

ПРИНЯТО
на общем собрании
коллектива
МАОУ «Лицей №9»
протокол от 25.08.2025
№1

СОГЛАСОВАНО:
Председатель ППО
МАОУ «Лицей №9»



Т.А. Яранская
протокол от
25.08.2025 №14

УТВЕРЖДЕНО:
Директор МАОУ «Лицей №9»
Т.О. Шишлянникова
приказ от 25.08.2025
№365



Положение о системе оплаты труда работников

I. Общие положения

1.1. Настоящее положение о системе оплаты труда работников МАОУ «Лицей №9» (далее – Положение) разработано в целях сохранения отраслевых особенностей, связанных с условиями оплаты труда, применяемыми при исчислении заработной платы работников, и определяет порядок формирования и расходования фонда оплаты труда, систему и условия оплаты труда работников МАОУ «Лицей №9» (далее – лицей).

1.2. Система оплаты труда работников лицея устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- постановления Правительства Новосибирской области от 26 июня 2018 г. № 272-п «Об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и размеров предельного уровня соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников государственных учреждений Новосибирской области»;

– постановлений мэрии г. Новосибирска от 18 сентября 2019 г. N 3477 «О Положении об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и определении предельного уровня соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников муниципальных учреждений города Новосибирска», от 17 февраля 2020 г. N 557 «О Положении об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений города Новосибирска, в отношении которых функции и

полномочия учредителя осуществляет департамент образования мэрии города Новосибирска»;

- соглашения в сфере труда по муниципальным учреждениям, подведомственным департаменту образования мэрии города Новосибирска, на 2024 – 2026 годы (далее – Соглашение);

- единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

- мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

1.3. Оплата труда работников лица включает:

- ✓ оклад (должностной оклад), ставка заработной платы - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных обязанностей) определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

- ✓ выплат компенсационного характера;

- ✓ выплат из специальной части фонда оплаты труда (для учителей);

- ✓ выплат стимулирующего характера;

- ✓ районного коэффициента.

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

1.5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, или минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области в случае его заключения, с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации

1.6. Работнику, работающему на условиях неполного рабочего времени, заработная плата устанавливается в размере не ниже минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы), рассчитанного пропорционально норме рабочего времени, установленной работнику трудовым договором.

1.7. Выплата заработной платы осуществляется два раза в месяц в денежной форме (рублях) 25 числа текущего месяца и 10 числа месяца, следующего за расчетным.

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

II. Формирование фонда оплаты труда лица

2.1. Формирование фонда оплаты труда лица осуществляется в пределах утвержденного объема финансовых средств на текущий финансовый год из двух источников:

✓ субвенции на оплату труда педагогического, административного и учебно-вспомогательного персонала для реализации общеобразовательных программ;

✓ муниципального бюджета на оплату труда работников, не связанных с учебным процессом.

Объем субвенции на оплату труда для реализации общеобразовательных программ определяется с учетом:

– размера региональных нормативов финансового обеспечения, утвержденных в установленном порядке Правительством Новосибирской области, и уменьшенных на сумму средств для приобретения учебников, и учебных пособий, средств обучения;

– количества обучающихся в лицее;

– поправочных коэффициентов, используемых при расчете объемов финансирования государственных образовательных учреждений Новосибирской области и муниципальных образовательных учреждений на территории Новосибирской области, применяемые к фонду оплаты труда, рассчитанному по нормативам финансового обеспечения и учитывающих:

○ особенности деятельности образовательных организаций, реализующих основные общеобразовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования в муниципальных общеобразовательных организациях;

○ индивидуальные особенности деятельности образовательных организаций, реализующих основные общеобразовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования в муниципальных общеобразовательных организациях, применяемые к фонду оплаты труда (для муниципальных районов и городских округов для выравнивания бюджетной обеспеченности).

2.2. Фонд оплаты труда работников лицея формируется на календарный год и подлежит корректировке (при возникновении условий для его изменений), в том числе при изменении нормативов финансового обеспечения и (или) изменения численности воспитанников и (или) специфики контингента (необходимость реализации адаптированных программ). Фонд оплаты труда формируется в пределах утвержденного объема бюджетных ассигнований, направляемых на выплаты в соответствии с системой оплаты труда работников учреждения

2.3. Доля расходов на оплату труда основного персонала в фонде оплаты труда лицея не может составлять менее 60 процентов.

К основному персоналу лицея относятся работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение целей деятельности, определенных уставом лицея, их непосредственные руководители (должности руководителей структурных подразделений и заместителей руководителя, обеспечивающие организацию образовательного процесса) согласно постановлению Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 г. № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей

педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций», а также учебно-вспомогательный персонал (перечень должностей устанавливается в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»).

III. Структура фонда оплаты труда

3.1. Фонд оплаты труда лица состоит:

$$\text{ФОТ} = \text{ФОТ}_{\text{суб}} + \text{ФОТ}_{\text{м}}, \text{ где}$$

ФОТ_{суб} – фонд оплаты труда, финансируемого из средств субвенции;

ФОТ_м – фонд оплаты труда, финансируемого из средств муниципального бюджета.

3.2. Фонд оплаты труда, финансируемого из средств субвенции, состоит из базовой части и стимулирующей части:

$$\text{ФОТ}_{\text{суб}} = \text{ФОТ}_{\text{б суб}} + \text{ФОТ}_{\text{ст суб}} + \text{ФОТ}_{\text{ст суб р}}, \text{ где}$$

ФОТ_{суб} - фонд оплаты труда, финансируемого из средств субвенции;

ФОТ_{ст суб} – часть фонда оплаты труда, направляемая на стимулирование работников;

ФОТ_{ст суб р} – часть фонда оплаты труда, направляемая на стимулирование руководителя;

ФОТ_{б суб} – базовый фонд оплаты труда для оплаты гарантированной части заработной платы (оклад/ставка заработной платы), выплаты компенсационного характера за выполнение основной работы, входящей в круг должностных обязанностей) работникам лица:

$$\text{ФОТ}_{\text{б суб}} = \text{ФОТ}_{\text{б уч}} + \text{ФОТ}_{\text{б др пед}} + \text{ФОТ}_{\text{б адм}} + \text{ФОТ}_{\text{б увп}}, \text{ где:}$$

ФОТ_{б уч} - базовая часть фонда оплаты труда учителей (оптимальный размер 70 процентов);

ФОТ_{б др пед} - базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников за исключением учителей (воспитатель, педагог-психолог, социальный педагог, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, преподаватель-организатор ОБЖ, тьютор, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями и др.);

ФОТ_{б адм} – базовая часть фонда оплаты труда административно-управленческого персонала (директор, заместители директора, заведующие структурными подразделениями);

ФОТ_{б увп} – базовая часть фонда оплаты труда учебно-вспомогательный персонал (секретарь учебной части, диспетчер образовательного учреждения), а также связанного с учебным процессом (системный администратор).

При этом, оптимальный размер базовой части фонда оплаты труда за исключением учителей составляет 30 процентов.

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

$$\text{ФОТ}_{\text{буч}} = \text{ФОТ}_{\text{оуч}} + \text{ФОТ}_{\text{спуч}}, \text{ где:}$$

ФОТ_{буч} – базовая часть фонда оплаты труда учителей;

ФОТ_{оуч} – основная базовая часть фонда оплаты труда учителей;

ФОТ_{спуч} – специальная базовая часть фонда оплаты труда учителей.

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

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

3.4. Фонд оплаты труда, финансируемого из средств муниципального бюджета состоит из базовой и стимулирующей частей:

$$\text{ФОТ}_m = \text{ФОТ}_{\text{б } m} + \text{ФОТ}_{\text{ст } m}, \text{ где}$$

ФОТ_м – фонд оплаты труда, финансируемого из средств муниципального бюджета;

ФОТ_{б м} – базовый фонд оплаты труда для оплаты гарантированной части заработной платы (оклад), выплаты компенсационного характера за выполнение основной работы, входящей в круг должностных обязанностей) работникам лица, согласно утвержденному штатному расписанию из числа:

- другого персонала (главный бухгалтер, начальник хозяйственного отдела);

- младшего - обслуживающего персонала (уборщик служебных помещений, уборщик территорий, гардеробщик, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, слесарь аварийно-восстановительных работ, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования, сторож);

- иного персонала (работники столовой, бухгалтерии, специалист в сфере закупок, специалист по кадрам, специалист по охране труда);

ФОТ_{ст м} – часть фонда оплаты труда, направляемая на стимулирование работников.

3.5. Формирование и утверждение штатного расписания руководителем лица производится в пределах базовой части фонда оплаты труда. Штатное расписание учреждения формируется и утверждается руководителем учреждения исходя из основных задач, для решения которых создано учреждение, и включает в себя все должности руководителей, специалистов, служащих и профессии рабочих данного учреждения с указанием их численности, размеров должностных окладов (окладов, тарифных ставок) в пределах объема субсидий из бюджета города Новосибирска на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) физическим и (или) юридическим лицам и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Необходимость согласования штатного расписания учреждения и вносимых в него изменений с руководителем структурного подразделения мэрии города Новосибирска, осуществляющего функции и полномочия учредителя в отношении учреждения, определяется в отраслевой (ведомственной) системе оплаты труда.

Штатное расписание в учреждении формируется в форме единого документа независимо от того, к каким видам экономической деятельности относятся структурные подразделения учреждения, и источников формирования фонда оплаты труда работников учреждения

IV. Определение размеров должностных окладов, тарифных ставок заработной платы работникам

4.1. Размеры должностных окладов, тарифных ставок заработной платы работникам в штатном расписании лица определяются на основании:

✓ Соглашения в сфере труда по муниципальным учреждениям, подведомственным департаменту образования мэрии города Новосибирска, на 2021 – 2023 годы (приложение №3 к Соглашению), постановления мэрии г. Новосибирска от 30 сентября 2019 г. N 3611 «О размерах должностных окладов (окладов) в муниципальных учреждениях города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент образования мэрии города Новосибирска»:

- административно-управленческому персоналу;
- педагогическим работникам (за исключением учителей);
- специалистам других отраслей, работающих в лице;
- учебно-вспомогательному персоналу.

✓ Постановления мэрии г. Новосибирска от 30 сентября 2019 г. N 3610 "О размерах должностных окладов по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, окладов по общеотраслевым профессиям рабочих, должностных окладов по должностям, трудовые функции, квалификационные требования и наименование по которым установлены в соответствии с профессиональными стандартами":

- рабочим общеотраслевых профессий;
- высококвалифицированным профессиям рабочих, занятых на важных и ответственных работах и особо важных и особо ответственных работах.

4.2. Размер ставки заработной платы по должности «учитель» определяется расчетным путем в соответствии с разделом V настоящего Положения.

4.3. Размеры должностных окладов, тарифных ставок заработной платы устанавливаются в индивидуальном трудовом договоре с работником в соответствии со штатным расписанием, утверждаемым руководителем лица. Особенности определения тарифных ставок устанавливаются в отраслевой (ведомственной) системе оплаты труда.

4.4. Должностные оклады заместителям руководителя устанавливаются на 20% ниже должностного оклада руководителя.

4.5. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников изменяются при повышении и (или) индексации должностных окладов отрасли, а для учителей в т.ч. и при изменении нормативов финансового обеспечения.

4.6. При изменении размера должностного оклада (оклада), ставки заработной платы работнику с ним заключается дополнительное соглашение к трудовому договору.

4.7. Продолжительность рабочего времени для педагогических работников устанавливается, исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени, и составляет не более 36 ч. в неделю. При этом, рабочее время включает в себя воспитательную, а также другую педагогическую нагрузку, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке (в Правилах внутреннего трудового распорядка).

Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы устанавливаются в соответствии с Приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре":

- 18 часов в неделю – учителям, педагогам дополнительного образования;

- 20 часов в неделю – учителям-логопедам;

- 36 часов в неделю:

- ✓ педагогам-психологам;

- ✓ социальным педагогам;

- ✓ педагогам-организаторам;

- ✓ педагогам-библиотекарям;

- ✓ тьюторам;

- ✓ преподавателям-организаторам основы безопасности и защиты

Родины;

- ✓ советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями;

- 40 часов в неделю – вожатому.

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

5.1. Стоимость образовательного часа рассчитывается по формуле:

$$ОЧ_{уч} = (ФОТ_{оуч} \times 245) / (В \times 365), \text{ где}$$

ОЧ_{уч} – стоимость образовательного часа учителя;

ФОТ_{оуч} – основная часть фонда оплаты труда учителей;

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

245 – максимальное число дней обучения в учебном году;

365 – минимальное число дней в календарном году.

5.2. Размер ставки заработной платы по должности «учитель», устанавливается из расчета стоимости образовательного часа, нормы учебной нагрузки в неделю (18 часов), среднегодового количества недель в месяц 4,35 ($365/12/7=4,35$).

При этом установленная стоимость образовательного часа должна обеспечить размер ставки заработной платы учителя с 18 часовой учебной нагрузкой в неделю, не менее размера оклада (ставки заработной платы), установленного по должностям, отнесенным к 4 квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы должностей педагогических работников.

5.3. Расчет ставки заработной платы в месяц учителя производится по формуле:

$$\text{Стуч} = \text{ОЧуч} \times \text{Нч} \times \text{Кнед}, \text{ где}$$

Стуч - ставка заработной платы учителя в месяц;

ОЧуч – стоимость образовательного часа учителя 180 руб. Стоимость образовательного часа определяется каждой образовательной организацией самостоятельно в пределах основной части фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс, с учетом общего количества учебных часов в учебном году по учебному плану образовательной организации;

Нч - норма часов педагогической работы за ставку заработной платы учителя - 18 часов в неделю, установленная приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре";

Кнед – среднегодовое количество недель, которое устанавливается в размере 4,4 ($365/12/7 = 4,35$).

5.4. Тарификационный список педагогического персонала утверждается приказом руководителя лица:

- на начало учебного года;
- при изменении размеров должностного оклада, ставки заработной платы учителя, других выплат гарантированной части оплаты труда работника – с момента вступления изменений в силу;
- при изменении педагогической нагрузки (включая внеаудиторную занятость) педагогических работников – с момента вступления изменений в силу.

Для составления тарификационного списка, обеспечения гласности, прозрачности и информированности каждый педагогический работник заполняет тарификационный лист самостоятельно.

5.5. Оплата труда педагогических работников, осуществляющих индивидуальное обучение детей, рассчитывается, исходя из стоимости образовательного часа учителя, количества часов учебных занятий, фактически проводимых по учебному плану в месяц:

$$\text{СтучИО} = \text{ОЧуч} \times \text{Кнед} \times \text{Кчас}, \text{ где}$$

СтучИО – ставка заработной платы учителя, осуществляющего индивидуальное обучение детей в месяц;

ОЧуч – стоимость образовательного часа учителя;

Кнед – среднегодовое количество недель;

Кчас – количество часов учебных занятий, фактически проводимых по учебному плану.

При осуществлении индивидуального обучения на дому устанавливается коэффициент временных трудозатрат $K_{вр}=1,1$.

Оплата труда учителей, осуществляющих индивидуальное обучение детей, устанавливается в тарификационном списке педагогического персонала на начало учебного года. После утверждения приказом руководителя лицея тарификационного списка педагогического персонала оплата труда учителей, осуществляющих индивидуальное обучение детей, производится в соответствии с объемом выполненных работ (разовыми часами) и в тарификационный список не включается до начала второго полугодия. Изменения в тарификационный список в этом случае могут вноситься на 1 января.

VI. Порядок и условия

выплаты компенсационных доплат

6.1. Виды выплат компенсационного характера:

– за работу в ночное время с 22 часов до 6 часов – 35% от часовой ставки за каждый час работы в ночное время;

– за совмещение профессий (должностей), т.е. выполнение наряду с основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительной работы по другой профессии, увеличение объема работы, расширение зон обслуживания, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы в течение рабочего дня, в соответствии с дополнительным соглашением к трудовому договору, в том числе за увеличение объема работы педагогическим работникам;

– за замещение уроков временно отсутствующих по болезни или другим причинам учителей выплата (**Взам**) производится из расчета стоимости образовательного часа лица (**ОЧуч**) и объема работы (**Кчас**):

$$\text{Взам} = \text{ОЧуч} \times \text{Кчас};$$

– за совмещение уроков временно отсутствующих по болезни или другим причинам учителей одновременно в двух подгруппах выплата

(**Всовм**) (английский язык, труд (технология), информатика и ИКТ, математика, биология, химия, др предметы, курсы в специализированных классах) производится из расчета **0,5** стоимости образовательного часа лица (**ОЧуч**) и объема работы (**Кчас**):

$$\text{Всовм} = 0,5 \times \text{ОЧуч} \times \text{Кчас};$$

– за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, оплата - в размере одинарной дневной ставки, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки за день или час работы сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени (по желанию работника вместо повышенной оплаты ему может быть предоставлен день отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно);

– за сверхурочную работу оплата производится за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере за каждый час работы (по желанию работника вместо повышенной оплаты ему может быть предоставлен день отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно);

– доплата за квалификационную категорию «педагог-методист», «педагог-наставник»;

– оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере. Конкретные размеры повышенной оплаты устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда:

- ✓ класс условий труда (вредный) 3.1. – 4%;
- ✓ класс условий труда (вредный) 3.2. – 6%;
- ✓ класс условий труда (вредный) 3.3. – 8%;
- ✓ класс условий труда (вредный) 3.4. – 0%;
- ✓ класс условий труда (опасный) 4 – 12%.

До получения результатов специальной оценки условий труда за работниками сохраняется право на указанную доплату, поскольку условия труда работников не изменились.

До получения результатов специальной оценки условий труда за работниками сохраняется право на указанную доплату, поскольку условия труда работников не изменились.

Размер доплаты работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленной по результатам проведенной специальной оценки условий труда (СОУТ), сохраняется до истечения срока действия имеющихся результатов специальной оценки условий труда, за исключением случаев проведения внеплановой СОУТ.

– выплаты, осуществляемые из специальной части фонда оплаты труда (раздел VII).

6.2. К доплате за классное руководство, осуществляемой из специальной части фонда оплаты труда, с 01 сентября 2020 г.

педагогическим работникам общеобразовательных организаций устанавливается ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство в размере 5 000 рублей в соответствии с постановлением Правительства Новосибирской области от 18.08.2020 № 341-п «О вознаграждении за классное руководство (кураторство) педагогическим работникам государственных образовательных организаций Новосибирской области и муниципальных образовательных организаций, расположенных на территории Новосибирской области, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы, а также педагогическим работникам государственных профессиональных образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, в том числе программы профессионального обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья».

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

VII. Условия и размеры выплат,

осуществляемых из специальной части фонда оплаты труда

7.1. Педагогическим работникам лицея, реализующим образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, обеспечивается осуществление следующих выплат из специальной части фонда оплаты труда (далее в п. 7 - выплат):

7.1.1. Выплаты за реализацию программ внеурочной деятельности (**Ввд**) (руководство кружками, клубами, научными обществами, общественными объединениями, др.) устанавливаются в абсолютном размере пропорционально стоимости образовательного часа (**ОЧуч**), объему работы (**Кчас**) в месяц (4,35):

$$\text{Ввд} = \text{ОЧуч} \times \text{Кчас} \times 4,35.$$

Выплаты за реализацию программ внеурочной деятельности в специализированных классах (**ВвдСК**) устанавливаются с учётом коэффициента сложности **Ксл** (**Ксл=1,2** – для программ кружков общеинтеллектуального направления, **Ксл=1,3** – для кружков математического, инженерного (авиастроительного), IT, педагогического и медицинского направлений):

$$\text{ВвдСК} = \text{ОЧуч} \times \text{Кчас} \times \text{Ксл} \times 4,35.$$

7.1.2. Выплаты за реализацию образовательных программ по предметам, курсам устанавливаются с учетом коэффициента сложности по формуле:

$$\text{В} = \text{ОЧуч} \times \text{Кчас} \times \text{Ксл} \times 4,35$$

в соответствии с таблицей:

<i>№</i>	<i>Образовательные программы</i>	<i>Группы предметов (см. таблицу №2)</i>	<i>Начальное общее образование (НОО)</i>	<i>Основное общее образование (ООО)</i>	<i>Среднее общее образование (СОО)</i>
1.	Основные образовательные программы лицейских классов	1 группа	1,2	1,25	1,3
		2 группа	1,1	1,15	1,2
		3 группа	1,0	1,05	1,1
2.	Основные образовательные программы специализированных классов	1 группа	-	1,5	1,9
		2 группа	-	1,3	1,6
		3 группа	-	1,1	1,3

Группы предметов:

Группы	Лицейские классы	Специализированные классы естественно-научного и авиационно-технического направлений	Специализированные классы педагогического направления	Специализированные классы медицинского направления
1 группа	Предметы и предметные области, включая часть, формируемую участниками образовательных отношений: Начальное общее образование: «Русский язык и литературное чтение», «Математика и информатика» Основное общее образование: «Русский язык и литература», Математика, включая часть, формируемую участниками образовательного процесса. Среднее общее образование: «Русский язык и литература», Математика, Физика, включая часть, формируемую участниками образовательного процесса.	Предметы и предметные области, включая часть, формируемую участниками образовательных отношений: Основное общее образование: «Русский язык и литература», Математика, Физика, Информатика, включая часть, формируемую участниками образовательного процесса. Среднее общее образование: Математика, физика и информатика, включая часть, формируемую участниками образовательного процесса. Для предметной области «Русский язык и литература» на уровне СОО устанавливается коэффициент 1,7.	Предметы и предметные области, включая часть, формируемую участниками образовательных отношений: Среднее общее образование: «Русский язык и литература», «Иностранные языки», «Общественные науки», включая часть, формируемую участниками образовательного процесса Часть, формируемая участниками образовательных отношений: Профильные курсы по выбору Для Математики на уровне СОО устанавливается коэффициент 1,7.	Предметы и предметные области, включая часть, формируемую участниками образовательных отношений: Основное общее образование: «Русский язык и литература», Математика, Биология, Химия, Физика, включая часть, формируемую участниками образовательного процесса. Среднее общее образование: Математика, Биология, Химия, Физика, включая часть, формируемую участниками образовательного процесса. Для предметной области «Русский язык и литература» на уровне СОО устанавливается коэффициент 1,7.
2 группа	Предметы и предметные области, включая часть, формируемую участниками образовательных отношений: Предметы, изучаемые на углубленном уровне – только для уровня среднего общего образования (10-11 классы)	Предметы и предметные области, включая часть, формируемую участниками образовательных отношений:	Предметы и предметные области, включая часть, формируемую участниками образовательных отношений:	Предметы и предметные области, включая часть, формируемую участниками образовательных отношений:

	Начальное образование: «Основы культуры и этики», «Груд «Искусство», «Физическая (технология)», «Физическая культура» Основное общее образование: Основы духовно-нравственной культуры народов России, Искусство, Физическая культура и основы безопасности и защиты Родины Среднее общее образование: Физическая экология и основы безопасности и защиты Родины	Основное общее образование: Основы духовно-нравственной культуры народов России, Искусство, Физическая культура и основы безопасности и защиты Родины, Труд (технология) Среднее общее образование: Физическая экология и основы безопасности и защиты Родины	Среднее общее образование: «Физическая экология и основы безопасности и защиты Родины» Часть, формируемая участниками образовательных отношений: Психолого-педагогический практикум	Основное общее образование: Основы духовно-нравственной культуры народов России, Искусство, Физическая культура и основы безопасности и защиты Родины, Труд (технология) Среднее общее образование: Физическая культура и основы безопасности и защиты Родины
--	---	---	---	---

7.1.3. Выплаты за проверку письменных работ предметов, курсов учебного плана устанавливаются в абсолютном размере в зависимости от количества учебных часов по предмету (без часов индивидуального обучения)

<i>№</i>	<i>Предмет</i>
1.	начальные классы 1 классы: $V_{\text{тепр}} = (\text{фактическое количество часов}) \times 4,35 \times 0,13 \text{ ОЧ}_{\text{уч}}$ 2 классы: $V_{\text{тепр}} = (\text{фактическое количество часов}) \times 4,35 \times 0,18 \text{ ОЧ}_{\text{уч}}$ 3, 4 классы: $V_{\text{тепр}} = (\text{фактическое количество часов}) \times 4,35 \times 0,23 \text{ ОЧ}_{\text{уч}}$
2.	русский язык и литература, родной язык и родная литература, курсы учебного плана соответствующей предметной направленности $V_{\text{тепр}} = K_{\text{час}} \times 4,35 \times 0,2 \text{ ОЧ}_{\text{уч}}$
3.	математика (алгебра, геометрия), курсы учебного плана соответствующей предметной направленности $V_{\text{тепр}} = K_{\text{час}} \times 4,35 \times 0,15 \text{ ОЧ}_{\text{уч}}$
4.	иностраный язык, история, обществознание, право, экономика, химия, физика, астрономия, биология, география, естествознание, черчение, информатика (ИКТ), курсы учебного плана соответствующих предметных направлений, педагогического и медицинского направлений (включая проектную деятельность) $V_{\text{тепр}} = K_{\text{час}} \times 4,35 \times 0,1 \text{ ОЧ}_{\text{уч}}$
5.	Труд (технология), физическая культура, музыка, основы безопасности и защиты Родины, основы религиозных культур и светской этики, изобразительное искусство, ОДНКНР $V_{\text{тепр}} = K_{\text{час}} \times 4,35 \times 0,05 \text{ ОЧ}_{\text{уч}}$

где $V_{\text{тепр}}$ – размер доплаты за проверку письменных работ,

$\text{ОЧ}_{\text{уч}}$ - стоимость образовательного часа,

$K_{\text{час}}$ – количество учебных часов в неделю по данному предмету,

4,35 – среднее количество недель в месяц

0,05; 0,10; 0,15; 0,20 и др. – коэффициент временных трудовых затрат при проверке письменных работ.

7.1.4. Выплаты за классное руководство.

Выплаты за классное руководство устанавливаются в абсолютном размере из расчета **25%** от должностного оклада, ставки заработной платы работника по основной должности.

Выплаты к федеральным выплатам денежного вознаграждения за классное руководство (5% за повышенный районный коэффициент).

7.1.5. Выплаты за заведование кабинетами (лабораториями) устанавливаются в процентном соотношении от должностного оклада, ставки заработной платы работника по основной должности в зависимости от категории кабинета (лаборатории):

<i>Категория кабинета</i>	<i>Процент</i>	<i>Коэффициент категории кабинета ($K_{\text{кат каб}}$)</i>
Кабинет-лаборатория (кабинеты биологии, химии, физики, ОБЖ, тир,	15%	0,15

лыжная база)		
Кабинет 1 категории (кабинеты информатики, труда (технологии), спортивный зал)	10%	0,1

7.1.6. Выплаты за методическую работу устанавливаются в процентном соотношении от должностного оклада, ставки заработной платы работника по основной должности:

<i>Наименование</i>	<i>Процент</i>	<i>Коэффициент за методическую работу (Кметод)</i>
Стажерство (устанавливается молодым специалистам на первые три года работы в лицее)	25%	0,25
Наставничество (устанавливается учителю, имеющему высшую квалификационную категорию)	10%	0,1
Организация, подготовка и проведение психолого-педагогических консилиумов (для педагогов-психологов и логопедов)	10%	0,1
Ассоциации учителей (окружные, городские методические объединения, консалтинговые центры, стажировочные и инновационные площадки)	15%	0,15

7.1.7. Выплаты за руководство кафедрами и методическими объединениями устанавливаются в процентном соотношении от должностного оклада, ставки заработной платы работника по основной должности:

<i>Наименование</i>	<i>Процент</i>	<i>Коэффициент за руководство профессиональными объединениями (КПО)</i>
Кафедры	50%	0,5
Методические объединения	30%	0,3

7.1.8.1. Выплаты за выполнение работы, непосредственно связанной с образовательным процессом, не входящей в аудиторную нагрузку (Внеауд), устанавливаются в абсолютном размере или в размере, пропорциональном стоимости образовательного часа (ОЧуч), с учетом объема работы (Кчас) в месяц (4,35):

$$\text{Внеауд} = \text{ОЧуч} \times \text{Кчас} \times 4,35.$$

7.1.8.2. Выплаты за консультации для обучающихся **выпускных классов** (9, 11 классов) по подготовке к итоговым испытаниям.

7.1.8.3. Выплаты за консультации для обучающихся, пропустивших уроки по состоянию здоровья, имеющих образовательные проблемы, академическую задолженность, условно переведенных в следующий класс, осваивающих предметы, курсы с применением дистанционных технологий, для детей с ОВЗ (в том числе за коррекционные занятия), а также обучающихся, не ликвидировавших академическую задолженность и переведенных по усмотрению родителей (законных представителей) на обучение по индивидуальному учебному плану.

7.1.8.4. Выплаты за работу с обучающимися по подготовке к **спортивно-массовым соревнованиям**, а также за организацию и проведение спортивно-массовых соревнований.

7.1.8.5. Выплаты за педагогическую деятельность в рамках реализации инновационных программ, направленных на реализацию **программы развития лица**, в том числе за работу в творческих группах.

7.1.8.6. Выплаты за другую педагогическую деятельность, не входящую в аудиторную нагрузку.

7.1.9. Перечень выплат из специальной части фонда оплаты труда не является исчерпывающим и может быть дополнен с целью повышения качества образования и эффективной реализации программы развития лица.

7.2. Выплаты из специальной части работникам устанавливаются в тарификационном списке педагогического персонала, утвержденном на начало учебного года приказом руководителя лица.

7.3. При наличии причин и оснований в течение учебного года руководитель лица может изменить размер выплат из специальной части работнику, письменно уведомив работника не позднее, чем за два месяца с указанием причин и оснований изменений.

VIII. Оплата труда работникам на условиях совместительства.

Особенности оплаты труда педагогических и иных работников в летний период каникулярного времени.

8.1. Оплата труда работникам, занятым по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ и (или) учебной нагрузки.

8.2. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера работникам, принятым на условия внешнего или внутреннего совместительства производятся на условиях и в порядке, установленных настоящим Положением.

8.3. Другие гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором,

соглашением, локальными нормативными актами, предоставляются лицам, работающим по совместительству, в полном объеме.

8.4. За время работы в каникулярное время, установленное для обучающихся организации и не совпадающее для педагогических работников и иных работников с установленными им соответственно ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, ежегодными основными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, которое является рабочим временем педагогических и других работников образовательной организации, оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководителей, их заместителей, иных работников, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса).

IX. Порядок установления стимулирующих выплат

Стимулирующая часть фонда оплаты труда направлена на усиление материальной заинтересованности работников лица в повышении качества образовательного процесса, развитие творческой активности и инициативы.

IX.1. Выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам

9.1.1. При начислении оплаты труда работнику ежемесячно производятся выплаты стимулирующего характера в виде следующих надбавок:

9.1.1.1. Надбавка за квалификационную категорию устанавливается педагогическим работникам в зависимости от установленной профессиональной категории и объема их преподавательской (педагогической) работы в следующем размере:

за высшую квалификационную категорию 20%, ($K_{кат} = 0,2$);

за первую квалификационную категорию – 10%, ($K_{кат} = 0,1$);

за соответствие занимаемой должности – 5%, ($K_{кат} = 0,05$).

Надбавка за реализацию *образовательных программ по предметам, курсам (Н)* устанавливается в следующем объеме:

$$H_1 = ОЧ_{уч} \times K_{час} \times K_{сл} \times 4,35 \times K_{кат};$$

из расчета выплаты разовыми часами при замещении уроков временно отсутствующих по болезни или другим причинам учителей в следующем объеме:

$$H_2 = ОЧ_{уч} \times K_{час} \times K_{кат}.$$

Надбавка за реализацию *образовательных программ с детьми, находящимися на индивидуальном обучении (НучИО)*, устанавливается из расчета месячной выплаты в следующем объеме:

$$НучИО1 = ОЧуч \times Кчас \times Квр \times 4,35 \times Ккат;$$

из расчета выплаты разовыми часами при замещении уроков временно отсутствующих по болезни или другим причинам учителей в следующем объеме:

$$НучИО2 = ОЧуч \times Кчас \times Ккат.$$

Надбавка за реализацию *программ внеурочной деятельности (Нвд)* (руководство кружками, клубами, научными обществами, общественными объединениями, др.) устанавливается в следующем объеме:

$$Нвд = ОЧуч \times Кчас \times Ксл \times 4,35 \times Ккат.$$

Надбавка за *классное руководство (Нкл рук)* устанавливается в следующем объеме:

$$Нкл рук = Стуч \times 0,25 \times Ккат.$$

Надбавка за *заведование кабинетами (лабораториями) (Нкаб)* устанавливается в следующем объеме:

$$Нкаб = Стуч \times Ккат каб \times Ккат.$$

Надбавка за *методическую работу (Нметод)* устанавливается в следующем объеме:

$$Нметод = Стуч \times Кметод \times Ккат.$$

Надбавка за *руководство кафедрами и методическими объединениями (НПО)* устанавливается в следующем объеме:

$$НПО = Стуч \times КПО \times Ккат.$$

Надбавка за *выполнение работы, непосредственно связанной с образовательным процессом, не входящей в аудиторную нагрузку (Нвнеауд)*, устанавливаются в следующем объеме:

$$Нвнеауд = ОЧуч \times Кчас \times 4,35 \times Ккат.$$

9.1.1.2. Надбавка за *продолжительность непрерывной работы (Ннепрер)*, устанавливаются в следующем объеме:

$$Ннепрер = Стуч \times Кнепрер \times Ккат, \text{ где}$$

Кнепрер – коэффициент за продолжительность непрерывной работы, который начисляется исходя из продолжительности непрерывной работы в учреждениях по основной должности в процентном соотношении от должностного оклада, ставки заработной платы работника по этой должности:

№	Продолжительность непрерывной работы	Процент от должностного оклада, ставки заработной платы	Коэффициент за продолжительность непрерывной работы (<i>Кнепрер</i>)
1	от 1 года до 5 лет	10%	0,1
2	от 5 лет до 10 лет	15%	0,15
3	от 10 лет до 15 лет	20%	0,2

4	от 15 лет до 20 лет	25%	0,25
5	свыше 20 лет	30%	0,3

9.1.1.3. Надбавка за ученую степень, почетное звание, государственную или ведомственную награду (Нзван), устанавливаются в следующем объеме:

Нзван = Стуч x Кзван x Ккат, где

Кзван – коэффициент за ученую степень, почетное звание, государственную или ведомственную награду, который начисляется в процентном соотношении от должностного оклада, ставки заработной платы работника по основной должности:

№	Ученая степень, почетное звание, государственная или ведомственная награда	Процент от должностного оклада, ставки заработной платы	Коэффициент за продолжительность непрерывной работы (Кзван)
1	Кандидат наук	15%	0,15
2	Доктора наук	20%	0,2
3	Почетная грамота Министерства образования и науки РФ	10%	0,1
4	Почетное звание «Почетный работник общего образования РФ», «Отличник народного просвещения»	15%	0,15
5	Почетное звание «Заслуженный учитель РФ»	20%	0,2

9.1.1.4. Надбавка за качественные показатели деятельности учителей, учебно-вспомогательного персонала, руководителей кафедр, МО, заместителей директора и заведующих структурных подразделений выплаты устанавливаются в соответствии с критериями оценки качества выполняемых работ и с учетом индивидуального вклада работника в реализацию программы развития лица:

Критерии:	Индикаторы	Баллы:
Качество результата	см. Приложение №1	В соответствии с экспертной оценкой деятельности работника
Качество процесса обучения	см. Приложение №2	
Качество процесса воспитания	см. Приложение №3	
Качество кадрового потенциала	см. Приложение №4	
Качество процесса управления (заместитель директора, заведующий СП)	см. Приложение №5	
Качество процесса управления (диспетчер)	см. Приложение №6	
Качество процесса управления	см. Приложение №7	

(советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями, вожатый)		
Качество процесса управления (секретарь учебной части)	<i>см. Приложение №8</i>	
Качество процесса управления (системный администратор)	<i>см. Приложение №9</i>	

При этом максимальный размер выплаты не может превышать 300 % должностного оклада, ставки заработной платы работника.

9.1.2. Механизм начисления стимулирующих выплат:

9.1.2.1. Педагогический работник заполняет заявление на стимулирующие выплаты в электронном виде в шаблоне, разработанном в Microsoft Excel, где подробно прописаны наименования качественных показателей деятельности и баллы.

9.1.2.2. Заявления педагогических работников проходят экспертизу руководителей кафедр, МО, Отдела качества, курирующего администратора, директора, которые несут персональную ответственность за достоверность представленных данных.

9.1.2.3. На основании полученной суммы баллов определяется стоимость одного балла по формуле:

$$СТ_{балла} = (СТ_{ФОТ} - СТ_{кат} - СТ_{непрер} - СТ_{зван}) / К_{баллов}, \text{ где}$$

$СТ_{балла}$ – стоимость одного балла;

$СТ_{ФОТ}$ – стимулирующий фонд лица;

$СТ_{кат}$ – общая стоимость за квалификационную категорию

$СТ_{непрер}$ – общая стоимость выплат за продолжительность непрерывной работы;

$СТ_{зван}$ – общая стоимость выплат за ученую степень, награды, звания;

$К_{баллов}$ – общая сумма баллов за качественные показатели деятельности педагогических работников.

9.1.2.4. На основании стоимости балла ($СТ_{балла}$) и количества набранных педагогом баллов ($К_{баллов}$) определяется сумма стимулирующих выплат ($ССВ$) за качественные показатели деятельности по формуле:

$$ССВ = К_{баллов} \times СТ_{балла}.$$

По решению комиссии сумма стимулирующих выплат может быть установлена в абсолютной величине за индивидуальный вклад работника в реализацию программы развития лица, может быть наложено ограничение на максимум количества набранных педагогом баллов.

9.1.2.5. Суммы выплат распределяются комиссией по распределению стимулирующих выплат и устанавливаются приказом директора лица не реже, чем раз в три месяца.

9.1.3.1. Педагогическим работникам могут устанавливаться **премиальные выплаты** по итогам работы за месяц, календарный учебный

год с учетом личного вклада работника в общие результаты труда, за выполнение срочных заданий, проведение внеплановых мероприятий (в том числе сопровождение учащихся по индивидуальным учебным планам), осуществление комплекса мер по модернизации образования, эффективную реализацию программы развития лица, за победы обучающихся, работника в международных, всероссийских, областных, городских, окружных олимпиадах, конкурсах, соревнованиях, конференциях, проектах, смотрах и т.д. на основании представлений на премии при наличии экономии фонда оплаты труда в виде суммы (в абсолютной величине) с учетом районного коэффициента. При этом максимальный размер премии по итогам месяца и по итогам календарного года максимальным размером не ограничивается. Общая сумма выплат за текущий финансовый год на премии по итогам календарного периода в учреждении не должна превышать 30 % в структуре выплат стимулирующего характера

9.1.3.2. Представления на премии подаются руководителями кафедр, МО, заведующими структурными подразделениями, заместителями директора, распределяются комиссией по распределению стимулирующих выплат, утверждаются приказом директора лица.

IX.П. Выплаты стимулирующего характера работникам лица, не связанным с образовательным процессом

9.2.1. К выплатам стимулирующего характера работникам лица, не связанным с образовательным процессом, относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу. К ним относятся:

9.2.2. Надбавка за качество выполняемых работ (Нт) устанавливается в следующем объеме:

$$\text{Нт} = \text{Сткр} \times \text{Стб}, \text{ где}$$

Нт – размер надбавки за качество выполняемых работ, рублей;

Сткр – сумма баллов по критериям качества работы;

Стб – стоимость одного балла.

Стоимость одного балла (Стб) рассчитывается по формуле:

$$\text{Стб} = \text{Стф} / \text{Ктб}, \text{ где}$$

Стб – стоимость одного балла;

Стф – фактическая стимулирующая часть фонда оплаты труда работников лица, не связанных с образовательным процессом;

Ктб – общее количество набранных баллов работниками лица, не связанными с образовательным процессом.

Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается приказом директора лица не реже раза в три месяца в соответствии с критериями оценки качества выполняемых работ по каждой должности/профессии (*Приложение №10*) и с учетом индивидуального вклада работника в развитие лица на основании личного заявления работника после его

рассмотрения на комиссии по распределению стимулирующих выплат. При этом максимальный размер выплаты не может превышать 300 % должностного оклада.

По решению комиссии сумма стимулирующих выплат может быть установлена в абсолютной величине за индивидуальный вклад работника в создание условий для реализации программы развития лица, может быть наложено ограничение на максимум количества набранных работником баллов.

9.2.3. Надбавка за продолжительность непрерывной работы ($H_{\text{непрер}}$), устанавливаются в следующем объеме:

$$H_{\text{непрер}} = O_{\text{т}} \times K_{\text{непрер}}, \text{ где}$$

$O_{\text{т}}$ – должностной оклад (оклад) работника лица, не связанного с образовательным процессом;

$K_{\text{непрер}}$ – коэффициент за продолжительность непрерывной работы, который начисляется исходя из продолжительности непрерывной работы в учреждениях по основной должности в процентном соотношении от должностного оклада, ставки заработной платы работника по этой должности:

<i>№</i>	<i>Продолжительность непрерывной работы</i>	<i>Процент от должностного оклада, ставки заработной платы</i>	<i>Коэффициент за продолжительность непрерывной работы ($K_{\text{непрер}}$)</i>
1	от 1 года до 5 лет	10%	0,1
2	от 5 лет до 10 лет	15%	0,15
3	от 10 лет до 15 лет	20%	0,2
4	от 15 лет до 20 лет	25%	0,25
5	свыше 20 лет	30%	0,3

9.2.4. Премияльные выплаты работникам, не связанным с образовательным процессом, могут устанавливаться по итогам работы за месяц, календарный учебный год с учетом личного вклада работника в общие результаты труда, за выполнение срочных заданий, проведение внеплановых мероприятий и т.д. в виде суммы (в абсолютной величине) с учетом районного коэффициента. При этом максимальный размер премии по итогам месяца и по итогам календарного года максимальным размером не ограничивается.

IX.III. Условия снижения стимулирующих выплат работникам лица

9.3.1. Размер стимулирующих выплат работникам лица может снижаться за:

9.3.1.1. Невыполнение или ненадлежащее выполнение должностных обязанностей (инструкций).

9.3.1.2. Нарушение Устава лица, Правил внутреннего трудового распорядка, соблюдения требований охраны труда.

9.3.1.3. Нарушение прав и свобод обучающихся.

9.3.1.4. Низкий уровень исполнительской дисциплины.

9.3.2. Размер стимулирующих выплат педагогическим работникам может снижаться за:

9.3.2.1. Несданные либо сданные несвоевременно отчеты, планы работы, учебные программы, аналитические материалы и др.

9.3.2.2. Нарушение требований по ведению школьной документации (личные дела обучающихся, журналы учебных и внеклассных занятий и т. д.), в том числе несвоевременное внесение данных в программу «Электронная школа».

9.3.2.3. Невыполнение плана развития кабинета, неудовлетворительное содержание кабинета (несоответствие санитарным нормам, неудовлетворительное состояние ученической мебели).

9.3.2.4. Недобросовестное исполнение обязанностей дежурного учителя.

9.3.2.5. Удаление обучающихся с уроков, применение методов воспитания, связанных с психическим и (или) физическим насилием над личностью обучающегося.

9.3.2.6. Наличие обоснованных и подтвержденных служебным расследованием жалоб обучающихся, родителей (законных представителей) обучающихся.

XI. Заключительное положение

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

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

Критерий №1
Качество результата

№	Показатель	Количество баллов	Документ, на основании которого начисляются баллы				
1.	а). Качество учебных достижений обучающихся по предметам и курсам учебного плана, за которые выставляются отметки по 5-ти-балльной системе оценивания (баллы начисляются при достижении среднего показателя КУ от 70%) б). Качество сформированности УУД у учащихся 1 классов (коммуникативные, познавательные, регулятивные, личностные): (высокий уровень – 1 балл, средний уровень – 0,5 балла)	$\sum_{i=1}^n \frac{KC_i \cdot H_i}{n} \cdot KN \cdot \frac{AU_{\text{ср}}}{100\%} \cdot \frac{KU_{\text{ср}}}{100\%}$ $KU_{\text{ср}} \geq 70\%$ KCi – коэффициент сстаж ложности предмета H_i – наполняемость класса n – количество классов KN – коэффициент нагрузки	Мониторинг академической успеваемости учащихся по предметам, курсам (с использованием системы «Электронная школа»)				
2.	а). Высокие показатели индивидуальных образовательных результатов обучающихся в зависимости от уровня и сложности контроля Коэффициент сложности предмета определяется ежегодно на основании официальных статистических данных по Новосибирской области и утверждается решением НМС: - ЕГЭ $K_{\text{сл}}$ от 1,5 до 2,5; - ОГЭ $K_{\text{сл}}$ от 1 до 2. б). Высокие показатели образовательных результатов класса (в зависимости от уровня и сложности контроля – $K_{\text{сл}}$)	$\sum_{i=1}^n \left(\frac{CB - C_0}{B_{\text{max}}} \cdot 100 \cdot K_{\text{м}} \right)_i$ CB – средний балл по всем учащимся C_0 – средний балл по РФ/ региону/ городу/ округу B_{max} – максимальный балл за экзамен $K_{\text{м}}$ – коэффициент массовости участия (от 1,2 до 2) n – количество различных предметов и уровней образования (ЕГЭ/ОГЭ)	Аналитические справки заместителей директора по УВР, руководителей СП. Протоколы итоговой и промежуточной аттестации. Аналитический отчет НИМРО.				
3.	Подготовка победителей и призеров Всероссийских олимпиад школьников; победителей и призеров олимпиад младших школьников -муниципальный уровень (или окружной для НОО)	<table><tr><th>Победители</th><th>Призеры</th></tr><tr><td>$B = B \times K_{\text{уч}}$ 3 балла</td><td>$B = B \times K_{\text{уч}}$ 1,5 балла</td></tr></table>	Победители	Призеры	$B = B \times K_{\text{уч}}$ 3 балла	$B = B \times K_{\text{уч}}$ 1,5 балла	Приказы об итогах олимпиад (окружного, муниципального, регионального и всероссийского уровней)
Победители	Призеры						
$B = B \times K_{\text{уч}}$ 3 балла	$B = B \times K_{\text{уч}}$ 1,5 балла						

	-региональный уровень (или муниципальный для НОО) -всероссийский уровень	6 баллов 12 баллов	3 баллов 6 баллов	
4.	Подготовка лауреатов и дипломантов Научно-практической конференции НОУ «Сибирь», НПК младших школьников «Моё первое открытие», «Первые шаги в науке», НПК обучающихся 5-8 классов - окружной уровень - муниципальный уровень - региональный уровень - всероссийский уровень	Победитель (1 место) В = Б x Куч 2 балла 4 балла 8 баллов 16 баллов	Призер (2, 3 места) В = Б x Куч 1 балла 2 балла 4 балла 8 баллов	Приказы об итогах НПК (окружного, муниципального и всероссийского уровней)
5.	Подготовка победителей и призеров других очных интеллектуальных конкурсов и состязаний (командное и/или личное первенство). Список конкурсов утверждается решением НМС. - окружной уровень - муниципальный уровень - региональный уровень - всероссийский/международный уровень	Победитель В = Б x Куч 2 балла 3 балла 4 балла 5 баллов	Призёр В = Б x Куч 1 балл 1,5 балла 2 балла 2,5 балла	Представления руководителей МО, кафедр, итоговые протоколы с результатами конкурсов
6.	Подготовка победителей и призеров заочных интеллектуальных конкурсов и состязаний (командное и/или личное первенство). Список конкурсов утверждается решением НМС.	В = Б x Куч 1 место – 0,7 2 место – 0,5 3 место – 0,3		Представления руководителей МО, кафедр, итоговые протоколы с результатами конкурсов
7.	Подготовка победителей и призеров очных спортивных соревнований, художественных и вокальных конкурсов, выставок и т. п. (учителя физической культуры, музыки, изобразительного искусства, педагоги дополнительного образования) - окружной уровень - муниципальный уровень - региональный уровень - всероссийский/международный уровень	Победитель В = Б x Куч 1 балл 2 балла 3 балла 4 балла	Призёр В = Б x Куч 0,5 балла 1 балл 1,5 балла 2 балла	Представления руководителей МО, кафедр, итоговые протоколы с результатами конкурсов

Критерий №2
Качество процесса обучения

№	Показатель	Количество баллов	Документ, на основании которого начисляются баллы
1.	Качество рабочих программ (вновь разработанная педагогом программа курса)	Высокий уровень – 1 балл Оптимальный уровень – 0,5 балла	Аналитические справки (по установленной форме)
2.	Качество реализации программ курсов внеурочной деятельности, дополнительных образовательных программ	Рассчитывается по формуле $V = m((K_{нагр} * K_{нагр}) / K_{ол-во групп})$ m – среднее арифметическое $K_{нагр}$ – коэффициент наполняемости групп: 1 (от 10 до 19 чел.), 1,5 (от 20 до 29), 2 (от 30 до 39), 2,5 (от 40 и выше) $K_{нагр}$ – коэффициент нагрузки: 1 – от 1 до 5 часов в неделю, 2 – от 6 до 10 часов, 3 – больше 10 часов.	Аналитические справки (по установленной форме)
3.	Результаты Недели диагностики и контроля	Высокий уровень – 2 балла Оптимальный уровень – 1,5 балла	Карта диагностики урока (по установленной форме) Приказы директора об итогах НДК
4.	Результаты Недели «методических летучек» (суммарно за каждое мероприятие)	Презентация методического опыта – 1 балл Участие в мероприятии – 0,25 балла	Аналитическая справка по результатам недели методических летучек
5.	Инновационная деятельность (заявляется педагогом в соответствии с установленной формой).	от 300 до 1300 в зависимости от типа инновации и уровня реализации	Итоговый протокол отчета педагога по инновационной деятельности.
6.	Качество реализации индивидуальной образовательной траектории педагога по развитию профессиональной компетентности	от 0,5 до 1 балла	Мониторинг

Критерий №3

Качество процесса воспитания и сопровождения (классный руководитель, тьютор, педагог-психолог, учитель-логопед, учитель-дефектолог)

№	Показатель	Количество баллов	Управленческий документ, на основе которого начисляются баллы
1.	Особые условия работы классного руководителя, тьютора, педагога-психолога, учителя-логопеда, учителя-дефектолога	Адаптационный период (1 полугодие) 1 класс – 5 баллов 5 класс – 4 балла 7 класс – 4 балла 8 класс – 4 балла 10 класс – 4 балла педагог-психологи, учителя-логопеды, учителя-дефектологи по 1,5 балла за класс. Выпускные классы, сопровождение подготовки к ВПР и ГИА (2 полугодие) 4 класс – 4 балла 9 класс – 6 баллов 11 класс – 5 баллов педагог-психологи по 2 балла за класс	Приказ директора о закреплении классного руководства, о назначении на должность тьютора, о распределении нагрузки по курированию классов педагогами-психологами, учителями-логопедами, учителями-дефектологами.
2.	Реализация социального проекта с классом	Высокий уровень – 5 баллов Оптимальный уровень – 3 балла	Карта оценки социального проекта (с учетом уровня реализации проекта) Приказ директора о результатах реализации социальных проектов.
3.	Мониторинг индивидуальных достижений, обучающихся педагогом-психологом, учителем-логопедом, учителем-дефектологом	Речевые, психолого-педагогические карты развития, индивидуальные карты развития – по 1 баллу	Аналитические справки заместителей директора по УВР, ВР
4.	Участие классного коллектива в мероприятиях воспитательной направленности	От 0,5 до 2,5 за мероприятие в зависимости от уровня (окружной – 0,5, муниципальный – 1, региональный – 1,5, всероссийский – 2, международный – 2,5)	Аналитические справки заместителей директора по УВР, ВР, представления руководителей МО
5.	Результаты участия классного коллектива в конкурсах и соревнованиях	От 1 до 5 за результативное участие в зависимости от уровня (окружной – 1, муниципальный – 2, региональный – 3, всероссийский – 4, международный – 5)	Аналитические справки заместителей директора по УВР, ВР, представления руководителей МО

Критерий №4
Качество кадрового потенциала

№	Показатель	Количество баллов	Управленческий документ, на основе которого начисляются баллы	Ответственный (ые) за контроль показателя
1.	Трансляция опыта педагогом (любые формы: открытые уроки, мастер-классы, публикации в печатных изданиях, имеющих статус СМИ и в городской электронной газете «Интерактивное образование», выступления на семинарах и НПК для педагогов и др.)	окружной уровень – 0,5 балла муниципальный уровень – 1 балл областной уровень (региональный) – 2 балла всероссийский уровень – 3 балла международный уровень – 4 балла	Представление руководителя СП к Приложению аналитическому отчету ОУ о результатах самообследования	Заместитель директора по НМР Руководитель СП, ПО
2.	Эффективное участие в очных конкурсах профессионального мастерства «Новой школе – современный учитель», «Учитель года», «Педагог дополнительного образования года», «Лидер в образовании», «Сердце отдаю детям», «Лучший педагог-психолог» и др. подобных (список согласовывается ежегодно на НМС). Лауреатство – количество баллов увеличивается в 1,5 раза Победа (1 место) – количество баллов удваивается	окружной уровень – 5 баллов муниципальный уровень – 10 баллов областной уровень (региональный) – 20 баллов всероссийский уровень – 30 баллов	Приказы соответствующих организаций о результатах конкурса	Заместитель директора по НМР
3.	Победа или лауреатство в статусных заочных конкурсах профессионального мастерства «Городской конкурс проектов (методических разработок)», «УчСиб», «Бюджетный образовательный сертификат» и др. подобных (список согласовывается ежегодно на НМС)	окружной уровень – 3 балла муниципальный уровень – 5 баллов областной уровень (региональный) – 8 баллов всероссийский уровень – 10 баллов международный уровень – 15 баллов	Приказы соответствующих организаций о результатах конкурса Приказ директора об итогах участия в конкурсах	Заместитель директора по НМР
4.	Победа или лауреатство в других заочных конкурсах профессионального мастерства – баллы считаются суммарно (перечень конкурсов утверждается решением НМС)	муниципальный уровень – 1 балл областной уровень (региональный) – 2 б. всероссийский уровень – 4 балла международный уровень – 8 баллов	Копии дипломов о победе или лауреатстве	Заместитель директора по НМР

Качество процесса управления (заместитель директора, заведующий структурным подразделением)

№	Критерий	Показатели	Инструмент диагностики	Кол-во баллов
1	Лидирующая роль руководства	Личное участие в формулировании миссии, видения, основных ценностей, политики, основных целей и задач развития лицея.	Наблюдение, мониторинг, контент-анализ	1-10 б.
		Личное участие в обеспечении разработки, внедрения и постоянного совершенствования системы менеджмента качества лицея.		1-10 б.
		Руководство динамическими структурами, обеспечивающими полноценное участие всех подразделений ОУ в принятии решений (творческие группы, ПО, СП и др.)		1-10 б.
		Создание различных форм ГОУ, самоуправления, обеспечение избранным органам необходимой поддержки руководства.		1-10 б.
2	Политика и стратегия	Определение стратегических целей, задач, направлений деятельности, временных рамок и показателей успешности. Наличие механизмов сбора и учета разносторонней информации о результативности и эффективности функционирования лицея при формировании его политики и стратегии.	Наличие проектов развития ОУ Наличие мониторинга мониторинга	1-10 б. 1-10 б.
3	Управление материально-техническими и финансовыми ресурсами	Управление финансами на основе мониторинга.	Контент-анализ	1-10 б.
		Ведение мониторинга по начислению стимулирующих выплат педагогам лицея, руководителям ПО, учебно-вспомогательному персоналу.		1-10 б.
		Ведение мониторинга по начислению премий педагогам лицея, руководителям ПО, учебно-вспомогательному персоналу.		1-10 б.
4	Управление персоналом	Использование разнообразных средств коммуникации, в том числе сайта лицея или собственного сайта, электронной почты.	Мониторинг	1-10 б.
		Наличие планирования по развитию профессионально-личностных качеств персонала. Реализация планирования.	Контент-анализ	1-10 б.
		Наличие механизмов определения требований к квалификации, совершенствование и поддержка знаний, квалификации и компетентности персонала.		1-10 б.
5	Управление	Стабильность коллектива	Стат. данные	1-10 б.
		Документирование всех рабочих процессов.	Контент-анализ	1-10 б.

	документооборотом	Ведение электронного документооборота.		1-10 б.
6	Управление образовательным процессом	Стабильно оптимальный уровень качества обученности (не менее 70% КУ, не менее 100% АУ).	Мониторинг	1-10 б.
		Отсутствие роста правонарушений.		1-10 б.
		Наличие механизмов управления качеством результатов внешней экспертизы (ЕГЭ, олимпиады, НПК)	Контент-анализ	1-10 б.
		Положительная динамика среднего балла ЕГЭ по лицу	Статистические данные	1-10 б.
		Положительная динамика среднего балла ГИА-9 в новой форме по лицу		1-10 б.
		Средний балл ЕГЭ по всем предметам выше среднего балла по кластеру для лицеев и гимназий.		1-10 б.
7	Удовлетворенность потребителей	Средний балл ГИА-9 по всем предметам выше среднего балла по кластеру для школ повышенного уровня.	Мониторинг	1-10 б.
		Положительная динамика или стабильность оптимального качества результатов внешней экспертизы деятельности лицея.		1-10 б.
		Наличие механизмов сбора и анализа информации об удовлетворенности обучающихся, родителей обучающихся образовательными услугами.	Контент-анализ, мониторинг	1-10 б.
		Наличие механизмов сбора и анализа информации об успешности выпускников.		1-10 б.
		Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса на качество управленческой деятельности		1-10 б.
		Сохранность контингента обучающихся.	Статистические данные	1-10 б.
8	Конкурентоспособность лица	Позиционирование лица во внешней среде.	мониторинг, наблюдение	1-10 б.
		Обмен опытом, публикации.	мониторинг, наблюдение	1-10 б.
		Результативное кураторство реализации муниципальных, региональных или Всероссийских проектов	наблюдение, положительные отзывы	1-10 б.
		Отсутствие нарушений и замечаний надзорных органов по результатам проверок	контент-анализ	1-10 б.
9	Трудовая дисциплина, соблюдение законодательства	Соблюдение сроков и порядка предоставления отчетности, информации	контент-анализ	1-10 б.

Качество процесса управления (диспетчер)

Виды выплат стимулирующего характера	Критерии установления стимулирующих выплат	Показатели деятельности для установления стимулирующих выплат	Кол-во баллов
Выплата за интенсивность и результативность, высокое качество работы	Высокий уровень организации работы. Высокое качество выполненных работ.	1. Качество ведения документации, работа с архивом, отсутствие замечаний со стороны администрации	1-10 б.
		2. Своевременное, полное, достоверное составление и представление отчетных данных, выполнение поручений.	1-10 б.
		3. Использование ИКТ в ведении учета и создании базы данных, работа с электронными носителями	1-10 б.
		4. Отсутствие замечаний контролирующих органов, обоснованных жалоб обучающихся, родителей, работников на некачественное исполнение должностных обязанностей	1-10 б.
		5. Образцовое содержание оборудования, его сохранность и работоспособность.	1-10 б.
		6. Активное участие в подготовке лиц к началу учебного года	1-10 б.
		7. Соблюдение требований СанПиН, ТБ, ОТ.	1-10 б.
		8. Высокая исполнительская дисциплина. Отсутствие обоснованных замечаний.	1-10 б.
		9. Подготовка и сдача внеплановых отчетов, информации	1-10 б.

Качество процесса управления (советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями, вожатый)

Виды выплат стимулирующего характера	Критерии установления стимулирующих выплат	Показатели деятельности для установления стимулирующих выплат	Кол-во баллов
Выплата за интенсивность и результативность, высокое качество работы	Высокий уровень организации работ. Высокое качество выполненных работ.	1. Качество ведения документации, работа с архивом, отсутствие замечаний со стороны администрации	1-10 б.
		2. Своевременное, полное, достоверное составление и представление отчетных данных, выполнение поручений.	1-10 б.
		3. Отсутствие фактов нарушения работником должностной инструкции, правил внутреннего трудового распорядка, требований внешних и внутренних нормативных документов по соответствующему направлению деятельности, приказов и поручений директора лица.	1-10 б.
		4. Отсутствие замечаний контролирующих органов, обоснованных жалоб обучающихся, родителей, работников на некачественное исполнение должностных обязанностей.	1-10 б.
		5. Отсутствие случаев подготовки документов ненадлежащего качества.	1-10 б.
		6. Оказание содействия в создании и деятельности первичного отделения Российского движения школьников (РДШ), оказание содействия в формировании актива лица.	1-10 б.
		7. Своевременность публикации материалов в социальных сетях лица.	1-10 б.
		8. Обеспечение вовлечения обучающихся в активную деятельность.	1-10 б.
		9. Организация подготовки и реализации лней единых действий в рамках Всероссийского календаря образовательных событий, приуроченных к государственным и национальным праздникам Российской Федерации.	1-10 б.
		10. Высокая исполнительская дисциплина. Отсутствие обоснованных замечаний.	1-10 б.

Качество процесса управления (секретарь учебной части)

Виды выплат стимулирующего характера	Критерии установления стимулирующих выплат	Показатели деятельности для установления стимулирующих выплат	Кол-во баллов
Выплата за интенсивность и результативность, высокое качество работы	Высокий уровень организации работы. Высокое качество выполненных работ.	1. Качество ведения документации, работа с архивом, отсутствие замечаний со стороны администрации	1-10 б.
		2. Своевременное, полное, достоверное составление и представление отчетных данных, выполнение поручений.	1-10 б.
		3. Отсутствие фактов нарушения работником должностной инструкции, правил внутреннего трудового распорядка, требований внешних и внутренних нормативных документов по соответствующему направлению деятельности, приказов и поручений директора лица	1-10 б.
		4. Отсутствие замечаний контролирующих органов, обоснованных жалоб обучающихся, родителей, работников на некачественное исполнение должностных обязанностей	1-10 б.
		5. Образцовое содержание оборудования, его сохранность и работоспособность.	1-10 б.
		6. Отсутствие случаев некорректного учета движения контингента обучающихся	1-10 б.
		7. Отсутствие случаев подготовки документов ненадлежащего качества	1-10 б.
		8. Соблюдение порядка обращения со сведениями, относящимися категории ограниченного. Режим конфиденциальности обработки персональных порядка обработки и персональных данных.	1-10 б.
		9. Соблюдение требований СанПиН, ТБ, ОТ.	1-10 б.
		10. Высокая исполнительская дисциплина. Отсутствие обоснованных замечаний.	1-10 б.

Качество процесса управления (системный администратор)

Виды выплат стимулирующего характера	Критерии установления стимулирующих выплат	Показатели деятельности для установления стимулирующих выплат	Кол-во баллов
Выплата за интенсивность и результативность, высокое качество работы	Высокий уровень организации работы. Высокое качество выполненных работ.	1. Своевременный и качественный ремонт компьютерного оборудования	1-10 б.
		2. Своевременное, полное, достоверное составление и представление отчетных данных, выполнение поручений.	1-10 б.
		3. Отсутствие фактов нарушения работником должностной инструкции, правил внутреннего трудового распорядка, требований внешних и внутренних нормативных документов по соответствующему направлению деятельности, приказов и поручений директора лица	1-10 б.
		4. Отсутствие замечаний контролирующих органов, обоснованных жалоб обучающихся, родителей, работников на некачественное исполнение должностных обязанностей	1-10 б.
		5. Образцовое содержание оборудования, его сохранность и работоспособность.	1-10 б.
		6. Своевременная установка, наладка, монтаж и управление локально-вычислительной сети	1-10 б.
		7. Соблюдение порядка обращения со сведениями, относящимися категории ограниченного. Режим конфиденциальности обработке персональных порядка обработки и персональных данных	1-10 б.
		8. Соблюдение требований СанПиН, ТБ, ОТ.	1-10 б.
		9. Отсутствие нарушений в соблюдении мер информационной безопасности	1-10 б.
		10. Высокая исполнительская дисциплина. Отсутствие обоснованных замечаний.	1-10 б.

Критерии оценки качества выполняемых работ для работников лиц, не связанных с образовательным процессом.

Виды выплат стимулирующего характера	Критерии установления стимулирующих выплат	Показатели деятельности для установления стимулирующих выплат	Кол-во баллов
Для главного бухгалтера			
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	Обеспечение надлежащего выполнения финансово-хозяйственной деятельности	1. Разработка проектов локальных актов, положений, учетной политики, нормированию расходов финансовых и материально-технических ресурсов. Своевременное и правильное оформление финансово-хозяйственной документации	1-10 б.
		2. Своевременное и качественное предоставление налоговой и бухгалтерской отчетности	1-10 б.
		3. Участие в составлении и реализации плана мероприятий по оптимизации бюджетных средств Полное и своевременное использование запланированных бюджетных средств	1-10 б.
		4. Соблюдение финансовой дисциплины, эффективное использование денежных средств и материальных ресурсов, учёт имущества, находящегося в учреждении, целевое использование средств субсидий.	1-10 б.
		5. Отсутствие замечаний контролирующих органов по ведению бухгалтерского и налогового учета	1-10 б.
		6. Отсутствие выявленного в ходе проверок нецелевого использования бюджетных средств.	1-10 б.
		7. Качественное проведение инвентаризации материальных ценностей	1-10 б.
		8. Высокое качество составления смет расходов (ПФХД), обеспечивающее минимальное количество внесенных изменений в экономическую классификацию	1-10 б.
		9. Соблюдение установленных сроков уплаты платежей по налогам и платежей во внебюджетные фонды при условии регулярного финансирования	1-10 б.
		10. Отсутствие жалоб со стороны работников лицея.	1-10 б.

Для бухгалтера и специалиста по закупкам			
Выплаты за качество выполняемых работ	Качество выполненных работ	1. Своевременное и правильное оформление финансово-хозяйственной документации	1-10 б.
		2. Отсутствие жалоб и обращений от работников учреждения	1-10 б.
3. Участие в составлении и реализации плана мероприятий по оптимизации и эффективному расходованию бюджетных средств		1-10 б.	
4. Подготовка и сдача внеплановых отчетов, информации		1-10 б.	
5. Отсутствие замечаний контролирующих органов по ведению бухгалтерского и налогового учета, документации по закупкам		1-10 б.	
6. Качественное ведение учета внебюджетных поступлений		1-10 б.	
7. Качественное проведение инвентаризации материальных ценностей		1-10 б.	
8. Отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженности по расчетам за полученные товарно-материальные ценности и услуги, налоги и платежи во внебюджетные фонды		1-10 б.	
9. Соблюдение установленных сроков уплаты платежей по налогам и платежам во внебюджетные фонды при условии регулярного финансирования		1-10 б.	
10. Подготовка документации для размещения заказов на конкурсной основе, путем проведения котировок, тендера		1-10 б.	
Для начальника хозяйственного отдела			
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	Обеспечение высокого уровня безопасности жизнедеятельности	1. Соблюдение, в соответствии с нормативными требованиями, правил пожарной, электро-экологической, радиационной, террористической безопасности, технологии производства	1-10 б.
		2. Надлежащее планирование, организация и проведение косметических, текущих и капитальных ремонтов в лицее	1-10 б.
3. Отсутствие замечаний со стороны контролирующих организаций и своевременная подготовка необходимой документации для контролирующих органов		1-10 б.	
4. Обеспечение стабильной, бесперебойной работы лица, готовность учреждения к осенне-зимнему периоду		1-10 б.	
5. Соблюдение требований САНПИН, санитарно-гигиенических условий		1-10 б.	
6. Своевременное прохождение обучения по электро-, тепло-пожарной безопасности (отсутствие просроченных протоколов проверки знаний, а также протоколов проверки знаний у рабочего по обслуживанию здания)		1-10 б.	
7. Организация и проведение мероприятий экономии по всем видам потребляемых ресурсов:		1-10 б.	

		электро-, энергии, тепло- и водопотребления и т.д.	
		8. Своевременное и качественное обеспечение лиц материально-техническими и иными товарами необходимыми для функционирования лица.	1-10 б.
		9. Обеспечение сохранности и надлежащего технического состояния помещений, оборудования, инвентаря (оперативное реагирование на заявки, контроль за состоянием кабинетов, помещений, выявление и своевременное устранение нарушений)	1-10 б.
		10. Отсутствие жалоб со стороны администрации, педагогов, родителей и учащихся.	1-10 б.
Для заведующего столовой, заведующего производством			
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	Обеспечение высокого уровня безопасности жизнедеятельности	1. Соблюдение, в соответствии с нормативными требованиями, правил пожарной, электро-экологической, радиационной, террористической безопасности, требований САНПИН, санитарно-гигиенических условий, технологии производства	1-10 б.
		2. Отсутствие недостатков и излишков по результатам инвентаризации	1-10 б.
		3. Отсутствие замечаний со стороны контролирующих организаций и своевременная подготовка необходимой документации для контролирующих органов	1-10 б.
		4. Своевременное и качественное заключение договоров на поставки товаров, услуг	1-10 б.
		5. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны руководства, сотрудников лицея, обучающихся и их родителей	1-10 б.
		6. Организация и проведение мероприятий экономии по всем видам потребляемых ресурсов: электро-, энергии, тепло- и водопотребления и т.д.	1-10 б.
		7. Увеличение охвата учащихся горячим питанием	1-10 б.
		8. Контроль за своевременным предоставлением поставщиком сопроводительных документов на продукты питания.	1-10 б.
		9. Отсутствие фактов несвоевременного и некачественного ведения предусмотренной документации по направлению деятельности	1-10 б.
		10. Отсутствие замечаний к организации деятельности столовой, фактов нарушения сотрудниками должностных инструкций, правил внутреннего трудового распорядка, требований внешних и внутренних нормативных документов по соответствующему направлению деятельности, приказов и поручений директора лицея	1-10 б.

Для специалиста по кадрам					
Выплата за интенсивность и результативность работы	Высокий уровень организации работы. Высокое качество выполняемых работ.	1. Отсутствие замечаний от директора, вышестоящих и контролирующих органов (по итогам ревизий, проверок, по ведению документации делопроизводства и т.д.)	1-10 б.		
		2. Качественное ведение документации в соответствии с должностными обязанностями (ведение журналов, составление предписаний со стороны проверяющих планов, отчетности и т.п.)	1-10 б.		
		3. Своевременное и качественное оформление кадровой документации (приказы, трудовые договоры, дополнительные соглашения, трудовые книжки)			
		4. Своевременная процедура оформления приёма, увольнения, перемещения работников	1-10 б.		
		5. Ведение архива, выполнение архивных справок по запросам, соблюдение документации	1-10 б.		
		6. Соблюдение профессиональной этики, коллегиальности в работе	1-10 б.		
		7. Соблюдение установленных сроков сдачи отчетности, предоставления инф. по запросам	1-10 б.		
		8. Своевременная подготовка графиков и табеля рабочего времени, внесение изменений	1-10 б.		
		9. Соблюдение правил СанПиН, ТБ и ОТ	1-10 б.		
		10. Ведение базы данных в программе 1С	1-10 б.		
		Для специалиста по охране труда			
		Выплата за интенсивность и результативность работы	Высокий уровень организации работы. Высокое качество выполняемых работ.	1. Своевременное проведение инструктажей по охране труда, стажировок на рабочем месте	1-10 б.
2. Консультирование работников по вопросам применения безопасных методов и приемов выполнения работ	1-10 б.				
		3. Своевременная подготовка и пересмотр инструкций по охране труда	1-10 б.		
		4. Своевременное оформление документации утвержденной в организации по охране труда	1-10 б.		
		5. Разработка предложений по обеспечению безопасных условий и охраны труда	1-10 б.		
		6. Контроль за своевременностью проведения обязательных медицинских осмотров (освидетельствований), обязательных психиатрических освидетельствований работников лиц	1-10 б.		
		7. Контроль за обеспечением работниками средств индивидуальной и коллективной защиты, а также их хранение, оценки состояния	1-10 б.		
		8. Отслеживание сроков периодичности и подготовка документов, связанных с организацией и проведением специальной оценки условий труда и ее результатами.	1-10 б.		
		9. Соотношение количества выполненных мероприятий по улучшению условий и охраны труда к количеству, предусмотренному коллективным договором	1-10 б.		
		10. Обеспечение контроля за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах	1-10 б.		

Выплата за интенсивность и результативность, высокое качество работы	Высокое качество выполненных работ.	Для слесаря аварийно-восстановительных работ, слесаря-электрика по ремонту электрооборудования, рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	
		1. Своевременное и качественное техническое обслуживание и текущий ремонт систем центрального отопления, водоснабжения, энергоснабжения, канализации (бесперебойная работа систем, отсутствие аварий по вине работников)	1-10 б.
		2. Оперативное выполнение отдельных поручений по внеплановым хозяйственным работам.	1-10 б.
		3. Соблюдение САНПИН, ОТ, ТБ при осуществлении должностных обязанностей, обеспечение порядка на закрепленной территории (оперативное извещение об имеющихся недостатках, исправное состояние электроприборов, дверей, окон и т.д.; своевременное оповещение соответствующей службы и начальника хозяйственного отдела)	1-10 б.
		4. Осуществление постоянного контроля за функционированием пожарной, охранной и системной видеонаблюдения и т.д.	1-10 б.
		5. Текущий (несложный) ремонт оборудования, мебели и других неисправностей (отсутствие рекламаций по ремонту).	1-10 б.
		6. Обеспечение сохранности здания, товарно-материальных ценностей	1-10 б.
		7. Оперативное устранение аварийных ситуаций и их последствий.	1-10 б.
		8. Наличие допуска к совмещению исполнения нескольких должностей и выполнение работ по этим должностным обязанностям.	1-10 б.
		9. Активное участие в подготовке лица к началу учебного года (техническое состояние, текущий косметический ремонт и др.)	1-10 б.
		Для уборщика служебных помещений, уборщика территории	
		1. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны высшего руководства, сотрудников, обучающихся и их законных представителей.	1-10 б.
		2. Отсутствие замечаний по правилам пожарной безопасности, охраны труда, безопасности учреждения (в рамках своей компетентности)	1-10 б.
		3. Соблюдение правил СанПиН, ТБ и ОТ при осуществлении обязанностей.	1-10 б.

4.	Соблюдение и поддержание порядка и чистоты на закреплённой территории.	1-10 б.
5.	Оперативное извещение об имеющихся недостатках, исправности состояния электроприборов, дверей, окон и т.д.; своевременное оповещение соответствующей службы и начальника хозяйственного отдела	1-10 б.
6.	Оперативное устранение последствий в случае аварийных ситуаций.	1-10 б.
7.	Выполнение в срок работ по уборке закреплённой территории (служебных помещений лица, кабинетов, коридоров, лестниц, санузлов и др.)	1-10 б.
8.	Обеспечение сохранности имущества	1-10 б.
9.	Эффективное и экономичное использование моющих средств и расходных материалов	1-10 б.
10.	Отсутствие случаев утраты или порчи материальных ценностей в результате ненадлежащего исполнения обязанностей	1-10 б.
Для гардеробщика		
1.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны проверяющих, обучающихся.	1-10 б.
2.	Отсутствие замечаний по правилам пожарной безопасности, охраны труда, безопасности учреждения (в рамках своей компетентности)	1-10 б.
3.	Обеспечение сохранности одежды обучающихся	1-10 б.
4.	Ведение и содержание документации по дежурству в надлежащем порядке.	1-10 б.
5.	Инициативность работника	1-10 б.
6.	Отсутствие фактов несвоевременного информирования руководства о нарушениях правил пожарной безопасности во время дежурства	1-10 б.
7.	Отсутствие фактов нарушения работником должностной инструкции, правил внутреннего трудового распорядка, требований внешних и внутренних нормативных документов по соответствующему направлению деятельности, приказов и поручений вышестоящего руководства	1-10 б.
8.	Своевременные меры в случае утраты вещей сданных на хранение, и принятие мер к их обнаружению	1-10 б.
9.	Содержание в чистоте и порядке помещения гардероба	1-10 б.
10.	Соблюдение правил СанПиН, ТБ и ОТ	1-10 б.
Для сторожа		
1.	Оперативное реагирование на технические неполадки в системе охранной сигнализации, АПС, видеонаблюдения	1-10 б.

	2. Отсутствие замечаний по правилам пожарной безопасности, охраны труда, безопасности учреждения (в рамках своей компетентности)	1-10 б.
	3. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны проверяющих, сотрудников, обучающихся.	1-10 б.
	4. Ведение и содержание документации по дежурству в надлежащем порядке.	1-10 б.
	5. Сохранность имущества здания. (Своевременное выявление, предотвращение)	1-10 б.
	6. Инициативность работника	1-10 б.
	7. Отсутствие фактов несвоевременного информирования руководства о нарушениях правил пожарной безопасности во время дежурства	1-10 б.
	8. Отсутствие фактов несвоевременного информирования руководства о нарушениях пропускного режима во время дежурства	1-10 б.
	9. Отсутствие фактов нарушения пропускного режима	1-10 б.
	10. Отсутствие фактов нарушения работником должностной инструкции, правил внутреннего трудового распорядка, требований внешних и внутренних нормативных документов по соответствующему направлению деятельности, приказов и поручений вышестоящего руководства	1-10 б.
	Для повара	
	1. Отсутствие замечаний по правилам пожарной безопасности, охраны труда, безопасности учреждения (в рамках своей компетентности)	1-10 б.
	2. Приготовление сладких, холодных, первых, вторых блюд, напитки и кулинарные изделия, соблюдая технологический процесс тепловой обработки, последовательность закладки сырья	1-10 б.
	3. Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка (своевременный приход на работу и уход с работы, выполнение приказов и распоряжений администрации)	1-10 б.
	4. Проведение раздачи приготовленных блюд, соблюдение температурный режим	1-10 б.
	5. Использование кухонного инвентаря строго по назначению, контроль за приточной и вытяжной вентиляцией пищеблока	1-10 б.
	6. Обеспечение поддержания чистоты и порядка на своем рабочем месте (столы, плиты, раздаточная)	1-10 б.
	7. Соблюдение морально-правовых норм общения с обучающимися и сотрудниками:	1-10 б.
	8. Соблюдение субординации и норм этики (абсолютное число жалоб и замечаний):	1-10 б.
	9. Повышение профессиональной квалификации	1-10 б.

	10. Выполнение иных поручений, входящих в компетенцию, но не предусмотренные должностной инструкцией	1-10 б.
Для кухонного работника		
	1. Отсутствие замечаний по правилам пожарной безопасности, охраны труда, безопасности учреждения (в рамках своей компетенции)	1-10 б.
	2. Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка (своевременный приход на работу и уход с работы, выполнение приказов и распоряжений администрации)	1-10 б.
	3. Обеспечение поддержания чистоты и порядка в столовой пище (столы, плиты, раздаточная)	1-10 б.
	4. Выполнение работ по первичной обработке продуктов (чистка картофеля, обработка овощей и т.д.)	1-10 б.
	5. Уборка в варочном цехе, производственных цехах, согласно графика	1-10 б.
	6. Доставка продуктов из кладовой на кухню	1-10 б.
	7. Соблюдение субординации и норм этики	1-10 б.
	8. Выполнение иных поручений, входящих в компетенцию, но не предусмотренные должностной инструкцией	1-10 б.
	9. Контроль и обеспечение сбора использованной посуды после приема пищи и вынос посуды с пищеблока	1-10 б.
	10. Мытьё котлов, кастрюль, прочей кухонной и столовой посуды, согласно действующим санитарно-гигиеническим нормам	1-10 б.