



ЛИДЕР
ЛИЦЕЙ №9

Российская Федерация
Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
«Лицей № 9 «Лидер» имени А.М. Клешко»

Федеральная инновационная площадка
Министерства просвещения РФ

660064, Красноярск, ул. Семафорная, 247а
тел. +7 (391) 236-61-00

e-mail: lyc9naikrsk.ru
www.liceum9.ru

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального автономного общеобразовательного учреждения
«Лицей № 9 «Лидер» имени А.М. Клешко»
на срок действия с 01.10.2022 по 30.09.2025

От работодателя:

Директор
МАОУ Лицея № 9
«Лидер» имени А.М. Клешко
И.Г. Осетрова



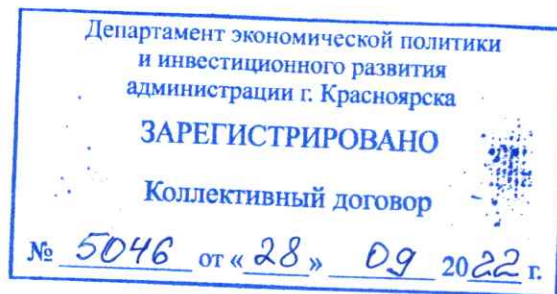
« 27 » 2022 г.

М.П.

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
МАОУ Лицея № 9
«Лидер» имени А.М. Клешко
О.В. Бадрутдинова

« 27 » 09 2022 г.



г. Красноярск

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем – муниципальным автономным общеобразовательным учреждением «Лицей № 9 «Лидер» имени А.М. Клешко» (далее – Лицей) в лице директора и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения Учреждении.

1.2 Коллективный договор заключен в соответствии с:

Трудовым кодексом РФ (в дальнейшем — ТК РФ);

Законом «Об образовании в Российской Федерации» 273-ФЗ от 29.12.2012;

Федеральным законом от 03.11.2006 № 174-ФЗ «Об автономных учреждениях»;

Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (с изменениями и дополнениями);

Постановлением администрации г. Красноярск от 19.01.2010 г. № 1 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений города Красноярск», постановлением администрации города Красноярск от 27.01.2010 № 14 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений города Красноярск», и иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации, Красноярского края и правовыми актами г. Красноярск, локальными нормативными актами Лицея: Уставом, Положением об оплате труда, иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Лицея и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

• работники Лицея, являющиеся членами профсоюза работников просвещения РФ, в дальнейшем «Профсоюза», в лице представителя первичной профсоюзной организации Бадрутдиновой Ольги Владимировны, в дальнейшем — «Профкома»;

• работодатель в лице Осетровой Ирины Геннадьевны, директора Лицея, в дальнейшем Работодатель.

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем согласно ст. 30, 31 ТК РФ.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Лицея.

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение 7 (семи) дней после его подписания. (ст. 68 ТК РФ).

Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательного учреждения или расторжения трудового договора с директором образовательного учреждения.

1.8. При реорганизации Лицея коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.9. При смене формы собственности Лицея коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.10. При ликвидации Лицея коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.11. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

1.12. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.13. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.15. Настоящий коллективный договор вступает в силу с 01.10.2022 года и действует до 30.09.2025 года.

1.16. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые работодатель принимает по согласованию с профкомом:

- Правила внутреннего трудового распорядка;
- Положение об оплате труда работников МАОУ Лицея № 9 «Лидер» имени А.М. Клешко
- Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- форма расчетного листка;
- Положение об организации работы по охране труда и обеспечению безопасности образовательного процесса.

1.17. Стороны определяют следующие формы управления Лицеом непосредственно работниками и через профком:

- принятие локальных нормативных актов общим собранием работников Лицея;
- консультации с Работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- согласование профкомом локальных нормативных актов и иных документов, обеспечивающих защиту интересов работников;
- получение от Работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с Работодателем вопросов о работе Лицея, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

1.18. Администрация Лицея признает профком полномочным представителем коллектива работников Лицея при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении коллективного договора, осуществлении контроля над его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении Лицеом, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем согласно ст. 52, 53, 384, 398 ТК РФ.

1.19. Профком признает свою ответственность за решение в трудовом коллективе общих задач и целей Лицея, обеспечение роста качества труда, создание нормального морально-психологического климата.

Профком представляет Работодателю правоустанавливающие документы, подтверждающие состав профсоюзной организации и его компетенцию.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

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

2.2. В трудовом договоре оговариваются существенные условия труда, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме согласно ст. 57 ТК РФ.

2.3. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца, если иное не предусмотрено действующим законодательством.

Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 77 трудового кодекса Российской Федерации.

В случае, когда причины, указанные в части первой настоящей статьи, могут повлечь за собой массовое увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов, вводить режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев.

2.4. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами согласно ст. 77 ТК РФ.

2.5. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником (до подписания трудового договора с работником) ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, уставом Лицея, Правилами внутреннего распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в Лицее.

2.6. Работодатель обязуется обеспечить защиту персональных данных работников, хранящихся в Лицее, нести ответственность за нарушение норм, регулирующих обработку и защиту персональных данных работников (ст. 85-90 ТК РФ).

3. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

3.1. Работодатель обязуется уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности штата работников не позднее, чем за два месяца до

его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала согласно ст. 82 ТК РФ.

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

3.2. Стороны договорились о том, что:

3.2.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также:

- работники пенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в Лицее свыше 10 лет;

- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;

- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;

- неосвобожденные председатели первичной профсоюзной организации Лицея;

- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

3.2.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата согласно ст. 178, 180 ТК РФ, а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Лицея согласно ст. 91 ТК РФ, графиком сменности, утверждаемыми Работодателем с учетом мнения профсоюза, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них уставом Лицея.

4.1.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного, и обслуживающего персонала Лицея устанавливается нормальная продолжительность рабочего дня, которая не может превышать 40 часов в неделю, за исключением случаев, связанных с производственной необходимостью по согласованию с работниками. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом объемов учебной нагрузки, предусмотренных трудовым договором, выполнением дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и уставом Лицея.

Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы:

- 24 часа в неделю – музыкальному руководителю;

- 30 часов в неделю – инструктору по физической культуре;
- 36 часов в неделю – воспитателю дошкольных групп общеобразовательной направленности.

4.1.3. Неполное рабочее время — неполный рабочий день или неполная рабочая неделя — устанавливаются по соглашению между работником и Работодателем в письменной форме в случаях, предусмотренных законодательством согласно ст. 93 ТК РФ.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ. При составлении графиков работы педагогических и иных работников перерывы в рабочем времени, составляющие более двух часов подряд, не связанные с их отдыхом и приемом пищи, не допускаются, за исключением случаев, предусмотренных Приказом № 536 от 11.05.2016г. «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

4.1.4. Учителя работают в соответствии с расписанием уроков. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя.

4.1.5. Педагогическим работникам по возможности предусматривается свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

4.1.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни, как правило, запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения Профкома Лицея согласно ст. 113ТКРФ.

4.1.7. Привлечение работников к сверхурочным работам допускается только с их письменного согласия и учета мнения Профкома Лицея согласно ст. 99 ТК РФ.

4.1.8. Привлечение работников Лицея к выполнению работы, не предусмотренной уставом Лицея, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению администрации учреждения с письменного согласия работника на условиях, оговоренных дополнительным договором между Работодателем и работником.

4.1.9. Время школьных каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников Лицея.

В эти периоды педагогические работники привлекаются Работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом Работодателя.

4.1.10. Для педагогических и других работников учреждения на период каникул, не совпадающий с очередным отпуском, может быть с их согласия установлен суммированный учет рабочего времени.

4.1.11. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

4.2. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения Профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

4.2.1. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

4.2.2. Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производятся с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124, 125 ТК РФ.

4.2.3. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск согласно ст. 334 ТК РФ.

4.2.4. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также случаев, установленных трудовым кодексом Российской Федерации).

4.3. Работодатель обязуется:

4.3.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, ненормированным рабочим днем, особым характером работы в пределах от 3 до 12 календарных дней в соответствии со ст. 116—119 ТК РФ.

4.3.2. Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы работникам в соответствии со ст. 128 ТК РФ.

4.3.3. Предоставлять педагогическим работникам не реже, чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы, длительный отпуск сроком до одного года. Длительный отпуск может предоставляться

педагогическому работнику в любое время при условии, что это отрицательно не отразится на деятельности Лицея.

Очередность и время предоставления длительного отпуска, продолжительность, присоединение к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, возможность оплаты длительного отпуска за счет внебюджетных средств и другие вопросы определяются локальными актами Лицея.

Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом Работодателя (ст. 334 ТК РФ; ст. 47 Закона 273-ФЗ от 29.12.2012 г. «Об образовании в Российской Федерации», Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений длительного отпуска сроком до одного года (Приказ Министерства образования РФ от 31.05.2016 № 644).

4.3.4. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по Лицею, график сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.3.5. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися (воспитанниками), в том числе в течение перерыва между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается также Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 мин согласно ст. 108 ТК РФ.

4.3.6. Дежурство педагогических работников по Лицею должно начинаться не ранее чем за 30 мин до начала занятий и продолжаться не более 30 мин после их окончания.

4.3.7. Для сторожей устанавливается суммированный учет рабочего времени.

Учетный период, за который продолжительность рабочего времени не должна превышать нормального числа рабочих часов, составляет один год.

5.ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

5.1. Система оплаты труда Работников устанавливается в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, Федеральным законом от 03.11.2006 № 174-ФЗ «Об автономных учреждениях», Постановлением администрации г. Красноярска от 19.01.2010 г. № 1 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений города Красноярска», постановлением администрации города Красноярска от 27.01.2010 № 14 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений города Красноярска», и иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации, Красноярского края и правовыми актами г. Красноярска, а также локальными нормативными актами Лицея, Уставом Лицея, Положением об оплате труда Лицея.

Стороны исходят из того, что система оплаты труда включает в себя:

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

- выплаты стимулирующего характера.

5.1.1. Определение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера осуществляется на основании Положения об оплате труда Лицея. Распределение стимулирующих выплат осуществляется с учетом мнения (согласования) профсоюзного комитета Лицея

5.1.2. Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных требованиями к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и компетентностями и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии в порядке исключения могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

5.1.3. Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работников Лицея устанавливается исходя из затрат их рабочего времени в астрономических часах с учетом коротких перерывов (перемен), предусмотренных между уроками (занятиями).

При распределении учебной нагрузки преимущественное право предоставляется работникам, для которых Лицей является основным местом работы.

Нормы затрат рабочего времени работников лицея определены Положением об оплате труда работников Лицея.

5.1.4. Объем учебной нагрузки работников Лицея устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в лицее.

5.1.5. Учебная нагрузка учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, на новый учебный год устанавливается директором Лицея по согласованию с профсоюзным органом, представительным органом работников. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск с тем, чтобы определить, в каких классах и с какой учебной нагрузкой они будут работать в новом учебном году.

5.1.6. При установлении работникам, для которых Лицей является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год необходимо, как правило, сохранить ее объем и преемственность преподавания предметов в классах.

5.1.7. Учителям, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой в следующих случаях:

учителям I-IV классов при передаче преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физической культуры учителям-специалистам.

5.1.8. Учителям, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, до конца учебного года выплачивается:

заработная плата за фактическое число часов, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за ставку заработной платы;

заработная плата в размере ставки, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы за ставку и если их невозможно догрузить другой педагогической работой.

5.1.9. Учителя, педагогические работники должны быть поставлены в известность об уменьшении учебной нагрузки в течение года и о догрузке другой педагогической работой не позднее, чем за два месяца.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка работников может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

Предельный объем учебной нагрузки, который может выполняться в Лицее директором, определяется учредителем, а другим работникам, ведущим ее помимо основной работы, – директором Лицея.

5.1.10. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы, а также учителям, педагогическим работникам других образовательных учреждений возможно только в случае, если работники, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в полном объеме.

5.1.11. Учебная нагрузка работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими работниками.

5.1.12. Верхнего предела объема учебной нагрузки (педагогической работы), который может быть установлен учителям, преподавателям и другим педагогическим работникам в Лицее, не установлено.

5.1.13. Учебная нагрузка на выходные и праздничные дни, за исключением нагрузки по дополнительному образованию детей, не планируется.

5.1.14. Порядок исчисления заработной платы учителей, педагогических работников выполняется один раз в год.

В случае если учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по полугодиям, то исчисление заработной платы осуществляется также один раз в год, но отдельно по полугодиям.

5.1.15. При исчислении заработной платы общее количество часов, включенных в учебную нагрузку, делится на число учебных недель полугодия. Исходя из полученного средне недельного объема учебной нагрузки, учителю определяется месячная заработная плата, которая выплачивается ежемесячно независимо от фактической нагрузки в разные месяцы полугодия.

5.1.16. Месячная заработная плата учителей и других педагогических работников за работу по индивидуальному обучению детей на дому

определяется в порядке, предусмотренном в Приложении 3 Положения об оплате труда работников Лицея.

5.1.17. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся оплата труда учителей, педагогических работников, а также лиц из числа руководителей, заместителей руководителя, главного бухгалтера, иных работников, ведущих в течение учебного года педагогическую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при исчислении заработной платы, предшествующей началу каникул.

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты, которые не ведут педагогическую работу во время каникул, оплата за это время не производится.

5.1.18. Почасовая оплата труда в Лицее применяется при оплате за часы, данные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей, воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев.

Если замещение отсутствующего работника педагогическим работником осуществлялось свыше двух месяцев, оплата его труда со дня начала замещения за все часы фактической педагогической работы производится на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной учебной нагрузки (объема педагогической работы).

Выполнение педагогической работы на условиях почасовой оплаты не считается совместительством, и ее объем для работника в учебном году не может превышать 300 часов.

5.1.19. Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих педагогическую работу помимо основной деятельности, устанавливается работодателем с учетом мнения (по согласованию) Профкома до ухода работников в очередной отпуск.

5.1.20. Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск, с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

5.1.21. Изменения разрядов оплаты труда и (или) размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производятся:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности — со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в Лицее, или со дня предоставления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при получении образования или восстановления документов об образовании — со дня предоставления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории — со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания — со дня присвоения;
- при присуждении ученой степени кандидата наук — со дня вынесения высшей аттестационной комиссией решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение разряда оплаты труда и (или) ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата заработной платы исходя из размера ставки (оклада) более высокого разряда оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

5.1.22. На учителей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая учителей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в Лицее), на начало учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

5.1.23. Наполняемость классов (групп), установленная Типовым положением об образовательном учреждении, является предельной нормой обслуживания в конкретном классе (группе), за часы работы в которых оплата труда осуществляется из установленной ставки заработной платы. Превышение количества обучающихся (воспитанников) в классе (группе) может компенсироваться учителю (воспитателю) установлением доплаты при наличии условий.

5.1.24. При переходе педагогического работника на другую должность или при совмещении должностей, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности), в целях создания заинтересованности педагогических работников в выполнении педагогической работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, для них могут быть установлены условия оплаты труда с учетом имеющейся квалификационной категории.

5.1.25. Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой.

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

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Нести ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам.

Выплачивать заработную плату Работникам за первую половину отработанного месяца до 25 числа текущего месяца, за вторую половину отработанного месяца до 10 числа (включительно) месяца следующего за отработанным месяцем.

Работнику, принятому на работу с 1 по 10 число календарного месяца устанавливается особый график выплаты заработной платы: 10 числа месяца оплачивается работа с 1 по 9 число, 25 числа с 10 по 15 число. 10 числа следующего месяца заработная плата выплачивается на общих основаниях

Отпускные за 3 дня до начала отпуска.

5.2.2. Работодатель и (или) уполномоченные им в установленном порядке представители работодателя, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. Не допускается приостановление работы:

в периоды введения военного, чрезвычайного положения или особых мер в соответствии с законодательством о чрезвычайном положении;

государственными служащими;

работниками, в трудовые обязанности которых входит выполнение работ, непосредственно связанных с обеспечением жизнедеятельности населения (энергообеспечение, отопление и теплоснабжение, водоснабжение, газоснабжение, связь, станции скорой и неотложной медицинской помощи).

В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

5.2.3. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм, за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

5.2.4. Участие работника в забастовке не может рассматриваться в качестве нарушения трудовой дисциплины и основания для расторжения трудового договора, за исключением случаев неисполнения обязанности прекратить забастовку в соответствии с частью шестой статьи 413 трудового кодекса Российской Федерации.

Запрещается применять к работникам, участвующим в забастовке, меры дисциплинарной ответственности, за исключением случаев, предусмотренных частью шестой статьи 413 трудового кодекса Российской Федерации.

На время забастовки за участвующими в ней работниками сохраняются место работы и должность.

Работодатель имеет право не выплачивать работникам заработную плату за время их участия в забастовке, за исключением работников, занятых выполнением обязательного минимума работ (услуг).

Работникам, не участвующим в забастовке, но в связи с ее проведением не имевшим возможности выполнять свою работу и заявившим в письменной форме о начале в связи с этим простоя, оплата простоя не по вине работника производится в порядке и размерах, которые предусмотрены трудовым кодексом Российской Федерации. Работодатель имеет право переводить указанных работников на другую работу в порядке, предусмотренном трудовым кодексом Российской Федерации.

5.2.5. Если работник выезжает в командировку или приезжает из нее в выходной или нерабочий праздничный день, за этот день оплата производится в соответствии с распорядительным актом (приказом) работодателя с учетом статьи 153 ТК РФ.

6. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

6.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

6.1.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Лицея.

6.1.2. Работодатель с учетом мнения Профкома согласно ст. 196 ТК РФ определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Лицея.

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. Повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем один раз в пять лет.

6.2.2. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

6.2.3. Осуществлять финансирование данных мероприятий за счет внебюджетных средств и за счет отчислений от фонда труда в размере, определяемом дополнительным соглашением между работодателем и Профкомом.

6.2.4. В случае направления работника для повышения квалификации с отрывом от работы сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

6.2.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые, в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной

подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности Лицея или органов управления образованием, а также в других случаях; финансирование может осуществляться за счет внебюджетных источников, экономии и т. д.).

6.2.6. Организовать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам установить работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

7. Охрана труда и здоровья работников

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровье и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний у работников согласно ст. 219 ТК РФ.

Для реализации этого права разработать Положение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроком их выполнения, ответственных должностных лиц.

7.1.2. Предусмотреть на мероприятия по охране труда, определенные Положением по охране труда, средства в размере 1,8 % от фонда оплаты труда и 0,1% от дохода от внебюджетной деятельности Лицея.

7.1.3. Провести в Лицее специальную оценку рабочих мест и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и в сроки, установленные с учетом мнения Профкома с последующей сертификацией.

7.1.4. Включать представителя Профкома и членов комиссии по охране труда в состав комиссии по специальной оценке условий труда для проведения сертификации рабочих мест.

7.1.5. Обеспечить разработку и утверждение с учетом мнения Профкома инструкций по охране труда для работников.

7.1.6. Проводить с работниками, вновь принятыми на работу, а также переведенными на другую должность, обучение и первичный инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовать периодические инструктажи по охране труда для всех работников учреждения в сроки, определенные государственными нормативными требованиями охраны труда.

7.1.7. Обеспечить безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществления технических процессов, а также применение средств индивидуальной и коллективной защиты работников.

7.1.8. Организовать систематический контроль над состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты совместно с Профкомом.

7.1.9. Обеспечить приобретение и выдачу за счет средств Лицея специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты, моющих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

7.1.10. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, и в случае медицинских противопоказаний.

7.1.11. Обеспечить обязательное социальное страхование работников и социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

7.1.12. Обеспечить наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности Лицея.

7.1.13. Обеспечить обязательное медицинское страхование работников, для которых Лицей является основным местом работы.

7.1.14. Создать в Лицее комиссии по охране труда, включив в них на паритетной основе представителей Профкома согласно ст. 218 ТК РФ.

7.1.15. Нести ответственность за установку и обслуживание системы пожарной безопасности, направленной на предотвращение и ограничение распространения пожара;

7.1.16. Постоянно развивать компетентности администрации и работников в области пожарной безопасности.

7.1.17. Назначать ответственных лиц по пожарной безопасности, в компетенцию которых входит осуществление контроля за соблюдением требований руководящих документов и локальных нормативных актов.

8. Обязательства профкома

8.1. Профком обязуется:

8.1.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза Лицея по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 N 10-ФЗ и Трудовым кодексом РФ.

Представлять во взаимоотношениях с Работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили Профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

8.1.2. Осуществлять контроль над соблюдением Работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права согласно ст. 370 ТК РФ.

8.1.3. Принимать участие в установлении системы оплаты и стимулирования труда согласно ст. 135 ТК РФ.

8.1.4. Принимать участие в установлении различных систем премирования, стимулирующих выплат работникам Лицея согласно ст. 144 ТК РФ.

8.1.5. Принимать участие в установлении конкретных размеров повышенной оплаты труда для работников, занятых на работах с вредными или особыми условиями труда согласно ст. 147 ТК РФ.

8.1.6. Совместно с Работодателем разрабатывать меры по защите персональных данных работников согласно ст. 86 ТК РФ.

8.1.7. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде. Оказывать юридическую помощь по вопросам трудового законодательства.

8.1.8. Участвовать в работе по социальному страхованию работников, вести учет нуждающихся в санаторно-курортном оздоровлении, своевременно направлять заявки в территориальное отделение фонда социального страхования.

8.1.9. Выступать с ходатайствами об улучшении жилищных условий перед учредителем Лицея, администрацией района и города.

8.1.10. Принимать участие в составлении графика ежегодных оплачиваемых отпусков, контролировать своевременность предоставления работникам ежегодных оплачиваемых отпусков и их оплату.

8.1.11. Принимать участие в работе комиссий Лицея по тарификации, аттестации рабочих мест, охране труда и др.

8.1.12. Осуществлять контроль над соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников Лицея.

8.1.13. Осуществлять контроль над правильностью ведения трудовых книжек работников.

8.1.14. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в Лицее.

8.1.15. Выступать в качестве защитника интересов работников в вопросах обязательного медицинского страхования перед страховой компанией, сотрудничающей с Лицеем. Способствовать страхованию жизни и здоровья работников Лицея.

8.1.16. Совместно с Работодателем организовывать различные смотры, конкурсы и другие мероприятия, направленные на совершенствование профессионального мастерства, поддержание чистоты и порядка в Лицее, сохранении его материальной базы; создание комфортных условий для деятельности работников и обучающихся, в том числе организации горячего питания; нормального морально-психологического климата в Лицее и др.

8.1.17. Оказывать материальную помощь работникам, членам профсоюза, в соответствии с Положением о финансовых расходах профсоюзных средств.

8.1.18. При необходимости представлять интересы Лицея и его работников в вышестоящих инстанциях.

8.1.19. Признать, что работник может быть привлечен к дисциплинарной ответственности за неисполнение или ненадлежащее исполнение требований по пожарной безопасности, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, не соблюдение Федерального закона «Об охране здоровья граждан от воздействия окружающего табачного дыма и последствий потребления табака» от 23 февраля 2013 года N 15-ФЗ.

9. Гарантии профсоюзной деятельности

9.1. Стороны договорились о том, что:

9.1.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

9.1.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль над соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права согласно ст. 370 ТК РФ, ст. 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

9.1.3. Работодатель принимает решение с учетом мнения Профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.1.4. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

9.1.5. Работодатель обязан безвозмездно предоставить Профкому помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте согласно ст. 377 ТК РФ.

9.1.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюза членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза при наличии их письменного согласия. Членские взносы перечисляются на счет профсоюза в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

В случае, если работник, не являющийся членом профсоюза, уполномочил Профком представлять его интересы во взаимоотношениях с Работодателем, то на основании его письменного заявления Работодатель перечисляет на счет профсоюза денежные средства из заработной платы работника в размере, определенном письменным договором между работником и Профкомом.

9.1.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время их участия в качестве

делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях, включая профсоюзную учебу.

9.1.8. Работодатель производит ежемесячные выплаты председателю Профкома за работу в профсоюзе из стимулирующей части фонда оплаты труда Лицея в соответствии с Положением об оплате труда работников Лицея.

9.1.9. Работодатель предоставляет Профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития Лицея.

9.1.10. Увольнение председателя Профкома или членов Профкома по инициативе Работодателя производится только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа согласно ст. 374, 376 ТК РФ.

10. Контроль над выполнением коллективного договора. Ответственность сторон.

10.1. Стороны договорились о том, что:

10.1.1. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

10.1.2. Осуществляют контроль над реализацией мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на Общем собрании работников Лицея в конце календарного года.



10.1.3. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения — забастовки.

10.1.4. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством согласно ст. 55 ТК РФ.

10.1.5. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

10.1.6. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 6 месяцев до окончания срока действия настоящего договора.

10.1.7. Внесение изменений и дополнений производится в порядке, установленном ТК РФ.

Принято на Общем собрании работников	СОГЛАСОВАНО Председатель профсоюзного комитета  Бадрутдинова О. В. «27» 109 2022	УТВЕРЖДАЮ Директор МАОУ Лицей № 9 «Лидер» имени А.М. Клепко  И. Г. Острова «27» 109 2022
--------------------------------------	---	---

Перечень должностей, по которым производится оплата труда в течение срока действия установленной квалификационной категории при выполнении педагогической работы в другой должности

Производить оплату труда в течение срока действия квалификационной категории, установленной в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность утверждённым приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014 года № 276, при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:




при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа и вида образовательной организации;

при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;

при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда устанавливать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
Руководитель физвоспитания	Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физической культуре
Учитель-дефектолог; учитель-логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной работы по адаптированным образовательным программам); учитель в специальных (коррекционных) классах для детей с ограниченными возможностями здоровья

Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	Учитель (при выполнении учебной работы по физической культуре); инструктор по физической культуре
---	--

Принято на Общем собрании работников	СОГЛАСОВАНО Председатель профсоюзного комитета  Бадрутдинова О. В. «27» 09 2022г.	УТВЕРЖДАЮ Директор Лицей № 9 «Лидер» имени А.М. Клешко  И. Г. Оестрова «27» 09 2022 г. 
--------------------------------------	--	--

ПРАВИЛА
внутреннего трудового распорядка работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Лицей № 9 «Лидер» имени А.М. Клешко»

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», Уставом муниципального автономного общеобразовательного учреждения Лицей № 9 «Лидер» имени А.М. Клешко» (далее по тексту – Лицей).

1.2. Трудовая дисциплина обеспечивается созданием необходимых организационных и экономических условий для нормальной высокопроизводительной работы, сознательным отношением к труду, методами убеждения, а также поощрением за добросовестный труд.

1.3. К нарушителям трудовой дисциплины применяются меры дисциплинарного и общественного воздействия.

1.4. Правила внутреннего распорядка работы Лицея являются едиными и обязаны исполняться всеми педагогическими работниками Лицея без исключения.

1.5. Контроль за соблюдением правил возложен на администрацию Лицея и профсоюзный комитет.

1. Основные обязанности сотрудников Лицея

1.1. Сотрудники Лицея обязаны:

- строго выполнять обязанности, возложенные на них Уставом Лицея, Правилами внутреннего распорядка, положениями и должностными инструкциями;

- стремиться к повышению качества выполняемой работы, проявлять творческую инициативу, направленную на достижение высоких результатов труда;
- соблюдать требования техники безопасности и охраны труда, производственной санитарии, гигиены, противопожарной охраны, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями;
- содержать своё рабочее место в чистоте и порядке, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;
- экономно расходовать материалы, топливо и электроэнергию;
- воспитывать у учащихся, воспитанников бережное отношение к школьному имуществу;
- проходить в установленные сроки медицинские осмотры в соответствии с Инструкцией о проведении осмотров, делать необходимые прививки.

1.2. Педагогические работники лицея несут полную ответственность за жизнь и здоровье детей во время: пребывания в учреждении, проведения занятий и перемен. О всех случаях травматизма учащихся обязаны немедленно сообщать администрации и медицинскому персоналу.

1.3. В случаях опоздания учащихся на занятия учитель обязан поставить в известность классного руководителя или дежурного администратора, социальных педагогов. Учитель не может не допускать опоздавших до занятий, таким правом может пользоваться только администрация Лицея.

1.4. Не допускается оставлять учеников, воспитанников в закрытых помещениях одних.

1.5. По окончании рабочего времени аудитории (кабинеты), группы закрываются на ключ. Преподаватель обязан сдать ключ от кабинета, группы на вахту после окончания урока.

1.6. Задержка учащихся педагогическими работниками Лицея после завершения рабочего времени разрешается в строго определённых случаях:

- проведение классных часов и собраний;
- проведение и подготовка внеклассных и общешкольных мероприятий;
- генеральная уборка и уборка класса, дежурство;
- зачёты, дополнительные занятия.

Во всех других случаях требуется согласование с администрацией.

1.7. В случае пожара или других стихийных бедствий учителя, воспитатели поступают согласно утверждённому плану эвакуации.

1.8. Педагогические работники проходят раз в 5 лет аттестацию согласно Положению об аттестации педагогических кадров.

2. Рабочее время педагогов и сотрудников и его использование.

2.1. В лицее установлена 6-ти дневная рабочая неделя для педагогических работников.

2.2. Учебную нагрузку педагогических работников на новый учебный год устанавливает директор Лицея по согласованию с ними до ухода сотрудников в отпуск. При этом необходимо учитывать:

- у учителей, как правило, должна сохраняться преемственность и объём учебной нагрузки;
- молодых специалистов обеспечить учебной нагрузкой не менее количества часов, соответствующих ставке заработной платы;
- неполная учебная нагрузка работника возможна только при его согласии, которое должно быть выражено в письменной форме;
- объём учебной нагрузки у учителя должен быть, как правило, стабильным на протяжении всего учебного года;
- замещение отсутствующего учителя производится другим учителем по распоряжению администрации.

2.3. Продолжительность дня для обслуживающего персонала определяется графиком с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю и утверждается администрацией Лицея по согласованию с профсоюзным комитетом.

Время работы бухгалтерии, юрисконсульта, секретаря, лаборанта руководителей структурных подразделений и их заместителей с 8.00 до 17.00 по пятидневной рабочей неделе, обед с 12.00 до 13.00.

Воспитатели ГПД докладывают об окончании работы дежурному администратору. Младший обслуживающий персонал расписывается в тетради контроля, отмечая время прихода и ухода с работы.

2.4. Рабочий день для педагогических работников Лицея начинается с 8.00.

Рабочий день (время) учителя может быть увеличен в случаях:

- проведения педагогических советов, общего собрания работников, семинаров;
- административных совещаний при директоре и его заместителях, планёрок;
- собраний с родителями;
- во всех случаях, когда учитель занят внеклассной работой (подготовка общественных мероприятий, генеральная уборка), а также, когда учитель занят исполнением своего функционала (ведение классной документации, оформление и заполнение классных журналов, отчётность о посещаемости и успеваемости учеников и др.).

2.5. В течение учебного времени учителя приступают к очередным урокам со звонком, задержка учащихся на переменах, а также начало уроков после звонка не допускается.

2.6. График дежурств учителей разрабатывается и утверждается администрацией. Дежурный учитель должен приходить в школу в 7.30. В 15.00 дежурный учитель сдает дежурство дежурному администратору.

2.7. Дежурные учителя классов при содействии дежурного администратора осуществляют контроль за порядком в буфете, поведением учеников в столовой. В случае объективной задержки учащихся во время организации

обедов в столовой классный руководитель обязан предупредить дежурного администратора.

2.8. Из числа педагогических работников Лицея директор назначает дежурных администраторов. Дежурный администратор выполняет свои обязанности согласно утверждённому директором выработанного функционала (см. Обязанности дежурного администратора).

2.9. Время каникул является рабочим временем. В каникулярное время работа учителя осуществляется в соответствии с предельной нормой недельной почасовой нагрузки согласно утверждённому графику занятости, при согласовании с профсоюзным комитетом. Неявка на работу в каникулярное время без уважительных причин приравнивается к прогулу.

2.10. Педагогическим и другим сотрудникам Лицея запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание уроков;
- отменять, удлинять, сокращать продолжительность уроков;
- оставлять учащихся в кабинетах одних, без учителя;
- удалять учащихся с уроков;
- отвлекать коллег от выполнения их функциональных обязанностей.

2.11. Классный руководитель своевременно, согласно графику, выводит учащихся в столовую.

2.12. Учебная часть своевременно предупреждает учителей и учащихся об изменении расписания.

2.13. Устанавливается единый день оперативных планёрок - понедельник, административных планерок – пятница, проектно-аналитических семинаров – среда.

2.14. В Лицее устанавливаются единые правила для педагогов, ведущих урок:

- учитель должен находиться в кабинете не позднее, чем за 5 минут до начала урока;
- урок начинается и заканчивается по звонку;
- каждая минута урока используется для организации активной познавательной деятельности учащихся;
- воспитательная функция урока органически связана с образовательной, развивающей;
- воспитание на уроке осуществляется через содержание, организацию, методику урока, влияние личности учителя;
- обращение к учащимся должно быть уважительным;
- учитель обязан обращать внимание на внешний вид учащихся, делает замечания по поводу причёски и школьной формы (ее отсутствия);
- учитель в начале урока требует полной готовности учеников к уроку, наличия учебных принадлежностей, внимания;
- учитель вырабатывает спокойный сдержанный тон; регулирование поведения учащихся достигается взглядом, изменением тембра голоса, молчанием и другими педагогическими способами;
- категорически запрещается крик, оскорбление ученика, их альтернатива - спокойное требование, спокойный тон, выдержка;

- учителя, работающие в одном классе, в зависимости от обстоятельств, проводят коррекцию требований, в зависимости от отношения учащихся к учению, их поведения, рекомендаций психолога;
- требования к оформлению и ведению тетрадей основываются на едином орфографическом режиме, вырабатываемом на педагогическом совете и методических кафедрах учителей-предметников;
- все учителя, работающие в классе, укрепляют доверие учащихся к учителям на основе межпредметных связей, взаимоуважения друг к другу;
- важное место в воспитании занимают высокие профессиональные качества, которые совершенствуются в совместной работе; поиск новых методов, форм, средств обучения и воспитания и их обсуждение является постоянным атрибутом работы учителя.

2.15. Перерывы на обед для педагогов определяются в соответствии с расписанием занятий и в удобное для педагога время.

2.16. Учитель во время проведения уроков в кабинете обязан:

- поддерживать порядок в кабинете;
- осуществлять проветривание кабинета во время перемен;
- оставлять чистый кабинет после проведения последнего своего урока;
- поднять стулья, если урок является в кабинете последним по расписанию
- обо всех неполадках с оборудованием, поломке или порче учебной мебели, учебно-наглядных пособий, интерьера (стены, пол, окна) незамедлительно сообщать ответственному за кабинет или дежурному администратору;
- в случае поломки или порчи мебели, учебно-наглядных пособий, интерьера и оборудования учащимися сообщить классному руководителю, дежурному администратору, социальному педагогу с целью незамедлительной организации исправления неполадок, ремонта.

2.17. Для заместителей директора устанавливается шестидневная рабочая неделя при условии, что их деятельность связана с учебно-воспитательным, образовательным, творческим, научно-методической, методической деятельностью.

2.18 В структурном подразделении «Детский сад «Маленькая страна» устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота, воскресенье).

2.19. При осуществлении в образовательном учреждении функций по контролю за образовательным процессом и в других случаях не допускается:

присутствие на занятиях посторонних лиц без разрешения представителя работодателя;

входить в классы, аудитории, группы после начала занятия, за исключением представителя работодателя;

делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы во время проведения занятий и в присутствии учащихся, воспитанников.

3. Внешний вид педагогов и вспомогательного персонала.

3.1. Внешний вид педагогов и вспомогательного персонала - одно из условий эффективности учебного процесса и вспомогательной работы обеспечения дисциплины в Лицее. От внешнего вида зависит стиль отношений педагогов и учащихся, воспитание культуры учащихся.

3.2. Основные требования к внешнему виду педагогов:

- опрятность, аккуратность
- классический, элегантный стиль одежды
- цвет одежды – спокойный, неяркий
- отсутствие вызывающих элементов одежды и украшений
- аккуратные маникюр, прическа, неяркий макияж, предпочтительные цвета - естественные
- сменная обувь (туфли)
- запрещается – ношение джинсов, обтягивающих брюк, чрезмерно открытые участки тела.

3.3. Основные требования к внешнему виду обслуживающего персонала:

- опрятность, аккуратность
- форменная одежда.

4. Поощрения за успехи в работе

4.1. Работодатель применяет к работникам учреждения, добросовестно исполняющим трудовые обязанности, следующие виды поощрений: объявляет благодарность, награждает почетной грамотой, представляет к званию лучшего по профессии.

4.2. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены в установленном порядке к государственным наградам (ч. 2 ст. 191 ТК РФ).

5. Трудовая дисциплина и ответственность за ее нарушение

5.1. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

замечание;

выговор;

увольнение по соответствующим основаниям.

5.2. Увольнение в качестве дисциплинарного взыскания может быть применено в соответствии со ст. 192 ТК РФ в случаях:

- неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ч.1 ст. 81 ТК РФ);
- однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей (п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ):
 - а) прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);
 - б) появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации - работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
 - в) разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;
 - г) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;
 - д) установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;
- совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя (п. 7 ч.1 ст. 81 ТК РФ);
- совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (п. 8 ч.1 ст. 81 ТК РФ);
- принятия необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации (п. 9 ч.1 ст. 81 ТК РФ);
- однократного грубого нарушения руководителем организации (филиала, представительства, структурного подразделения), его заместителями своих трудовых обязанностей (п. 10 ч.1 ст. 81 ТК РФ);
- повторное в течение одного года грубое нарушение устава образовательного учреждения (п.1 ст. 336 ТК РФ).

5.3. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка, предшествующее поведение работника и обстоятельства, при которых он был совершен.

5.4. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт (ст. 193 ТК РФ).

Не предоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

5.5. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником образовательного учреждения норм профессионального поведения или устава образовательного учреждения может быть проведено только по поступившей на него жалобе в письменной форме. Копия жалобы должна быть передана работнику.

5.6. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

5.7. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

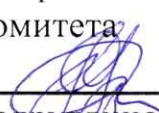

Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт.

5.8. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.9. Сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение.

5.10. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) комиссию по трудовым спорам учреждения, суд.

Принято на Общем собрании работников	СОГЛАСОВАНО Председатель профсоюзного комитета  Бадрутдинова О. В. «27» 09 2022 г.	УТВЕРЖДАЮ Директор Лицея № 9 «Лидер» имени А.М. Клешко  И. Г. Осетрова «27» 09 2022 г.
--------------------------------------	---	---

ПОЛОЖЕНИЕ
об организации работы по охране труда и обеспечению безопасности образовательного процесса в МАОУ Лицей № 9 «Лидер» имени А.М. Клешко

1. Общие положения

11. Настоящее положение разработано в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", Национальным стандартом Российской Федерации ГОСТ Р 12.0.007-2009 "Система стандартов безопасности труда. Система управления охраной труда в организации. Общие требования по разработке, применению, оценке и совершенствованию", межгосударственным стандартом ГОСТ 12.0.230-2007 "Система стандартов безопасности труда. Системы управления охраной труда. Общие требования", Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2015 - 2017 годы, письмом министерства образования и науки Российской Федерации от 25 августа 2015 г. N 12-1077 « о направлении рекомендаций», и иными законодательными и нормативными правовыми актами по охране труда и здоровья.

2.1. Система управления охраной труда и обеспечением безопасности образовательного процесса в МАОУ Лицей №9 «Лидер» имени А.М. Клешко и его структурных подразделениях, осуществляющих образовательную деятельность (далее - СУОТ), является неотъемлемой частью общей системы управления организацией и устанавливает:

общие требования к созданию и функционированию системы управления охраной труда в МАОУ Лицей №9 «Лидер» имени А.М. Клешко и его структурных подразделениях (далее - организация);

единый порядок подготовки, принятия и реализации решений по осуществлению организационно-технических, санитарно-гигиенических и лечебно-профилактических мероприятий, направленных на обеспечение безопасных условий труда и сохранение здоровья работников и обучающихся;

основные направления деятельности по охране труда и здоровья;

обязанности и ответственность в области охраны труда и безопасности

в Трудовом кодексе Российской Федерации и в иных нормативных правовых актах по охране труда.

2. Управление охраной труда

2.1. Общее управление охраной труда в Лицее и его структурных подразделениях осуществляет руководитель образовательного учреждения, реализующий функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования, который обеспечивает:

разработку основных направлений государственной политики в области охраны труда в сфере образования;

участие в разработке и реализации целевых программ улучшения условий и охраны труда;

разработку нормативных правовых актов по охране труда;

разработку профилактических мер, направленных на создание безопасных условий образовательного процесса, охрану и укрепление здоровья работников и обучающихся;

участие в расследовании несчастных случаев на производстве (групповых, с тяжелым и смертельным исходом), профессиональных заболеваний, произошедших в лицее;

иные полномочия, предусмотренные трудовым законодательством (включая законодательство об охране труда), состоящим: Трудового кодекса Российской Федерации, иных федеральных законов и законов субъектов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права, с учетом региональных особенностей.

2.2 Реализация основных направлений в области охраны труда осуществляется согласованными действиями руководителя образовательного учреждения и выборным представителем профсоюза организации, обеспечивают:

исполнение законов и иных нормативных правовых актов в области охраны труда;

управление охраной труда;

содействие общественному контролю за соблюдением прав и законных интересов работников в области охраны труда;

координацию деятельности в области охраны труда, в том числе по организации проведения, в установленном порядке обучения по охране труда работников, руководителя организаций, проверки знаний ими требований охраны труда;

участие в финансировании мероприятий по охране труда;

иные полномочия в сфере управления охраной труда в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации.

3. Основные элементы управления охраной труда

3.1. Система управления охраной труда в организации характеризуется наличием основных элементов концепции, целей и задач в области охраны труда.

3.2 Цели и задачи в области охраны труда:

соответствие основным направлениям государственной политики в области

охраны труда;

обеспечение безопасности и охраны здоровья работников и обучающихся;

определение превентивных мер по защите работников и обучающихся от опасностей, предупреждению несчастных случаев и профессиональных заболеваний работников на производстве;

соблюдение трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;

реализацию мероприятий по улучшению условий, охраны труда, коллективных договоров и соглашений по охране труда;

совершенствование функционирования СУОТ;

осуществление мер поощрения работников за активное участие в управлении охраной труда и обеспечением безопасности образовательного процесса.

Работодатель совместно с профсоюзным комитетом постоянно актуализирует цели и задачи в области охраны труда.

3.3. Организация работ по охране труда в организации предусматривает:

распределение обязанностей и ответственности в сфере охраны труда и безопасности образовательного процесса;

создание службы охраны труда или введение должности специалиста по охране труда в штат организации;

участие работников и их представителей в управлении охраной труда в части привлечения работников, а также их представителей по охране труда к консультациям, информированию и повышению их квалификации, предоставления условий для совершенствования СУОТ и создания, формирования и функционирования комитета (комиссии) по охране труда;

наличие нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности организации;

передачу и обмен информацией по охране труда, включающие получение и рассмотрение внешних и внутренних обращений (сообщений), их документальное оформление и подготовку ответов, а также рассмотрение предложений работников (их представителей).

В целях разработки мероприятий по улучшению условий и охраны труда, определения ресурсов, необходимых для реализации мероприятий, в организации осуществляется планирование деятельности по управлению охраной труда.

Планирование основано на информации, содержащей:

требования законодательных и иных нормативных правовых актов;

результаты специальной оценки условий труда, анализа производственного травматизма, травматизма обучающихся и профессиональной заболеваемости;

предписания представителей органов государственного контроля и надзора, представления технических инспекторов труда Профсоюза.

Одним из основных документов в организации является план функционирования СУОТ, который включает:

перечень мероприятий, направленных на улучшение условий, охраны труда и здоровья, снижение уровней профессиональных рисков;

сроки реализации мероприятий и ответственных лиц;

источник финансирования мероприятий.

План функционирования СУОТ формируется с учетом типового перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков, утвержденного

федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

3.4. Система мер ответственности и стимулирования работников, участвующих в разработке и реализации СУОТ, при осуществлении образовательного процесса предполагает:

разработку, утверждение и согласование должностных инструкций по охране труда для руководителей и специалистов;

установление ответственности, материального и морального стимулирования работников за активные действия по реализации СУОТ;

формирование у работников мотивационного механизма безопасного поведения, развитие навыков предвидеть и предупреждать возникновение инцидентов.

3.5. В целях создания здоровых и безопасных условий труда работников и обучающихся в организации планируются и реализуются действия, процедуры, процессы, которые предусматривают:

обеспечение безопасных условий труда на рабочих местах, в том числе при эксплуатации зданий, сооружений, а также оборудования и инструментов;

финансирование мероприятий по охране труда и здоровья;

идентификацию опасностей (выявление и установление потенциальных рисков, связанных с производственным травматизмом, профессиональными заболеваниями, аварийными ситуациями и т.д.);

проведение специальной оценки условий труда в целях выявления вредных и опасных производственных факторов, предоставления гарантий и компенсаций работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда, по результатам СУОТ;

организацию и проведение обучения безопасным методам и приемам работ, оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажей по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников;

проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников образования;

обеспечение сертифицированной специальной одеждой и другими средствами индивидуальной защиты работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;

лечебно-профилактическое обслуживание работников, организацию режима труда и отдыха;

расследование и анализ причин несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний;

обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

нормативно-правовое и информационное обеспечение по охране труда;

другие функции, предусмотренные трудовым законодательством (включая законодательство об охране труда) и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.6. Осуществление контроля за соблюдением требований охраны труда на рабочих местах, мониторинга условий и охраны труда, внутреннего и внешнего

аудитов по вопросам охраны труда и безопасности образовательного процесса являются одними из главных элементов СУОТ, направленных на:

проверку (обследование) состояния охраны труда в организации и соответствие условий труда на рабочих местах требованиям охраны труда;

выполнение руководителем и специалистами должностных обязанностей по охране труда;

выявление и предупреждение нарушений требований охраны труда;

принятие мер по устранению выявленных недостатков.

3.7. Одним из основных свойств СУОТ является ее совершенствование и повышение эффективности функционирования, направленное на создание безопасных условий труда, предупреждение несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний путем выявления, оценки и снижения уровней профессиональных рисков.

Совершенствование СУОТ обеспечивается своевременной реализацией мероприятий, предусматривающих:

определение опасных и вредных производственных факторов и оценки рисков;

анализ причин несчастных случаев, профессиональных заболеваний и инцидентов на производстве;

проведение проверок (обследований) по охране труда;

внесение предложения работников организации, уполномоченных по охране труда, и комитетов (комиссий) по охране труда по улучшению условий труда на рабочих местах;

представление предложений по внесению изменений в трудовое законодательство (включая законодательство об охране труда) и иные акты, содержащие нормы трудового права, программы по охране труда, а также коллективные договоры (соглашения по охране труда).

3.8. Повышение эффективности функционирования СУОТ определяется актуальностью и результативностью мероприятий по улучшению условий и охраны труда, корректирующими действиями, а также обеспечением необходимыми средствами и ресурсами.

4. Нормативно-правовое обеспечение и информационное сопровождение системы управления охраной труда

4.1. В целях эффективного управления охраной труда работодатель (руководитель организации) по согласованию с выборным профсоюзным органом обеспечивает формирование:

перечня законодательных и иных нормативных правовых актов по охране труда, необходимых для создания и функционирования СУОТ в организации, с учетом типа, специфики и характера ее деятельности;

условий для информационного сопровождения действий, процедур, процессов и обеспечения ресурсов, иных технических и организационно-методических мероприятий по внедрению и реализации СУОТ в организации.

Перечень




профессий и должностей работников, имеющих право на бесплатную выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

(на основании приложения к приказу Министерства труда и социальной защиты РФ N 997н от 09.12.2014г.)

№ п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год
1.	Младший воспитатель	халат х/б фартук для раздачи пищи фартук для уборки групп фартук для уборки туалета косынка перчатки резиновые	2 шт. 2 шт. 2 шт. 2 шт. 2 шт. 1 пара
2.	Уборщик служебных помещений	халат хлопчатобумажный перчатки резиновые	2 шт. 2 пары
3.	Дворник	костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий фартук из полимерных материалов с нагрудником сапоги резиновые с защитным подноском перчатки с полимерным покрытием	1 шт. 2 шт. 1 пара 6 пар
4.	Кухонный рабочий	фартук клеенчатый калоши резиновые перчатки резиновые халат хлопчатобумажный косынка хлопчатобумажная	1 шт. 1 пара 1 пара 2 шт. 2 шт.
5.	Машинист по стирке белья и спецодежды	Халат хлопчатобумажный Косынка хлопчатобумажная Фартук с прорезиненным нагрудником Калоши резиновые	2 шт. 2 шт. 1 шт. 1 пара
6.	Рабочий по обслуживанию здания	Костюм хлопчатобумажный Перчатки хлопчатобумажные	2 шт. 6 пар
7.	Гардеробщик	костюм для защиты от общих производственных загрязнений или халат для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт. 1 шт.

8.	Заведующий библиотекой; библиотекарь	костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.
		халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.

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

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

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

г. Красноярск, 2022

I. Общие положения

1. Данное Положение разработано в соответствии с Федеральным законом от 03.11.2006 № 174-ФЗ «Об автономных учреждениях», Постановлением администрации г. Красноярска от 19.01.2010 г. № 1 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений города Красноярска» и иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации, Красноярского края и правовыми актами г. Красноярска, Коллективным договором, Уставом Лицея, локальными актами, должностными инструкциями Лицея.

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

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

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

• Федеральная инновационная площадка Министерства просвещения Российской Федерации:

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

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

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

- примерных основных образовательных программ, обеспечивающих реализацию федеральных государственных образовательных стандартов начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования, обеспечивающих дополнительную углубленную подготовку обучающихся по предметам естественно-научного и технического циклов;
- дополнительных общеобразовательных программ различных направленностей;
- образовательных потребностей и запросов обучающихся и их родителей;
- потребностей развития экономики Красноярска и Красноярского края;

- материалов, обеспечивающих духовно-нравственное развитие, воспитание, качество подготовки обучающихся, создание безопасных и комфортных условий (целевые программы, проекты).

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

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

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

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

8. 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.

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

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

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

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

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

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

II. Механизм формирования заработной платы работников Лицея

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

2. Любой работник лицея может совмещать несколько должностей согласно утвержденному штатному расписанию с учетом профессионального уровня, действуя в

соответствии с должностными инструкциями при условии выполнения всех функциональных обязанностей. Назначение на должности осуществляет директор. Педагогическая нагрузка учителя и педагога дополнительного образования определяется учебным планом и профессиональным уровнем работника лицея, устанавливается тарификацией и утверждается директором. Изменение нагрузки в течение учебного года осуществляется в связи с производственной необходимостью и по согласию учителя и педагога дополнительного образования с обязательным уведомлением работника за два месяца и утверждается приказом директора.

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

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

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

Условиями установления повышающего коэффициента являются:

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

Расчет повышающего коэффициента производится по формуле:

$$K=K_1 + K_2$$

где:

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

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

Расчет повышающего коэффициента (K_2) осуществляется следующим образом:

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

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

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

где:

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

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

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

где:

Q – общий объем фонда оплаты труда педагогических работников;

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

Остим – предельный фонд оплаты труда, который может направляться на выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам, определяется в размере не менее 15% от фонда оплаты труда педагогических работников;

Отп – сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, выплаты пособия по временной нетрудоспособности за счет средств работодателя, оплаты дней служебных командировок, подготовки, пере-подготовки, повышения квалификации педагогических работников.

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

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

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

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

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

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

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

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

Исчисленная в соответствии с настоящим пунктом персональная выплата в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной

заработной платы (минимального размера оплаты труда) включает в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

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

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

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

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

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

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

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

1. Почасовая оплата труда работникам.

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

Почасовая оплата труда педагогических работников Лицея применяется при оплате:

– за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников;

– при оплате за педагогическую работу специалистов Лицея, привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;

Размер оплаты за один час для педагогических работников определяется отдельно:

– для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 18 часов в неделю - учителю, педагогу дополнительного образования;

– для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 24 часов в неделю - музыкальному руководителю,

– для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 30 часов в неделю - воспитателю ГПД, тренеру-преподавателю

– для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 36 часов в неделю – педагогу-психологу.

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

$$Чп = О * (1 + (П+К)/ 100\%)/Н * 4,3$$

Чп - размер доплаты за один час, руб.;

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

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

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

Н – норма часов педагогической работы на ставку заработной платы;

4,3 – среднее число недель в месяце.

2. Оплата труда иным работникам.

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

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

$$Чд = (О*Р/100\%)/Д, \text{ где}$$

Чд – размер доплаты за один день работы, руб.

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

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

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

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

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

IV. Оплата труда заместителей директора и главного бухгалтера

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

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

- должностной оклад;

- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

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

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

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

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

V. Другие вопросы оплаты труда

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

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

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

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

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

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

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

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

персональные выплаты (с учетом сложности, напряженности и особого режима работы,

опыта работы, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), обеспечения региональной выплаты;

выплаты по итогам работы.

3. Виды выплат отвечают уставным задачам Лицея.

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

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

6. Стимулирующие выплаты устанавливаются комиссией, состав которой утверждается директором Лицея, на основании Положения о комиссии по распределению стимулирующих выплат работникам Лицея и утверждается директором Лицея.

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

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

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

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

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

где:

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

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

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

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

где:

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

$Q_{\text{стим.рук.}}$ - плановый фонд стимулирующих выплат директора, заместителя директора и главного бухгалтера Лицея, утвержденный в бюджетной смете, плане финансово-хозяйственной деятельности Лицея в расчете на 1 квартал;

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

$Q_{\text{стим.\%}}$ - плановый фонд стимулирующих выплат работников Лицея (за исключением учителей, педагогов дополнительного образования), выплачиваемых в %

$$Q_{\text{стим.}} \text{ не может превышать } Q_{\text{стим.1}}$$

$$Q_{\text{стим.1}} = Q_{\text{зп}} - Q_{\text{гар.}} - Q_{\text{отп}}$$

где:

$Q_{\text{стим. 1}}$ - предельный фонд заработной платы, который может направляться Лицеом на выплаты стимулирующего характера;

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

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

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

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

где:

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

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

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

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

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

11. При выплатах по итогам работы учитывается:

- степень исполнения муниципального задания;
- объем освоения выделенных бюджетных средств;
- объем ввода законченных 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.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

VII. Единовременная материальная помощь

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

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

3. Конкретный размер материальной помощи определяется директором Лицея.

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

Приложение 1 к Положению об оплате труда

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Приложение 2 к положению об оплате труда

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

№ п/п	Основание повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	Предельное значение повышающего коэффициента процентов
1.	За наличие квалификационной категории:	
	высшей квалификационной категории	25
	первой квалификационной категории	15
	второй квалификационной категории	10
2.	За осуществление педагогической деятельности в условиях изменения содержания образования и воспитания:	
	для педагогических работников общеобразовательных учреждений	35
	для педагогических работников дошкольных образовательных учреждений	50
	для педагогических работников прочих образовательных учреждений	20

Приложение 3 к положению об оплате труда

Выплаты компенсационного характера

1. Работникам Лицея устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) условиями труда;

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Приложение 4 к положению об оплате труда

Размер выплат стимулирующего характера работникам Лицея

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Педагогические работники: педагог-психолог, социальный педагог, учитель – логопед, учитель-дефектолог, тьютор.	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Сопровождение учащихся в образовательном процессе	Руководство психолого-медико-социальной службой, психолого-медико-педагогическим консилиумом, советом профилактики, деятельность уполномоченного по правам участников образовательного процесса	Работа в соответствии с положениями и планом	20	ежемесячно
	Работа в психолого-медико-педагогическом консилиуме учреждения	Участие в работе	Постоянное, без пропусков, участие в одной из комиссий, подготовка отчетной документации	10	ежемесячно
	Работа с семьями обучающихся, воспитанников	Проведение мероприятий для родителей, семей обучающихся, воспитанников учреждения	Проведение одного мероприятия	10	ежемесячно
		Качественное проведение диагностических мероприятий	В соответствие с планом	20	ежемесячно

	Обследование условий жизни опекаемых, своевременное информирование руководителя учреждения о происшествиях с воспитанниками, обучающимися повлекших причинение вреда их жизни и здоровью, о случаях детской безнадзорности, правонарушениях, преступлениях и иных антиобщественных действиях, совершенных несовершеннолетними и в отношении их законными представителями, не исполняющими либо ненадлежащим образом исполняющими родительские обязанности, а также иным поведением оказывающими отрицательное влияние на воспитанников, обучающихся	Акты обследования, отчеты	20	ежемесячно
Выстраивание взаимодействия с учреждениями здравоохранения	Организация проведения плановой диспансеризации и медицинских осмотров учащихся	100%	30	ежемесячно
Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирурующих или надзирающих органов	Отсутствие предписаний контролирурующих органов	0	30	ежемесячно
		Устранение предписаний в установленные сроки	20	ежемесячно

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Эффективность методов и способов работы по педагогическому сопровождению учащихся	Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью (участие – 10-50б, руководство проектным направлением – 20-50б)	Реализация проекта, программы		
		лицейский уровень	10-20	ежемесячно
		районный уровень	15-25	
		муниципальный уровень	20-30	
региональный уровень	30-40			
федеральный уровень	40-50			
	Призовое место в конкурсе проектов и программ:			1 раз в месяц
	районный уровень	10		
	муниципальный уровень	15		
	региональный уровень	20		
	федеральный уровень	30		
	международный уровень	40		
	Презентация результатов работы в форме статьи, выступления на форумах педагогов		20	1 раз в месяц
	Организация и проведение мероприятия в соответствии с образовательным проектом, оформление выставки:			1 раз в месяц
	лицейского уровня	10		
	муниципального уровня	20		
	регионального уровня	30		
	федерального уровня	40		
Снижение уровня заболеваемости обучающихся	Снижение количества заболевших учащихся	Отсутствие динамики увеличения числа хронических и сезонных заболеваний учащихся	30	ежемесячно
Повышение мотивации к обучению	Снижение пропусков без уважительной причины	За 1% по Лицею	5	ежемесячно

Эффективная реализация коррекционной направленности образовательного процесса	Качество успеваемости обучающихся	50-65%	10	ежемесячно
		65-80%	20	
Формирование социального опыта обучающихся, воспитанников	Количество обучающихся, воспитанников, состоящих на внутреннем учете учреждения или на учете в группе по делам несовершеннолетних	0-10%	20	ежемесячно
Выплаты за качество выполняемых работ				
Высокий уровень педагогического мастерства	Организация работы службы психолого-педагогического сопровождения учащихся	Отрицательная динамика возникновения конфликтов** в течение учебного года	30	ежемесячно
	Участие в конкурсах профессионального мастерства, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	Участие в конкурсе профессионального мастерства, внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении мастер-классов, творческих отчетов	20	ежемесячно
		Победа в конкурсе профессионального мастерства:		1 раз в месяц
		лицейский уровень	10	
		районный уровень	20	
		муниципальный уровень	30	
		региональный уровень	40	
		федеральный уровень	50	

		Систематическая работа по повышению педагогического мастерства (курсы повышения квалификации, семинары, самообразование), использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	Внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении мастер-классов, творческих отчетов	20	ежемесячно
	Создание безопасной и здоровьесохраняющей среды в учреждении	Реализация целевой программы «Безопасная школа», проведение мероприятий в рамках программы	за одно мероприятие	20	1 раз в месяц
Педагогические работники:	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
Воспитатель ГПД	Эффективная организация внеурочной деятельности в группах продленного дня	Разработка сценариев мероприятий и их проведение	100% участие учащихся ГПД в мероприятии	10	ежемесячно
		Разработка программ дополнительного образования и их реализация	100% участие учащихся ГПД в 1 программе	20	ежемесячно
	Обеспечение занятости детей	проведение с детьми занятий по подготовке домашних заданий, приобщение к труду, воспитание этических и нравственных норм, привитие им санитарно-гигиенических навыков	постоянно	20	ежемесячно
	Организация работы по укреплению здоровья детей	Ежедневные прогулки на свежем воздухе, организация подвижных игр, соблюдение температурного, светового режима и т.д.	отсутствие замечаний администрации Лицея, надзорных органов	20	ежемесячно
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы					

Организацию здоровьесберегающей воспитывающей среды	Отсутствие травм, несчастных случаев, вредных привычек у учащихся	0	20	ежемесячно	
Эффективность работы по созданию детского коллектива	Социально-психологический климат в детском коллективе, способствующий мотивации к обучению, эффективному разрешению конфликтов, адекватной самооценке	Высокие показатели обучения учащихся (более 50%)	10	ежемесячно	
		отсутствие конфликтов	10		
Выплаты за качество выполняемых работ					
Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса	Выстраивание воспитательного процесса в соответствии с программой воспитания	Наличие программы воспитания	30	ежемесячно	
		Участие в конкурсах профессионального мастерства, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	Участие в конкурсе профессионального мастерства, внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении мастер-классов, творческих отчетов	20	ежемесячно
			Победа в конкурсе профессионального мастерства:		1 раз в месяц
		лицейский уровень	10		
		районный уровень	20		
		муниципальный уровень	30		
		региональный уровень	40		
		федеральный уровень	50		
Педагогические работники	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				

и учебно-вспомогательный персонал Аккомпониатор - концертмейстер, преподаватель-организатор (ОБЖ), тренер-преподаватель, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре.	Руководство проектными и творческими группами, методическими объединениями	Руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами, методическими объединениями)	Обеспечение работы в соответствии с планом	20	ежемесячно
	Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы)	Полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	100%	20	ежемесячно
	Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья детей	Праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья и т.п.	Наличие мероприятий	30	
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Достижения учащихся	Участие в соревнованиях, олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах различного уровня	Доля участников от общего числа обучающихся, воспитанников до 20% до 50% до 100%	10 15 20	ежемесячно	

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Приложение 5

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

	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный»**, при условии соответствия почетного звания профилю учреждения	40%
2	Специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с муниципальными образовательными учреждениями либо продолжающим работу в образовательном учреждении, персональная выплата устанавливается на первые пять лет работы с даты окончания учебного заведения	20%
3	Учителям и иным педагогическим работникам за проверку письменных работ в образовательных учреждениях (пропорционально нагрузке):	
	истории, биологии и географии	5%
	физике, химии, иностранного языка	10%
	математике	20%
	начальных классов	20%
	русского языка и литературы	25%
4	Учителям и иным педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя *****	2 700 руб.
5	Учителям и иным педагогическим работникам за заведование элементами инфраструктуры*****	
	кабинетами, лабораториями	10%
	учебно-опытными участками, мастерскими, музыкальными и спортивными залами	20%
6	Краевые выплаты воспитателям образовательных учреждений, реализующих основную образовательную программу дошкольного образования детей <*****>	718,4 руб.
7	поварам за контроль качества поставляемых продуктов при организации питания	20%
8	учебно-опытными участками, музыкальными и спортивными залами	20%
9	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	5 000 руб.
	в двух и более классах	10 000 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 в классе с наполняемостью не менее наполняемости, установленной для образовательных учреждений в соответствии с законодательством Российской Федерации.

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

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

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

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

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

<*****> 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 воз-награждение за классное руководство педагогическим работникам муниципальных общеобразовательных организаций, предоставляемого из краевого бюджета.

Размер выплат по итогам работы работникам лица

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

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

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

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

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

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

Виды и размеры персональных выплат заместителям директора и главному бухгалтеру

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

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

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

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

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

Приложение 9

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

Критерии	Условия		Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке, баллы
	наименование	индикатор	
Степень исполнения муниципального задания	% освоения	от 86,8% до 95%	25
	муниципального задания по каждой муниципальной услуге	от 95,1% до 100%	50
		свыше 100%	75
Объем ввода законченных ремонт объектов	Текущий ремонт	выполнен в срок, в полном объеме	25
	Капитальный ремонт		50
Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	Применение нестандартных методов работы	x	50
Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения	Задание выполнено	в срок, в полном объеме	50

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

Приложение 10

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

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

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

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

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

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

Приложение 11

Размер стимулирующих выплат за счет средств от приносящий доход деятельности

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

Приложение 12

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора, заместителей директора, главного бухгалтера Лицея и среднемесячной заработной

№	Наименование	Кратность
1	Директор	3,7
2	Заместители директора	2,2
3	Главный бухгалтер	2,3

платы работников (без учета директора, заместителей директора и главного бухгалтера)