

Приложение № 1
к Коллективному договору
МБОУ Лицей № 2
от «20» апреля 2015 года

Принято с учетом мнения первичной
профсоюзной организации
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Лицей № 2»

Председатель первичной
профсоюзной организации


_____ Мосина В.Н.

УТВЕРЖДАЮ:

Директор муниципального
бюджетного
общеобразовательного
учреждения
«Лицей № 2»
приказ


_____ И.В. Сосновская



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

Красноярск 2015 г

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с постановлением администрации города Красноярска от 27.01.2010 № 14 "Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений города Красноярска" и регулирует порядок и условия оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Лицей № 2», координацию деятельности которого осуществляет главное управление образования администрации города Красноярска (далее - Лицей).

1.2. Заработная плата в соответствии с новыми системами оплаты труда устанавливается работнику на основании трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) при наличии действующих коллективных договоров (их изменений), локальных нормативных актов, устанавливающих новые системы оплаты труда.

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

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

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

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

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

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

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

1.7. Для работников Лицея, с которыми для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых Лицеём услуг, заключаются срочные трудовые договоры и оплата труда по которым полностью осуществляется за счет средств, полученных от предпринимательской и иной

приносящей доход деятельности, система оплаты труда устанавливается в соответствии с настоящим Положением в пределах указанных средств.

1.8. Размер средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников Лицея, составляет 70% от доходов, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, 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.

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

II. Оклады (должностные оклады) ставки заработной платы.

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

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

2.3. Минимальные размеры окладов работников образования устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных Приказом Минздравсоцразвития от 05.05.2008 N 216н

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	2
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	
	2 466,0
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	
1-й квалификационный уровень	2 597,0
2-й квалификационный уровень	2 882,0
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	

1-й квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	3 605,0
	при наличии высшего профессионального образования	4 103,0
2-й квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	3 774,0
	при наличии высшего профессионального образования	4 298,0
3-й квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	4 133,0
	при наличии высшего профессионального образования	4 707,0
4-й квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	4 523,0
	при наличии высшего профессионального образования	5 153,0

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

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	2
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	
1-й квалификационный уровень	2 597,0
2-й квалификационный уровень	2 739,0
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	
1-й квалификационный уровень	2 882,0
2-й квалификационный уровень	3 167,0
3-й квалификационный уровень	3 480,0
4-й квалификационный уровень	4 392,0
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	
1-й квалификационный уровень	3 167,0

2-й квалификационный уровень	3 480,0
3-й квалификационный уровень	3 820,0
4-й квалификационный уровень	4 592,0

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

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений	
1-й квалификационный уровень	5 361,0
2-й квалификационный уровень	5 762,0
3-й квалификационный уровень	6 218,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	
2-й квалификационный уровень	3 167,0
3-й квалификационный уровень	3 480,0
4-й квалификационный уровень	4 392,0
5-й квалификационный уровень	4 961,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	
5-й квалификационный уровень	5 361,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»	
1-й квалификационный уровень	5 762,0
2-й квалификационный уровень	6 675,0
3-й квалификационный уровень	7 188,0

2.6. Минимальные размеры окладов работников культуры, искусства и кинематографии устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 N 570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии:

должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	при наличии среднего профессионального образования	3480,0 рубля
	при наличии среднего профессионального образования	4392,0 рубля

Минимальные размеры ставок заработной платы работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих культуры, искусства и кинематографии, устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации

от 14.03.2008 № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии:

Должности, отнесенные к ПКГ «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня»	2 466,0 рубля
---	---------------

Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности «заведующий библиотекой» устанавливается в размере 5 361,0 рублей.

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

«Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	2
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»	
1-й квалификационный уровень	2 231,0
2-й квалификационный уровень	2 338,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»	
1-й квалификационный уровень	2 597,0
2-й квалификационный уровень	3 167,0
3-й квалификационный уровень	3 480,0
4-й квалификационный уровень	4 193,0

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

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

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

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

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

K – повышающий коэффициент.

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

2.8.3. Перечень и размеры повышающих коэффициентов по основаниям повышения, установленным в пункте 2.8.4 настоящего Положения и

применяемым для установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами Лицея с учетом мнения первичной профсоюзной организации, в пределах фонда оплаты труда Лицея, на период времени выполнения работы, являющейся основанием для установления повышающего коэффициента.

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

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

2.8.5. Условиями установления повышающего коэффициента являются: коэффициент устанавливается всем педагогическим работникам Лицея 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 (k) в Лицее осуществлять следующим образом:

если доля стимулирующих выплат педагогических работников без персональных выплат < 25%, то $k = 0\%$;

если доля стимулирующих выплат педагогических работников без персональных выплат > 25%, то повышающий коэффициент рассчитывается по следующей формуле:

$k = Q1 / Q_{\text{окл}} \times 100\%$, где:

$Q1$ – фонд оплаты труда педагогических работников, рассчитанный для установления повышающих коэффициентов;

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

$Q1 = Q - Q_{\text{гар}} - Q_{\text{стим}} - Q_{\text{отп}}$, 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, компенсационных выплат, персональных стимулирующих выплат;

$Q_{\text{стим}}$ – предельный фонд оплаты труда, который может направляться на стимулирующие выплаты педагогическим работникам, определяется в размере не менее 25% от фонда оплаты труда педагогических работников;

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

Если $k >$ предельного значения, то повышающий коэффициент устанавливается в размере предельного значения.

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

3.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

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

3.3. В случаях, определенных законодательством Российской Федерации и Красноярского края, к заработной плате работников Лицея устанавливаются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями.

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

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

3.6. Оплата труда в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливается работникам Лицея на основании статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится на основании статьи 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.7. Оплата труда при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы,

определенной трудовым договором, осуществляется в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

Размер доплаты за один час дополнительной педагогической работы при замещении временно отсутствующего работника определяется по формуле:

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

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, за опыт работы.

К – сумма компенсационных выплат, установленных работнику, %.

Н – норма часов педагогической работы за ставку заработной платы.

3.8. Размер доплаты за один рабочий день при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, то есть в свое рабочее время рассчитывается по следующей формуле:

$$Чд = (О * Р / 100\%) / Д, \text{ где}$$

Чд – размер доплаты за один день, 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.

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

№ п/п	Виды компенсационных выплат	Размер в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
1	Руководителям, педагогическим работникам и другим специалистам медико-педагогических и психолого-медико-педагогических консультаций, логопедических пунктов	20
2	За работу в группах для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в общеобразовательных учреждениях	20
3	Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому больных детей (при наличии соответствующего медицинского заключения)	20
4	Работникам оздоровительных лагерей всех типов и наименований за систематическую переработку сверх нормальной продолжительности рабочего времени	15

5	Водителям легковых автомобилей за ненормированный рабочий день	25
6	За ненормированный рабочий день	15% <***>

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

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

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

IV. Выплаты стимулирующего характера

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

4.2. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их введения устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами Лицея, принятыми с учетом мнения первичной профсоюзной организации Лицея.

4.3. 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.

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

4.5. Виды выплат должны отвечать уставным задачам Лицея.

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

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

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

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

4.10. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ для работников Лицея определяются согласно приложению 1 к настоящему Положению.

4.11. При осуществлении выплат, предусмотренных пунктом 4.10, 4.13 могут применяться иные критерии оценки результативности и качества труда работников, не предусмотренные приложениями 1, 3 к настоящему Положению.

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

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

При осуществлении выплат, предусмотренных настоящим пунктом, Лицей вправе дифференцировать персональные выплаты за сложность, напряженность и особый режим работы.

4.12.1 Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) ниже размера заработной платы, установленного Законом Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 "О новых системах оплаты труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений", предоставляется региональная выплата.

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

Работникам, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени ниже размера заработной платы, установленного Законом Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 "О новых системах оплаты труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений", исчисленного пропорционально отработанному времени, установить региональную выплату, размер которой для каждого работника определяется как разница между размером заработной платы, установленным Законом Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 "О новых системах оплаты труда работников краевых

государственных бюджетных и казенных учреждений", исчисленным пропорционально отработанному работником времени, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.

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

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

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

4.13. При выплатах по итогам работы учитывается:

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

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

4.14. При установлении размера выплат стимулирующего характера конкретному работнику (за исключением персональных выплат) В Лицее применяют балльную оценку.

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

$S = S_{1 \text{ балла}} \times B_i$, где:

S – размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику Лицея в плановом периоде;

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

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

$S_{1 \text{ балла}} = \frac{(Q_{\text{стим}} - Q_{\text{стим рук}})}{\sum_{i=1}^n B_i}$, где:

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

$Q_{\text{стим рук}}$ – плановый фонд стимулирующих выплат директора Лицея, утвержденный в плане финансово-хозяйственной деятельности Лицея в расчете на месяц в плановом периоде;

n – количество физических лиц Лицея, подлежащих оценке за отчетный период (год, квартал, месяц), за исключением директора Лицея,;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

V. Единовременная материальная помощь.

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

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

5.3. Конкретный размер материальной помощи определяется директором Лицея

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

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

6.1. Оплата труда директора Лицея, его заместителей и главных бухгалтеров Лицея осуществляется в виде заработной платы, которая включает в себя:

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

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

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

6.4. Директору Лицея группа по оплате труда руководителей учреждений устанавливается приказом главного управления образования администрации города и определяется не реже одного раза в год в соответствии со значениями объемных показателей за предшествующий год на основании ходатайств территориального отдела главного управления образования администрации города по Центральному и Железнодорожному району.

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

6.6. Порядок исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада директора Лицея определяется в соответствии с постановлением администрации города от 27.01.2010 № 14 «О новых системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений города Красноярска».

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

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

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

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

6.9. Выплаты компенсационного характера директору Лицея, заместителям директора и главным бухгалтерам устанавливаются в соответствии с разделом 3 настоящего Положения как в процентах к должностным окладам, так и в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

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

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

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

Сложившаяся к концу отчетного периода экономия бюджетных средств по стимулирующим выплатам директору Лицея может направляться на стимулирование труда работников Лицея. Направление указанных средств на иные цели осуществляется по согласованию с главным управлением образования администрации города.

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

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

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

6.16. Комиссия принимает решение об установлении стимулирующих выплат и их размере открытым голосованием при условии присутствия не менее

половины членов комиссии. Решение комиссии оформляется протоколом. На основании протокола комиссии главное управление образования администрации города издает приказ об установлении стимулирующих выплат директору Лицея.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за каждый вид выплат отдельно.

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

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

При выплатах по итогам работы учитываются:

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

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

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

№ п/п	Виды персональных выплат	Размер выплат к окладу (должностному окладу)
1	2	3
1	При наличии высшей квалификационной категории при наличии первой квалификационной категории	20% 15%
2	Сложность, напряженность и особый режим работы, наличие филиалов: до 3 свыше 3	30% 60%
3	Опыт работы в занимаемой должности*: от 1 года до 5 лет	5%
	при наличии ученой степени кандидата наук	15%
	при наличии ученой степени доктора наук	20%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слов «Заслуженный»	15%
	при наличии почетного звания, начинающегося со	20%

	слова «народный»	
	от 5 лет до 10 лет	15%
	при наличии ученой степени кандидата наук	25%
	при наличии ученой степени доктора наук	30%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слов «Заслуженный»	25%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный»	30%
	свыше 10 лет	25%
	при наличии ученой степени кандидата наук	35%
	при наличии ученой степени доктора наук	40%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слов «Заслуженный»	35%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный»	40%

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

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

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

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

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

Критерии	Условия	Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке	
Степень освоения выделенных бюджетных средств	% освоения выделенных бюджетных средств	От 98% до 99%	70%
		от 99,1% до 100%	100%
Проведение ремонтных работ	текущий ремонт капитальный ремонт	выполнен в срок,	25%
		качественно, в полном объеме	50%
Подготовка общеобразовательного учреждения к новому учебному году	Учреждение принято надзорными органами	Без замечаний	50%

Критерии	Условия	Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке	
Степень освоения выделенных бюджетных средств	% освоения выделенных бюджетных средств	От 98% до 99%	70%
		от 99,1% до 100%	100%
Участие в инновационной деятельности	наличие реализуемых проектов	Реализация проектов	100%
Организация и проведение важных работ, мероприятий	наличие важных работ, мероприятий	Международные,	100%
		федеральные,	90%
		межрегиональные,	80%
		региональные,	70%
		внутри учреждения	60%

6.22. Заместителям директора и главному бухгалтеру размер стимулирующих выплат устанавливается приказом директором Лицея.

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

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

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

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

Стимулирующие выплаты

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

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

		участие в работе аттестационной комиссии, экспертной комиссии, психолого-медико-педагогическом консилиуме Лицея, наставническая работа	постоянное участие в комиссиях, подготовка отчетной документации	10
	Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы)	полнота и соответствие нормативным документам	100%	10
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Стабильность и рост качества обучения,	участие школьников в мероприятиях различного уровня	% участвующих от общего числа обучающихся	20
	положительная динамика по индивидуальному прогрессу обучающихся	качество успеваемости (по результатам итоговых контрольных работ, контрольных срезов, ГИА-9, ЕГЭ)	общеобразовательные учреждения – не ниже 30%, гимназии, Лицеи, школы с углубленным изучением предметов гимназии – не ниже 50% по предметам с углубленной подготовкой	30
		участие обучающихся в конкурсах, олимпиадах	количество участников конкурсов – не менее	20

		различного уровня	70% (от общего числа обучающихся)	
			количество участников олимпиад – не менее 50% (от общего числа обучающихся)	20
			наличие призеров и победителей	20
	Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	разработка и реализация проектов и программ	призовое место в конкурсе проектов и программ	20
			презентация результатов работы в форме статьи, выступления на форумах педагогов	10
	Учет численности обучающихся в классе	превышение численности обучающихся в классе над нормативной численностью обучающихся в классе	численность человек	1 за 1 обучающегося
Выплаты за качество выполняемых работ				
	Высокий уровень педагогического	освоение информационных	использование при организации занятий	20

	мастерства при организации образовательного процесса	технологий и применение их в практике работы обучающимися	интерактивной доски, компьютерных программ по созданию презентаций и публикаций	
		выстраивание образовательного процесса в соответствии с программой надпредметного содержания	наличие программы	20
«Педагогические работники: (начальное образование) учитель общее»	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Успешность учебной работы	качество обученности по итогам оценочного периода согласно локальным нормативным актам Лицея	свыше 70% 60–70%	8 5
	Результативность, стабильность и рост качества обучения, положительная динамика по индивидуальному прогрессу обучающихся	динамика качества обученности учащихся	повышение качества обученности (по итогам не менее двух оценочных периодов)	5

			стабильность (сохранение процента качества обученности по итогам не менее двух оценочных периодов)	4
	Организация коррекционных действий	индивидуальное сопровождение учащихся, испытывающих трудности в обучении	повышение успеваемости учащихся, испытывающих трудности в обучении	5
	Сопровождение одаренных детей в образовательном процессе (подготовка к участию в олимпиадах, конкурсах, конференциях, турнирах и т. д.)	проведение занятий с участниками олимпиад, конкурсов, конференций, турниров и т. д.	мероприятие	2
			внутри лицея	2
		наличие победителей, призеров, финалистов, дипломантов	муниципальные	3
			региональные	4
			федеральные	5
	Руководство и организация проектных и творческих групп	реализация проекта или его представление	класс (группа)	2

	(организация детей для успешного участия в различных творческих группах и проектах)			
			внутри лица	4
			муниципальные	6
			региональные	8
			федеральные	10
		участие в конкурсе проектов	внутри лица	2
			муниципальные	4
			региональные	6
			федеральные	8
		наличие проектных групп или творческих групп (наличие подтверждающих документов) (количество участников)	внутри лица	2
			муниципальные	4
			региональные	6

		проектных или творческих групп – не менее 80% (от общего числа обучающихся)	федеральные	8
	Организация и руководство исследовательской деятельностью обучающихся (участие обучающихся в конференциях)	представление результатов обучающихся на конференциях, семинарах, форумах и т. д. (обязательное наличие подтверждающих документов об участии)	лицей:	
			дистантное	1
			очное	2
		наличие победителей и призов	муниципальные:	
			дистантное	2
			очное	4
			региональные:	
			дистантное	3
			очное	6
			федеральные:	
		дистантное	4	
		очное	8	
		внутри учреждения:		
		дистантное	1	
		очное	2	
		муниципальные:		
		дистантное	2	
		очное	4	
		региональные:		
		дистантное	3	
		очное	6	
		федеральные:		
		дистантное	4	
		очное	8	
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			

	Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами)	обеспечение результативности работы в соответствии с планом проектных команд, творческих групп	5
		участие в работе психолого-медико-педагогического консилиума Лицея	постоянное участие в комиссиях, подготовка отчетной документации	5
Выплаты за качество выполняемых работ				
	Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	включение современного оборудования образовательный процесс	использование при проведении занятий интерактивной доски, компьютерных программ, современного лабораторного и цифрового оборудования	2
				Предъявление опыта организации образовательного процесса за пределами Лицея
	муниципальные	2		
	региональные	4		
	федеральные	6		
	победитель:			
	муниципальные	6		
	региональные	8		
	федеральные	10		
	Обобщение и/или тиражирование педагогического опыта	наличие публикаций в изданиях	внутри учреждения	2
			муниципальные	6
			региональные	8
			федеральные	10

		проведение мастер-классов (в том числе открытых уроков)	внутри учреждения	2
			муниципальные	4
			региональные	6
			федеральные	10
		наставничество в отношении молодых педагогов	методическое сопровождение молодого специалиста	2
		выстраивание образовательного процесса в соответствии с требованиями ФГОС НОО и метапредметного содержания	разработка и апробация программ учебных предметов и внеурочной деятельности	5
		участие в разработке и реализации проектов, программ, методических материалов, диагностических материалов, связанных с образовательной деятельностью	созданный проект, программа, материалы внедрены в образовательную деятельность лица	5
	Организация дистанционного обучения учащихся	Наличие, стабильность состава обучающихся	Подтверждение регистрации обучающихся на сайте учреждения, реализующего программы	1

			дистанционного обучения (за одного обучающегося)		
	Кураторство сайта, систем электронных журналов, дневников, баз данных	Наличие постоянно функционирующих электронных систем: сайта, электронных дневников, журналов, баз данных	Своевременность обновления, отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов, заинтересованных лиц (родителей, общественности и др.)	10	
Педагогические работники: педагог-психолог, социальный педагог	Работа по реализации законодательства об образовании	Обследование микроучастка на предмет выявления учащихся, подлежащих обучению	Своевременность представления отчетных документов (акты обследования и др.)	5	
	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Сопровождение обучающихся в образовательном процессе	руководство медико-психолого-педагогическим консилиумом (МППК)	работа МППК в соответствии с планом		20
		проведение мероприятий для родителей обучающихся	проведение одного мероприятия		10
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Эффективность методов и	участие в разработке и реализации проектов,	за участие в разработке и реализации проектов,		30	

	способов работы по педагогическому сопровождению обучающихся	программ, связанных с образовательной деятельностью	программ, связанных с образовательной деятельностью	
			призовое место в конкурсе проектов и программ, получение гранта	20
			презентация результатов работы в форме статьи, выступления на форумах педагогов	20
			адаптация вновь поступивших обучающихся, благоприятный психологический климат	30
Выплаты за качество выполняемых работ				
	Высокий уровень педагогического мастерства при организации процесса психолого-педагогического сопровождения обучающихся	организация работы службы психолого-педагогического сопровождения обучающихся	отрицательная динамика возникновения конфликтов в течение учебного года	30

Педагогические работники: Воспитатель	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Отсутствие самовольных уходов воспитанников	Отсутствие поданных заявлений в органы внутренних дел по розыску воспитанников	0	20
	Отсутствие правонарушений совершенных воспитанниками	Отсутствие воспитанников, состоящих на учете в органах внутренних дел, комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав.	0	20
	Привитие норм и правил совместного проживания воспитанников (поведения и общения)	Отсутствие случаев нарушения дисциплины	0	20
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Достижения воспитанников	Участие в краевых, всероссийских, международных соревнованиях, олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах	Процент участвующих от общего числа обучающихся	30
			Ведение портфолио воспитанников	30
	Призовое место		20	

Организация здоровьесберегающих и воспитывающей среды	Отсутствие травм, несчастных случаев, вредных привычек у воспитанников	0	20
Эффективность работы по созданию детского коллектива	Социально-психологический климат в детском коллективе, способствующий мотивации к обучению, эффективному разрешению конфликтов, адекватной самооценке	Высокие показатели обучения учащихся, отсутствие конфликтов	0
Выплаты за качество выполняемых работ			
Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса	Выстраивание воспитательного процесса в соответствии программой воспитания	Наличие программы воспитания	30
	Участие в конкурсах профессионального мастерства, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	Внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении мастер-классов, творческих отчетов	20

Педагогические работники: педагог дополнительного образования, педагог-организатор, старший вожатый	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Руководство проектными и творческими группами, методическими объединениями, кафедрами	руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами, методическими объединениями)	обеспечение работы в соответствии с планом	20
	Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы)	полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	100%	20
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Достижения обучающихся	участие в соревнованиях, олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах различного уровня	% участвующих от общего числа обучающихся	20
		призовое место	20	
Организация деятельности детских объединений, организаций	постоянный состав, создание и реализация социальных проектов, программ	за каждый проект, программу	20	

	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	внедрение новых технологий, методов, приемов, демонстрация их при проведении мастер-классов, творческих отчетов	20
Заведующий библиотекой, библиотекарь	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Создание системы работы по повышению мотивации обучающихся к чтению	количество обучающихся и работников Лицея, пользующихся фондом библиотеки	80%	30
	Совершенствование информационно-библиотечной системы Лицея	создание программы развития информационно-библиографического пространства Лицея	наличие программы развития	20
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Сохранность библиотечного фонда Лицея	количество списываемой литературы библиотечного фонда	менее 20% фонда	30
	Осуществление текущего	проведение уроков информационной	1 раз в четверть	20

	информирования коллектива педагогов и обучающихся	культуры проведение дней информирования	1 раз в четверть	20
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, методов, приемов, демонстрация их при проведении мастер-классов, творческих отчетов	20
Делопроизводитель, секретарь-машинистка, секретарь, секретарь учебной части	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Своевременная подготовка локальных нормативных актов Лицея, финансово-экономических документов	соответствие нормам действующего законодательства	100%	30

	Оформление документов для участия в краевых и федеральных программах, проектах, конкурсах	соответствие заданным нормам	100%	30
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Осуществление юридических консультаций для воспитанников и работников Лицея	Отсутствие конфликтов в Лицее	0	30
Выплаты за качество выполняемых работ				
	Создание в Лицее единых требований к оформлению документов, системы документооборота	наличие регламентов по созданию внутренних документов	соблюдение регламентов	30
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, дворник, водитель, сторож, уборщик производственных помещений,	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, пра-	отсутствие замечаний надзорных органов, аварий	0	30

гардеробщик, лаборант.	вил дорожного движения			
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Участие в мероприятиях Лицея	проведение праздников для обучающихся	постоянно	30
	Осуществление дополнительных работ	погрузочно-разгрузочные работы	постоянно	30
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Благоустройство территории Лицея	зеленая зона, ландшафтный дизайн	наличие	30
Руководитель структурного подразделения (начальник отдела, начальник лагеря)	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
			до 5%	10
		доля молодых специалистов от общего числа сотрудников отдела	от 20 до 40%	10
			свыше 40%	50
	Продвижение достижений и возможностей структурного подразделения	количество публикаций, презентаций и т.д. в квартал	до 2 шт.	10
более 2 шт.			20	

	увеличение спроса на услуги структурного подразделения и Лицея	увеличение количества участников на 10 % на 50%	10 50
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Выполнение плана работы структурного подразделения на уровне установленных показателей	процент выполнения запланированных работ	100%	50
		80%	30
Результативность собственного участия в профессиональных конкурсах и мероприятиях	степень участия	призер	40
		участник	20
Выплаты за качество выполняемых работ			
Привлечение дополнительных ресурсов для повышения качества осуществляемой деятельности	наличие дополнительного ресурса	за каждый привлеченный ресурс	35

учитель-логопед	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Работа в ПМПК	Участие в работе	Постоянное, без пропусков, участие в одной из комиссий, подготовка отчетной документации	10
	Ведение и организация общественно-полезного труда, производительного труда	Организация общественно-полезного труда	6 часов в неделю	10
			9 часов в неделю	20
	Работа с семьями обучающихся	Проведение мероприятий для родителей	Проведение одного мероприятия	10
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Подготовка, участие, победы во внутрилицейских, районных, краевых мероприятиях	Подготовка, участие, победы во внутрилицейских, районных, краевых мероприятиях	Подготовка одного мероприятия	2
			Подготовка детей к участию в одном мероприятии	2
			Участие в одном районном, краевом	5

			мероприятии	
			Призовое место в районном, краевом мероприятии	10
Эффективная реализация коррекционной направленности образовательного процесса	Качество успеваемости обучающегося	50-65% 65-80%		10 20
Формирование социального опыта обучающихся	Процент обучающихся из числа выпускников, продолживших обучение или трудоустройство	50-65%		10
		65-80%		20
	Количество обучающихся состоящих на внутреннем учете Лицея или на учете в группе по делам несовершеннолетних	От 0 до 10%		20
Выплаты за качество выполняемых работ				
Участие в разработке реализации проектов, программ, связанных	и с	Разработка, согласование, утверждение и реализация проектов и программ	Наличие лицензированной программы	30

	образовательной деятельностью			
			Призовое место в конкурсе проектов и программ	15
			Издание печатной продукции (статей), отражающей результаты работы	20
преподаватель-организатор ОБЖ,	выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Организация работы по соблюдению правил техники безопасности	Проведение инструктажей с учащимися работниками школы	Контроль за ведением классной и школьной документации по проведению инструктажей	20
	жизнедеятельности	Контроль за безопасностью в образовательном процессе оборудования, приборов, технических средств обучения	Наличие актов осмотра оборудования, приборов, технических средств обучения	20
	Взаимодействие с учреждениями и организациями	Разработка плана ГО	Наличие плана	30
		Организация занятий по ГО	Проведение учений 2 раза в год	20
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			

	Достижения обучающихся, воспитанников	Участие в краевых всероссийских и международных соревнованиях,	Процент участвующих от общего числа обучающихся не менее 20%	20
		олимпиадах, научно-практических конференциях,	Ведение портфолио обучающихся	30
		конкурсах	Призовое место	20
Специалист по кадрам, бухгалтер	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Ведение документации Лицея	Полнота и соответствие документации	100%	20
	Соблюдение законодательства	Штрафы, взыскания, замечания	0	60
	Обработка и предоставление информации	Наличие замечаний	0	10
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Техническое и программное обеспечение и использование его в работе Лицея	Функционирование локальной сети, электронной почты Лицея, использование программного обеспечения	Стабильно	30
	оперативность	Выполнение заданий, отчетов, поручений, ранее установленного	постоянно	30

		срока без снижения качества.			
	Осуществление дополнительных работ	Наличие дополнительных работ	постоянно	20	
Выплаты за качество выполняемых работ					
	Работа с входящей корреспонденцией	Подготовка ответов	Своевременно	30	
	Качество выполняемых работ	Отсутствие возврата документов на доработку	0	10	
Инженер и творческий подход к работе		Предложения администрации по эффективной организации работы и рациональному использованию финансовых и материальных ресурсов	1 предложение	10	
			Участие в реализации образовательных проектов	1 проект	50
			Участие в мероприятиях разного уровня, в том числе обмен опытом	1 мероприятие	10
Инженер, оператор ЭВМ,	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и				

программист	ответственности при выполнении поставленных задач			
	Ведение документации Лицея	Полнота и соответствие нормативной, регламентирующей документации	100%	30
	Обработка и предоставление информации	Наличие замечаний	0	10
	Внедрение современных средств автоматизации сбора, учета и хранения информации с помощью информационных компьютерных технологий (КИАСУО)	Ведение баз автоматизированного сбора информации	Отсутствие замечаний по ведению баз автоматизированного сбора информации (1 база)	50
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Техническое и программное обеспечение и использование его в работе Лицея	Функционирование локальной сети, электронной почты Лицея, использование программного обеспечения	Стабильно	30

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

Виды и размеры персональных выплат работникам Лицея

№ п/п	Виды и условия персональных выплат	Размер к окладу (должностному окладу) <*>
1	Выплата за опыт работы в занимаемой должности<*>:	
	от 1 года до 5 лет	5%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения<***>	15%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения<***>	20%
	при наличии почетного звания начинающегося со слова «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю лицея<***>;	15%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный»<*>, при условии соответствия почетного звания профилю лицея;	20%

№ п/п	Виды и условия персональных выплат	Размер к окладу (должностному окладу) <*>
	от 5 лет до 10 лет	15%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения<***>	25%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения<***>	30%
	при наличии почетного звания начинающегося со слова «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю лица<***>;	25%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный»<*>, при условии соответствия почетного звания профилю лица;	30%
	свыше 10 лет	25%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения<***>	35%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения<***>	40%
	при наличии почетного звания начинающегося со слова «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю лица<***>;	35%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный»<*>, при условии соответствия почетного звания профилю лица;	40%

№ п/п	Виды и условия персональных выплат	Размер к окладу (должностному окладу) <*>
2	Специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с муниципальными образовательными учреждениями либо продолжающим работу в образовательном учреждении. Персональная выплата устанавливается на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения.	20%
3	Учителям и иным педагогическим работникам за проверку письменных работ в общеобразовательных учреждениях (пропорционально нагрузке):	
	истории, биологии и географии;	5%
	физики, химии, иностранного языка;	10%
	математики;	20%
	начальных классов;	20%
	русского языка и литературы	25%
4	Учителям и иным педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя <*****>	2700 руб

№ п/п	Виды и условия персональных выплат	Размер к окладу (должностному окладу) <*>
	Учителям и иным педагогическим работникам за заведование элементами инфраструктуры <*****>	
	кабинетами, лабораториями,	10%
	учебно-опытными участками, мастерскими, спортивными и музыкальными залами	20%

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

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

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

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

<*****> Размер выплаты педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя определяется исходя из расчета 2 700,0 рубля в месяц за выполнение функций классного руководителя в классе с наполняемостью не менее наполняемости, установленной для общеобразовательных учреждений. 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).

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

Виды и размеры выплат по итогам работы работникам Лицея

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

Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Лица	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 4
к Положению
об оплате труда работников
муниципального бюджетного
общеобразовательного
учреждения «Лицей № 2»
города Красноярска.

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

1. К показателям для отнесения Лицея к группам по оплате труда директора Лицея относятся показатели, характеризующие масштаб Лицея:
численность работников Лицея;
количество обучающихся (детей);
показатели, значительно осложняющие работу по руководству Лицеем.
2. Объем деятельности каждого учреждения при определении группы по оплате труда руководителей оценивается в баллах по показателям для отнесения учреждений к группам по оплате труда.

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

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

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

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

При этом контингент обучающихся (детей) учреждений определяется:

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

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

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

Показатели	Условия	Количество баллов
1	2	3
1. Количество обучающихся, детей в учреждениях	за каждого обучающегося	0,3
2. Количество обучающихся в учреждениях дополнительного образования детей:		
в многопрофильных	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,3
в однопрофильных: клубах (центрах, станциях) юных: туристов, натуралистов; учреждениях дополнительного образования детей спортивной направленности, оздоровительных лагерях всех	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5

ВИДОВ		
1	2	3
3. Количество лицензированных программ	за каждую программу	0,5
4. Количество работников в учреждении	дополнительно за каждого работника, имеющего:	
	первую квалификационную категорию	0,5
	высшую квалификационную категорию	1
	ученую степень	1,5
5. Наличие филиалов учреждения с количеством обучающихся (детей)	за каждое указанное структурное подразделение	
	до 100 человек	20
	от 100 до 200 человек	30
	свыше 200 человек	50
6. Наличие в общеобразовательных учреждениях спортивной направленности:	за каждую группу дополнительно	5

спортивно-оздоровительных групп и групп начальной подготовки	за каждого обучающегося дополнительно	0,5
учебно-тренировочных групп, групп спортивного совершенствования	за каждого обучающегося дополнительно	2,5
групп высшего спортивного мастерства	за каждого обучающегося дополнительно	4,5
7. Наличие оснащенных производственным и учебно-лабораторным оборудованием и используемых в образовательном процессе учебных кабинетов	за каждый класс	15
8. Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений	за каждый вид	15
9. Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра; столовой, изолятора, кабинета психолога, логопеда	за каждый вид	15
10. Наличие: автотранспортных средств, сельхозмашин, строительной и другой самоходной техники на балансе учреждения	за каждую единицу	3, но не более 30
11. Наличие загородных объектов (лагерей, баз отдыха)	находящихся на балансе учреждения	30
	при наличии договорных отношений	15

12. Наличие учебно-опытных участков, парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц, специализированных учебных мастерских, цехов	за каждый вид	50
13. Наличие собственных: котельной, очистных и других сооружений	за каждый вид	10
14. Наличие обучающихся (воспитанников) в учреждениях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими учреждениями или на их базе	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
15. Наличие в учреждениях (классах, группах) общего назначения обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме специальных (коррекционных образовательных учреждений (классов, групп))	за каждого обучающегося (воспитанника)	1
16. Наличие в учебных заведениях библиотеки с читальным залом	на 15 мест (не менее)	15
17. Количество разработанных методических пособий за календарный год	за каждое методическое пособие	10
18. Организация производственного обучения (практики) обучающихся в организациях отрасли	за каждые 5 договоров	5

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

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

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

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

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

Должности	Критерии оценки эффективности и качества деятельности Лицея	Условия	Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу)	
		наименование	индикатор	
Руководитель	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Создание условий для осуществления образовательного процесса	материально-техническая, ресурсная обеспеченность образовательного процесса	в соответствии с лицензией	15%
		обеспечение санитарно-гигиенических условий образовательного процесса; обеспечение санитарно-бытовых условий, выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	отсутствие предписаний надзорных органов или устранение предписаний в установленные сроки	15%

		укомплектованность педагогическими кадрами, их качественный состав	положительная динамика аттестации педагогических кадров на квалификационную категорию	10%
		эффективность финансово-экономической деятельности	исполнение плана финансово-хозяйственной деятельности	15%
			своевременность и качественное проведение текущих и капитальных ремонтов	10%
			обеспечение жизнедеятельности Лицея в соответствии с нормами	5%
	Сохранение здоровья учащихся в Лицее	организация обеспечения учащихся горячим питанием	отсутствие жалоб	5%
		создание и реализация программ и проектов, направленных на сохранение здоровья учащихся	отсутствие динамики увеличения числа хронических и сезонных заболеваний обучающихся	10%
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				

	Обеспечение качества образования в Лицее	показатели качества по результатам аттестации Лицея, итоговой аттестации выпускников, контрольных срезов, итоговых контрольных работ	общеобразовательные учреждения – не ниже 30%, гимназии, лицеи, школы с углубленным изучением предметов – не ниже 50% по предметам с углубленной подготовкой	15%
		участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы	участие в конкурсах инновационных учреждений, участие педагогов в профессиональных конкурсах	5%
			победы в конкурсах инновационных учреждений, победы педагогов в профессиональных конкурсах	10%
		достижения обучающихся в олимпиадах, конкурсах, смотрах, конференциях, соревнованиях	наличие призеров и победителей	15%
		отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися	0	5%

	Сохранность контингента обучающихся	наполняемость классов в течение года в соответствии с планом комплектования	движение учащихся в пределах 1-2% от общей численности	15%
Выплаты за качество выполняемых работ				
	Эффективность управленческой деятельности	обеспечение государственно-общественного характера управления в Лицее	наличие и функционирование в Лицее органа государственного управления	15%
		отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций	0	10%
		отсутствие нарушений трудового законодательства	0	5%
	Управленческая культура	качество владения управленческими функциями (аналитические документы, обоснованность и реализация программ, проектов, планов, системность контроля, своевременность коррекции, согласованность руководства, четкость организации)	наличие программ, проектов, планов и аналитических документов по их реализации	10%

		эффективность реализуемой кадровой политики (оптимальность штатного расписания, стабильность кадрового состава)	наличие действующей системы непрерывного профессионального развития педагогических кадров	10%
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	20%
		система непрерывного развития педагогических кадров	наличие и реализация программы развития педагогических кадров	20%

	Сохранение здоровья учащихся в Лице	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 Лице	показатели качества по результатам аттестации	общеобразовательные учреждения – не ниже 30%, гимназии, лицеи, школы с углубленным изучением предметов – 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 Лицея, программа надпредметного 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	20%
		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			
	,	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%