов)			
		I группа	II группа	III группа	IV группа
2	Общеобразовательные учреждения	свыше 500	от 351 до 500	от 201 до 350	до 200

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

4. Группа по оплате труда руководителей учреждений определяется на основании документов, подтверждающих наличие объемов работы учреждения на 01 января текущего года.

При этом контингент обучающихся (детей) учреждений определяется:

по общеобразовательным учреждениям – по списочному составу на начало учебного года;

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

6. Показатели для отнесения общеобразовательных учреждений к группам по оплате труда руководителей учреждений:

Показатели	Условия	Количество баллов
1	2	3
1. Количество обучающихся, детей в учреждениях	за каждого обучающегося	0,3
2. Количество обучающихся в учреждениях дополнительного образования детей:		
в многопрофильных	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,3
в однопрофильных: клубах (центрах, станциях) юных: туристов, натуралистов; учреждениях дополнительного образования детей спортивной направленности, оздоровительных лагерях всех видов	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
3. Количество лицензированных программ	за каждую программу	0,5
4. Количество работников в учреждении	дополнительно за каждого работника, имеющего:	
	первую квалификационную категорию	0,5



	высшую квалификационную категорию	1
	ученую степень	1,5
5. 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
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
11. Наличие учебных мастерских, теплиц, используемых в	за каждый вид	50

реализации образовательной программы		
12. Наличие обучающихся в общеобразовательных учреждениях, получающих бесплатную услугу по лицензированной программе дополнительного образования	за каждого обучающегося	0,5
14. 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
16. Наличие в учебных заведениях библиотеки с читальным залом	на 15 мест (не менее)	15

Приложение 5  
к Положению  
об оплате труда работников  
муниципального бюджетного  
общеобразовательного  
учреждения «Лицей № 2»  
города Красноярска.

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

Типы и виды учреждений	Должности работников учреждения
Общеобразовательное учреждение (начального общего, основного общего, среднего общего образования)	учитель

Приложение 6  
к Положению  
об оплате труда работников  
муниципального бюджетного  
общеобразовательного  
учреждения «Лицей № 2»  
города Красноярска.

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

Должности	Критерии оценки эффективности и качества деятельности Лицея	Условия		Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
		наименование	индикатор	
1	2	3	4	5
директор	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			
	инфраструктурные условия	безопасность образовательной деятельности	отсутствие обоснованных жалоб на организацию питания потребителей услуг	5%
			отсутствие несчастных случаев, травматизма детей и взрослых	3%
			приемка учреждений к новому учебному году в соответствии с графиком	10%
реализация плана	исполнение мероприятий по плану	10%		



		мероприятий ("дорожной карты") по решению задач городской педагогической конференции	образовательной организации в соответствии с «дорожной картой»	
		информационная открытость Лицея	полнота и актуальность информации на официальном сайте	5%
		дизайн образовательной среды	инфраструктурные проекты, включенные в каталог инфраструктурных решений и проектов	7%
		качество образовательной среды	реализация проектов, направленных на улучшение образовательной среды	5%
		внедрение эффективных управленческих практик	наличие дополнительных объектов управления (за каждое структурное подразделение)	5%
			наличие статуса федеральных , региональных, городских площадок, в том числе по работе с молодыми педагогами:	
			федеральная	7%
			региональная	5%
			городская 3 - 5 площадок	5%
			1 2 площадки	3%
		тиражирование	наличие реализованных программ методических	5%

		эффективных практик городских базовых площадок, инновационных региональных и федеральных площадок	мероприятий (семинаров, конференций, фестивалей и т.д.)	
кадровое обеспечение		позиционирование Лицея в городских профессиональных конкурсах "Воспитатель года"; "Лучший педагог дополнительного образования"; "Конкурс профессионального мастерства специалистов сопровождения образовательного процесса (педагогов-психологов, учителей-дефектологов)"; "Молодой воспитатель"; "Хочу стать руководителем", "Лучший педагогический проект"	наличие участников	5%
			наличие победителей	10%
		выполнение в полном объеме, без замечаний поручений, зафиксированных в протоколе, приказе	1 поручение	5%

		представительство в городских, районных коллегиальных органах и группах	включение в советы, проектные группы, оргкомитеты	5%
		позиционирование профессиональных достижений руководителя ОУ	выступления	2%
			публикации руководителя ОУ	5%
		участие в городских коллегиальных органах и группах	включение в советы, проектные группы, оргкомитеты	5%
		управленческое наставничество	участие в профессиональных стажировках для предъявления опыта руководителями-менторами и использования ресурса руководителями-стажерами. Реализация индивидуального плана мероприятий по наставничеству	7%
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>				
образовательные результаты		учебные результаты	наличие реализованных мероприятий в рамках проекта (вариативной части ООП ДО)	10%
		внеучебные результаты	наличие победителей и призеров (олимпиады, конкурсы):	
			международный и всероссийский уровень	6%
			региональный уровень	4%

			муниципальный уровень	3%
		воспитательная работа	укомплектованность детьми групп полного дня в соответствии с федеральной статистической формой 85-К по состоянию на 31 декабря: 100% - 10%	10%
			менее 100%	0%
			отсутствие случаев несвоевременного выявления семейного неблагополучия	3%
			положительная динамика снижения количества семей, стоящих на профилактическом учете	2%
			организация и проведение городских календарных мероприятий для детей и взрослых	5%
			своевременное информирование руководителя главного управления образования администрации города о происшествиях с воспитанниками, повлекших причинение вреда их жизни и здоровью, о выявлении случаев детской безнадзорности, правонарушений, преступлений и иных антиобщественных действий, совершенных несовершеннолетними в отношении них, о законных представителях, не исполняющих либо ненадлежащим образом исполняющих родительские обязанности, а также иным поведением оказывающих	4%



			отрицательное влияние на воспитанников	
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>				
организационная и финансово-хозяйственная деятельность	осуществление закупочной деятельности		отсутствие нарушений по результатам проверок надзорными, контролирующими органами, а также по результатам ведомственного контроля в сфере закупок	5%
	привлечение дополнительных ресурсов на развитие Лицея		предоставление платных образовательных услуг:	
			по тарифам, предусмотренным правовым актом города	5%
			по индивидуальным тарифа	10%
	приведение в соответствие с действующим законодательством ранее изданных локальных нормативных актов по вопросам, относящимся к компетенции Лицея		отсутствие выявленных фактов несоответствия локальных нормативных актов требованиям действующего законодательства по результатам проверок надзорных и контролирующих органов	10%
Заместитель директора по УВР, заместитель	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			
	создание условий для	материально-техническая, ресурсная обеспеченность	в соответствии с лицензией	14%

директора по ВР, заместитель директора по АХЧ	осуществлени я учебно- воспитательно го процесса	учебно-воспитательного процесса		
		наличие высококвалифицированных педагогических кадров	положительная динамика аттестации педагогических кадров на квалификационную категорию	15%
		обеспечение санитарно- гигиенических условий процесса обучения; обеспечение санитарно- бытовых условий, выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	отсутствие предписаний надзорных органов или устранение предписаний в установленные сроки	15%
		система непрерывного развития педагогических кадров	наличие и реализация программы развития педагогических кадров	15%
сохранение здоровья учащихся в Лицее	организация обеспечения воспитанников горячим питанием в соответствии с согласованным с Роспотребнадзором циклическим меню	отсутствие жалоб, замен продуктов, замечаний Роспотребнадзора	15%	
		создание и реализация программ и проектов,	организация и проведение мероприятий, способствующих здоровью учащихся	15%

		направленных на сохранение здоровья детей		
		посещаемость детей	не менее 80%	20%
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>				
обеспечение качества образования в Лицее	участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы	участие в конкурсах инновационных учреждений, участие педагогов в профессиональных конкурсах	15%	
			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%	
сохранность контингента обучающихся, воспитанников в	наполняемость классов в течение года в соответствии с планом комплектования	движение учащихся в пределах 1 - 2% от общей численности	15%	
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>				
эффективность	управление учебно-воспитательным процессом	наличие и реализация программ и проектов	20%	

	управленческой деятельности	на основе программ и проектов (программа развития Лицея, программа надпредметного содержания, программа воспитания)		
		своевременное информирование директора Лицея о происшествиях с воспитанниками, повлекших причинение вреда их жизни и здоровью, о выявлении случаев детской безнадзорности, правонарушений, преступлений и иных антиобщественных действий, совершенных несовершеннолетними в отношении них, о законных представителях, не исполняющих либо ненадлежащим образом исполняющих родительские обязанности, а также иным поведением оказывающих отрицательное влияние на воспитанников	отсутствие случаев сокрытия происшествий с воспитанниками	4%



Главный бухгалтер	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			
	создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	эффективность финансово-экономической деятельности	исполнение бюджетной сметы, плана финансово-хозяйственной деятельности	30%
своевременность и качественное проведение текущих и капитальных ремонтов			20%	
		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
		сохранность имущества	отсутствие преждевременного списания имущества	22%
		<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>		

обеспечение стабильного функционирования и развития Лицея	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	20%
	повышение заработной платы работников	положительная динамика	20%
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>			
высокий уровень профессионального мастерства при организации финансово-экономической деятельности	внедрение новых программных бухгалтерского учета форм	использование новых программ	20%

Приложение 7  
к Положению  
об оплате труда работников  
муниципального бюджетного  
общеобразовательного  
учреждения «Лицей № 2»  
города Красноярска.

ПРЕДЕЛЬНЫЕ УРОВНИ  
СООТНОШЕНИЯ СРЕДНЕМЕСЯЧНОЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ  
РУКОВОДИТЕЛЕЙ, ИХ ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ И ГЛАВНЫХ БУХГАЛТЕРОВ  
МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ ГОРОДА КРАСНОЯРСКА  
И СРЕДНЕМЕСЯЧНОЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ  
(БЕЗ УЧЕТА РУКОВОДИТЕЛЕЙ, ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЯ  
И ГЛАВНЫХ БУХГАЛТЕРОВ)

№ п/п	Наименование	Кратность
1	Муниципальные образовательные учреждения г. Красноярска	
2	Директор	3,5
3	Заместитель руководителя	2,8
4	Главный бухгалтер	2,5