

УТВЕРЖДАЮ:

Директор МАОУ «Лицей №8»

г. Назарово

[Подпись]
Г.В. Юшков

25.04.2024



Приложение № 2

к коллективному договору
муниципального автономного
общеобразовательного учреждения
«Лицей № 8» г. Назарово Красноярского
края

Положение
об оплате труда работников
муниципального автономного общеобразовательного учреждения
«Лицей № 8»
г. Назарово Красноярского края

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Лицей № 8» г. Назарово Красноярского края (далее – Положение) разработано на основании Закона Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», решения Назаровского городского Совета депутатов от 26.06.2013 № 14-101 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений г. Назарово», решения Назаровского городского Совета депутатов от 12.12.2018 №15-87 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных управлению образования администрации г. Назарово» и регулирует порядок и условия оплаты труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Лицей № 8» г. Назарово Красноярского края (далее - Учреждение).

1.2. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников учреждения, за исключением руководителя, для которого выплаты и порядок их назначения регламентируется Постановлением администрации города Назарово от 15.05.2012 № 716-п «Об утверждении Положения об оплате труда руководителей муниципальных автономных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования администрации г. Назарово» и устанавливается приказом руководителя управления образования администрации города Назарово.

II. Порядок и условия оплаты труда работников

1. Определение величины минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников

1.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения, устанавливаются в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению.

1.2. Условия, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам Учреждения могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяются настоящим Положением.

1.2.1. Условия установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам Учреждения выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы (далее – условия) применяются для установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы выше

минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

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

$$O = O_{\min} + O_{\min} \times K / 100,$$

где:

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

O_{min} – минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности, установленный настоящим Положением;

K – повышающий коэффициент

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

1.2.4. Перечень и размеры повышающих коэффициентов по основаниям повышения, установленным в пункте 1.2.5 настоящего Положения и применяемым для установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения с учетом мнения представительного органа работников, в пределах фонда оплаты труда Учреждения, на период времени выполнения работы, являющейся основанием для установления повышающего коэффициента.

1.2.5. Повышающий коэффициент устанавливается педагогическим работникам по следующим основаниям:

№ п/п	Основание повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	Предельное значение повышающего коэффициента, %
1.	За наличие квалификационной категории: высшей квалификационной категории первой квалификационной категории	25% 15%

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

2.1. Работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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).

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

2.3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями производятся на основании статьи 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.4. 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). Для педагогических работников и заместителей руководителя при совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, доплаты производятся в абсолютном размере по согласованию сторон. Для иного персонала Учреждения доплаты производятся в размере до 100% должностного оклада при условии выполнения объема должностных обязанностей отсутствующего работника (ст. 151 ТК РФ).

2.5 Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором на основании статьи 285 Трудового кодекса Российской Федерации. Не считается совместительством и не требует заключения (оформления) трудового договора педагогическая работа в том же образовательном учреждении, с дополнительной оплатой.

2.6 Месячная заработная плата работника, работающего на территории соответствующего субъекта Российской Федерации и состоящего в трудовых отношениях с работодателем, не может быть ниже размера минимальной заработной платы в этом субъекте Российской Федерации при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности) на основании статьи 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

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

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

Виды и размеры выплат при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются согласно приложению № 2 к настоящему Положению.

3. Выплаты стимулирующего характера

3.1. Установление стимулирующих выплат в Учреждении осуществляется на основе коллективного договора, локального нормативного акта учреждения о выплатах стимулирующего характера, утверждаемого работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

3.2. Работникам Учреждения по решению руководителя в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников, могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

персональные выплаты;

выплаты по итогам работы;

специальная краевая выплата.

Виды, условия, размер и критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения устанавливается в соответствии с приложением № 3 к настоящему Положению.

Виды выплат должны отвечать уставным задачам Учреждения.

Выплаты стимулирующего характера максимальным размером не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

3.3. Персональные выплаты устанавливаются с учетом сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, в целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения региональной выплаты, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае.

3.3.1. Региональная выплата предоставляется работникам в соответствии с п. 4.3. решения Назаровского городского Совета депутатов от 26.06.2013 № 14-101 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений г. Назарово.

3.3.2. Доплата до размера минимальной заработной платы установленной в Красноярском крае предоставляется в соответствии с п.

4.2. решения Назаровского городского Совета депутатов от 26.06.2013 №14-101 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений г. Назарово.

3.4. Персональные выплаты определяются в процентном отношении к должностному окладу, ставке заработной платы. Размер персональных выплат работникам устанавливается в соответствии с приложением № 4 к настоящему Положению.

3.5. При выплатах по итогам работы учитывается:

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

Размер выплат по итогам работы работникам Учреждения устанавливается в соответствии с приложением № 5 к настоящему Положению.

Максимальным размером выплаты по итогам работы не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

3.6. Конкретный размер выплат стимулирующего характера в Учреждении устанавливается в абсолютном размере за исключением персональных выплат.

Начисление выплат стимулирующего характера (за исключением выплат по итогам работы) осуществляется с учетом фактически отработанного времени работником.

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

3.8. При установлении размера выплат стимулирующего характера конкретному работнику Учреждение применяет балльную оценку за исключением персональных выплат и специальной краевой выплаты.

Стоимость балла для определения размеров стимулирующих выплат может устанавливаться в одном размере, как для всех работников Учреждения, так и отдельно по группам персонала - педагогические работники, учебно-вспомогательный персонал, обслуживающий персонал.

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

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

где:

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

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

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

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

где:

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

$Q_{\text{стим рук}}$ - плановый фонд стимулирующих выплат руководителя, заместителей руководителя, утвержденный в ПФХД учреждения в расчете на плановый период;

n - количество физических лиц учреждения, подлежащих оценке за отчетный период (год, квартал, месяц), за исключением руководителя учреждения, его заместителей;

$Q_{\text{стим}}$ 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 учреждением на выплаты стимулирующего характера;

$Q_{\text{зп}}$ - фонд оплаты труда учреждения, состоящий из установленных работникам должностных окладов, стимулирующих и компенсационных выплат, утвержденный в ПФХД учреждения на плановый период;

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

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

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

где:

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

$N_{\text{отп}}$ - среднее количество дней отпуска согласно графику отпусков, дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения

квалификации работников учреждения в плановом периоде согласно плану, утвержденному в учреждении;

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

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

Работникам по основному месту работы ежемесячно предоставляется специальная краевая выплата. Максимальный размер выплаты при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) составляет три тысячи рублей. На специальную краевую выплату начисляется районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

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

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

Размер увеличения рассчитывается по формуле:

$$\text{СКВув} = \text{Отп} \times \text{Кув} - \text{Отп}, (1)$$

где:

СКВув – размер увеличения специальной краевой выплаты, рассчитанный с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям;

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

Кув – коэффициент увеличения специальной краевой выплаты.

В случае, когда при определении среднего дневного заработка учитываются периоды, предшествующие 1 января 2024 года, Кув определяется следующим образом:

$$\text{Кув} = (\text{Зпф1} + (\text{СКВ} \times \text{Кмес} \times \text{Крк}) + \text{Зпф2}) / (\text{Зпф1} + \text{Зпф2}), (2)$$

где:

Зпф1 – фактически начисленная заработная плата работника учреждения, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2024 года;

Зпф2 – фактически начисленная заработная плата работника учреждения, учитываемая при определении среднего дневного заработка в

соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период с 1 января 2024 года;

СКВ – специальная краевая выплата;

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

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

Абзацы четвертый – восемнадцатый настоящего подпункта действуют до 31 декабря 2024 года.

III. Условия оплаты труда заместителей руководителя

1. Оплата труда заместителей руководителя осуществляется в виде заработной платы, которая включает в себя:

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

Размеры должностных окладов заместителям руководителя устанавливаются руководителем Учреждения на 30 процентов ниже размеров должностного оклада руководителя.

2. Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя Учреждения устанавливаются в соответствии с подразделом 2 раздела II настоящего Положения как в процентах к должностным окладам, так и в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

3. Заместителям руководителя, в пределах выделенного объема средств, 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;
- специальная краевая выплата.

4. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за каждый вид выплат отдельно. К выплатам стимулирующего характера относится специальная краевая выплата.

5. Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности Учреждения для заместителей руководителя Учреждения, определяются согласно приложению № 6 к настоящему Положению.

6. В целях повышения уровня оплаты труда заместителей руководителя Учреждения, устанавливается специальная краевая выплата.

Заместителям руководителя Учреждения, работающим по основному месту работы, ежемесячно предоставляется специальная краевая выплата. Максимальный размер выплаты при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) составляет три тысячи рублей. На специальную краевую выплату начисляется районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Заместителям руководителя Учреждения, работающим по основному месту работы, при не полностью отработанной норме рабочего времени размер специальной краевой выплаты исчисляется пропорционально отработанному работником времени.

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

Размер увеличения рассчитывается по формуле:

$$\text{СКВув} = \text{Отп} \times \text{Кув} - \text{Отп}, (1)$$

где:

СКВув – размер увеличения специальной краевой выплаты, рассчитанный с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

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

Кув – коэффициент увеличения специальной краевой выплаты.

В случае, когда при определении среднего дневного заработка учитываются периоды, предшествующие 1 января 2024 года, Кув определяется следующим образом:

$$\text{Кув} = (\text{Зпф1} + (\text{СКВ} \times \text{Кмес} \times \text{Крк}) + \text{Зпф2}) / (\text{Зпф1} + \text{Зпф2}), (2)$$

где:

Зпф1 – фактически начисленная заработная плата работника учреждения, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2024 года;

Зпф2 – фактически начисленная заработная плата работника учреждения, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период с 1 января 2024 года;

СКВ – специальная краевая выплата;

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

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

Абзацы четвертый – восемнадцатый настоящего пункта действуют до 31 декабря 2024 года

7. Размер персональных выплат заместителям руководителя Учреждения определяется согласно приложению № 7 к настоящему Положению. Размер персональных выплат устанавливается заместителям руководителя Учреждения приказом руководителя Учреждения, на срок не более 1 года.

8. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя Учреждения, устанавливаются на срок не более трех месяцев в процентах от должностного оклада.

Специальная краевая выплата устанавливается в абсолютном размере с учетом требований отраженных в пункте 6.

9. Размер выплат по итогам работы максимальным размером не ограничивается.

9.1. При выплатах по итогам работы учитываются:

степень освоения выделенных бюджетных средств;

проведение ремонтных работ;

подготовка образовательного учреждения к новому учебному году;

участие в инновационной деятельности;

организация и проведение важных работ, мероприятий.

Размер выплат по итогам работы заместителям руководителя Учреждения определяется согласно приложению № 8 к настоящему Положению.

10. Заместителям руководителя сроки установления и размер стимулирующих выплат устанавливаются приказом руководителя Учреждения.

IV. Другие вопросы оплаты труда

1. Размер средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников Учреждения составляет не более 70 % от доходов, полученных от приносящей доход деятельности с учетом выплат страховых взносов по обязательному социальному страхованию и взносу по страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

2. Часть средств, поступающих от приносящей доход деятельности, может направляться на выплаты стимулирующего характера не только работникам Учреждения, но и руководителю учреждения с учетом недопущения превышения предельного объема средств на выплаты

стимулирующего характера руководителю учреждения, предусмотренного в п.1 настоящего раздела.

3. Предельный размер выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы руководителю учреждения за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, устанавливается в процентах от размера доходов, полученных учреждением от приносящей доход деятельности (без учета доходов за счет поступления родительской платы за присмотр и уход), в отчетном квартале, с учетом следующих критериев оценки результативности и качества труда руководителей учреждений и выплачиваются ежеквартально:

Критерии оценки результативности и качества труда	Условия		Предельный размер (%) от доходов, полученных учреждением от приносящей доход деятельности
	Наименование	Индикатор	
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Доход, полученный учреждением от приносящей доход деятельности	Доля доходов учреждения от приносящей доход деятельности в отчетном квартале к объему средств, предусмотренному на выполнение муниципального задания	От 1% до 5,9%	0,5
		От 6 % до 10,9 %	1
		От 11 % до 15%	1,5

V. Единовременная материальная помощь

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

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

5.3. Размер единовременной материальной помощи, предоставляемой работнику Учреждения в соответствии с настоящим Положением, не может превышать трех тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному пунктом 5.2 настоящего Положения.

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

Приложение № 1
к Положению об оплате труда работников
муниципального автономного
общеобразовательного учреждения
«Лицей № 8»
г. Назарово Красноярского края

Минимальные размеры окладов (должностных окладов),
ставок заработной платы работников муниципального автономного
общеобразовательного учреждения «Лицей № 8»
г. Назарово Красноярского края

1. Профессиональная квалификационная группа
должностей работников образования
(приказ Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н)

Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
Вожатый, Помощник воспитателя, секретарь учебной части		3 849,00
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
2 квалификационный уровень (педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог)	при наличии среднего профессионального образования	6 959,00
	при наличии высшего профессионального образования	7 926,00
3 квалификационный уровень (воспитатель, методист, педагог-психолог)	при наличии среднего профессионального образования	7 623,00
	при наличии высшего профессионального образования	8 683,00
4 квалификационный уровень (педагог-библиотекарь, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, тьютор, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед))	при наличии среднего профессионального образования	8 341,00
	при наличии высшего профессионального образования	9 505,00

2. Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные должности служащих»
(Приказ Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 247н)

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень, в том числе: делопроизводитель, секретарь, секретарь-машинистка	4 053,00
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень, в том числе: диспетчер, инспектор по кадрам, лаборант , техник, техник-программист	4 4981,00
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень, в том числе: специалист по кадрам, юристконсульт	4 943,00
2 квалификационный уровень (должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория)	5 431,00
3 квалификационный уровень (должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория)	5 961,00

3. Профессиональные квалификационные группы
должностей работников культуры, искусства и кинематографии
(Приказ Министерства здравоохранения и социального развития
Российской Федерации от 14.03.2008 № 121н, от 31.08.2007 № 570)

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), руб.
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена» (№ 570н)	
Библиотекарь Главный библиотекарь	при наличии среднего профессионального образования 5 431,00

при наличии высшего профессионального образования	6 854,00
---	----------

**4. Профессиональные квалификационные группы
общеотраслевых профессий рабочих
(Приказ Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 248н)**

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень (Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1,2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, кроме того: гардеробщик, дворник, сторож (вахтер), уборщик служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий)	3 481,00

**5. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников печатных средств массовой информации третьего уровня»
(Приказ Минздравсоцразвития России от 18.07.2008 № 342н)**

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), руб.
3 квалификационный уровень (Системный администратор)	5 961,00

6. Должности, не предусмотренные профессиональными квалификационными группами

Должность	Минимальный размер оклада (должностного оклада), руб.
Младший специалист по охране труда	4 498,00
Специалист по охране труда	4 943,00
Специалист по закупкам	4 943,00
Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	9 505,00

Приложение № 2
к Положению об оплате труда
работников муниципального
автономного общеобразовательного
учреждения «Лицей № 8»
г. Назарово Красноярского края

Виды и размеры
компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся
от нормальных (при выполнении работ в других условиях,
отклоняющихся от нормальных)

№ п/п	Виды компенсационных выплат	Размер в процентах к окладу (должностному окладу), ставке зарботной платы*
1.	за работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (отделениях, классах, группах) для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития) (кроме медицинских работников)	20
2.	руководителям образовательных учреждений, имеющих специальные (коррекционные) отделения, классы, группы для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья или классы (группы) для обучающихся (воспитанников), нуждающихся в длительном лечении;	15
3.	руководителям, педагогическим работникам и другим специалистам медико-педагогических и психолого-медико-педагогических консультаций, логопедических пунктов	20
4.	учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому больных детей-хроников (при наличии соответствующего медицинского заключения), за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых	20

<*> Без учета повышающих коэффициентов.

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

Приложение № 3

к Положению о заработной плате работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Лицей № 8» г. Назарово Красноярского края

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 муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Лицей № 8» г. Назарово Красноярского края

<*> исходя из 100-балльной системы

Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников школы	Условия		Предельное количество баллов	Период, на который устанавливается выплата
		наименование	индикатор		
1	2	3	4	5	6
Педагогические работники: учитель	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Создание коррекционно-развивающей образовательной среды для работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья, с детьми-инофонами	Разработка и реализация индивидуальной программы обучения детей с ограниченными возможностями здоровья, детей-инофонов	Реализация индивидуальных программ обучения интегрированных детей	10	квартал

	Руководство объединениями педагогов	Руководитель ГМО Руководитель ШМО Руководитель проф. организации Руководитель ШСК	15 20 15 20	на год
Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	Участие в работе комиссий (проверка олимпиад, сочинений, работа жюри). Проверка и анализ внешних оценочных процедур: ВПР, КДР, Функциональная грамотность. (за рамками учебного времени)	На основании приказа	5	на месяц
Своевременное информирование руководителя учреждения о происшествиях с обучающимися, воспитанниками, повлекших причинение вреда их жизни и здоровью, о выявлении случаев детской безнадзорности, правонарушений, преступлений и иных антиобщественных действий, совершенных несовершеннолетними и в	Отсутствие случаев сокрытия происшествий с обучающимися, воспитанниками	Отсутствие случаев сокрытия происшествий с обучающимися, воспитанниками	2	на месяц

отношении них, законных представителях, не исполняющих либо ненадлежащим образом исполняющих родительские обязанности, а также иным поведением оказывающих отрицательное влияние на обучающихся, воспитанников				
--	--	--	--	--

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

Достижения обучающихся	Результативность участия учащихся в различных уровнях «Всероссийской олимпиады школьников»	Наличие призеров и победителей муниципального уровня олимпиады	10 (за одного победителя или призера)	на месяц
		Наличие призеров и победителей краевого уровня олимпиады	15 (за одного победителя или призера)	на месяц
		Наличие призеров и победителей всероссийского уровня олимпиады	20 (за одного победителя или призера)	на месяц
Результативность деятельности обучающихся	Участие обучающихся в конкурсах, олимпиадах различного уровня	Количество участников конкурсов - не менее 70% (от общего числа обучающихся) по результатам года	20	на месяц
		Количество участников олимпиад - не менее 50%	20	на месяц

		(от общего числа обучающихся) по результатам года		
	Участие обучающихся в мероприятиях разного уровня, утвержденных Минпросвещением РФ и Минобразования Красноярского края	Представление (выступление) результатов на конференциях (олимпиадах) разного уровня, в т.ч. международный и федеральный уровень краевой уровень муниципальный уровень	8 (за одного учащегося) 5 (за одного учащегося) 2 (за одного учащегося)	на месяц
		Наличие победителей и призеров, в т.ч. Международный уровень Краевой уровень Муниципальный уровень Уровень образовательного учреждения	15 (за одного учащегося) 10 (за одного учащегося) 5 (за одного учащегося) 3 (за одного учащегося)	

		Дистанционные	1 (за одного учащегося)	
Результативность проектной и исследовательской деятельности обучающихся. Олимпиады, конкурсы, конференции.	Очное (или онлайн участие) участие обучающихся в конференциях разного уровня	представление (выступление) результатов на конференциях (олимпиадах) разного уровня, в т.ч. международный и федеральный уровень	6 (за одного учащегося)	на месяц
		краевой уровень	4 (за одного учащегося)	
		муниципальный уровень	2 (за одного учащегося)	
		наличие победителей и призеров, в т.ч. международный и федеральный уровень	12 (за одного учащегося)	на месяц
		краевой уровень	7 (за одного учащегося)	
		муниципальный уровень уровень образовательного учреждения	3 (за одного учащегося) 1 (за одного учащегося)	
	Дистанционное участие обучающихся в конференциях разного	представление (выступление) результатов на		на месяц

уровня	конференциях (олимпиадах) разного уровня, в т.ч. международный и федеральный уровень	5 (за одного учащегося)	
	краевой уровень	3 (за одного учащегося)	
	муниципальный уровень	1 (за одного учащегося)	
	наличие победителей и призеров, в т.ч. международный и федеральный уровень	10 (за одного учащегося)	на месяц
	краевой уровень	5 (за одного учащегося)	
	муниципальный уровень	2(за одного учащегося)	
Результативность участия в годовой спартакиаде школьников, Президенские игры, Президентские соревнования	1 место 2 место 3 место	20 баллов 15 баллов 10 баллов	на месяц
Результативность участия в военно- спортивных мероприятиях	представление (выступление) международный и федеральный уровень	6 (за одного учащегося или команду)	на месяц

	краевой уровень муниципальный уровень	4 (за одного учащегося или команду) 2 (за одного учащегося или команду)	
	наличие победителей и призеров, в т.ч. международный и федеральный уровень краевой уровень муниципальный уровень уровень образовательного учреждения	12 (за одного учащегося или команду) 7 (за одного учащегося или команду) 3 (за одного учащегося или команду) 1 (за одного учащегося или команду)	
Результативность участия в творческих мероприятиях	представление (выступление) международный и федеральный уровень краевой уровень муниципальный уровень	6 (за одного учащегося или коллектив) 4 (за одного учащегося или коллектив) 2 (за одного учащегося или коллектив)	

	наличие победителей и призеров, в т.ч. международный и федеральный уровень	12 (за одного учащегося или коллектив)	
	краевой уровень	7 (за одного учащегося или коллектив)	
	муниципальный уровень	3 (за одного учащегося или коллектив)	
	уровень образовательного учреждения	1 (за одного учащегося или коллектив)	
Участие в разработке и реализации проектов, программ, содержания деятельности связанных с работой с детьми	Результативность участия педагогов в проектах, программах, апробации новых технологий, стажерских площадках.		
	<i>Задачный подход, смешанное обучение и т.д.</i>		
	Участие в конкурсе проектов и программ:	5	на месяц
	Призовое место муниципальный уровень	10	
	призовое место краевой уровень	20	
федеральный уровень	30		
апробация новых технологий	20		
(аналитический отчет)			
Работа на стажерской площадке	20		
	презентация результатов работы		на месяц
	-публикация статьи в печатных изданиях	10 за единицу	

Выплаты за качество выполняемых работ

Освоение и использование современных образовательных технологий, в процессе обучения предмету и в воспитательной работе	Представление результатов использования технологий проектной и исследовательской деятельности, системно-деятельностного подхода, технологии воспитательного события, смешанного обучения, в том числе с использованием ресурса ФГИС «Моя школа» и др.	Обобщение и представление опыта, открытые мероприятия. -открытый урок	Школьный уровень -5 Муниципальный уровень-10 Краевой уровень -15	на месяц	
		-мастер-класс	Школьный уровень -5 Муниципальный уровень-10 Краевой уровень -15		
			Участие в очных профессиональных конкурсах	Участие Краевой уровень – 30 Муниципальный уровень – 20 Призовые места Краевой уровень – 50 Муниципальный уровень - 30	на месяц
			Очные выступления (доклады, обобщение опыта и т.д.)	Муниципальный уровень -5 Краевой уровень -10	

Педагогические работники: педагог-психолог, социальный педагог, учитель-логопед			Участие дистанционных профессиональных конкурсах	в	Участие Всероссийский уровень - 3 Краевой уровень - 2 Муниципальный уровень - 1 Призовые места Всероссийский уровень - 10 Краевой уровень - 5	
		Выстраивание образовательного процесса с учетом запросов одаренных детей	Наличие индивидуальной программы развития одаренного ребенка.		5 (за одного учащегося)	на месяц
	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач					
		Сопровождение обучающихся в образовательном процессе	проведение мероприятий для родителей обучающихся		проведение более одного мероприятия в месяц	5 за одно мероприятие
		Психолого-педагогическое сопровождение для профессионального самоопределения учащихся		Отчет о проведенных мероприятиях	5 за более одного мероприятия в месяц	на месяц

<p>Своевременное информирование руководителя учреждения о происшествиях с обучающимися, воспитанниками, повлекших причинение вреда их жизни и здоровью, о выявлении случаев детской безнадзорности, правонарушений, преступлений и иных антиобщественных действий, совершенных несовершеннолетними и в отношении них, законных представителях, не исполняющих либо ненадлежащим образом исполняющих родительские обязанности, а также иным поведением оказывающих отрицательное влияние на обучающихся, воспитанников</p>	<p>Отсутствие случаев сокрытия происшествий с обучающимися, воспитанниками</p>	<p>Отсутствие случаев сокрытия происшествий с обучающимися, воспитанниками</p>	<p>2</p>	<p>на месяц</p>
<p>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</p>				
<p>Эффективность методов и способов работы по педагогическому сопровождению обучающихся</p>	<p>участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью</p>	<p>за участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью</p>	<p>30</p>	<p>на месяц</p>

			призовое место в конкурсе проектов и программ, получение гранта	20	на месяц
			презентация результатов работы в форме статьи, выступления на форумах педагогов	10	на месяц
		адаптация вновь поступивших обучающихся, благоприятный психологический климат	уменьшение числа конфликтных ситуаций среди обучающихся, анкетирование классных руководителей, родителей и учащихся	10	на месяц
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	10	на месяц
		Проведение курсов и тренингов для одарённых детей и их педагогов	Одно еженедельно проводимое занятие	10 (за более одного еженедельного занятия)	на месяц
Советник руководителя общеобразовательной организации по воспитанию и	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Руководство проектными и творческими группами, методическими	руководство объединениями педагогов (проектными	обеспечение работы в соответствии с планом	до 25	на год

взаимодействию с детскими общественными объединениями	объединениями, кафедрами	командами, творческими группами, методическими объединениями			
	Обеспечение методического уровня организации воспитательного процесса	Участие в работе курсов, семинаров, совещаний, конференций, экспертных, аттестационных, судейских комиссий различного уровня, сборов по основам военной службы.	постоянное участие в комиссиях, подготовка отчётной документации	5	на месяц
			разовое участие	2	на месяц
	Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы)	полнота и соответствие нормативным документам	100% (на основании аналитической справки заместителя руководителя по проверке документации)	10	на месяц
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
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	10 (за одну базу)	на месяц	
Достижения воспитанников	Участие обучающихся в различных конкурсах, соревнованиях, конференциях	Участие обучающихся (% участвующих от числа обучающихся) от 95% до 100% от 75% до 94%; от 50% до 74%	Школьный уровень 3 2 1 Муниципальный уровень	на месяц	

			15 10 5	
		Официально зарегистрированные достижения (победа в соревнованиях)	Краевой уровень - 20 Муниципальный уровень-10	на месяц
Участие курируемых учащихся в краевых, всероссийских, международных соревнованиях, олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах	участие в мероприятии краевого перечня	Документально подтвержденное участие	10 за одно мероприятие	на месяц
Организация участия педагогов, в конкурсах, мероприятиях профмастерства	За участие в конкурсах, мероприятиях	Документально подтвержденное участие	5%	Квартал
	За победу в конкурсах, мероприятиях		10%	Квартал
Выплаты за качество выполняемых работ				
Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса	Освоение инновационных технологий и их применение в практике работы с детьми	Использование при проведении занятий интерактивной доски, компьютерных программ, современного лабораторного оборудования, инновационных УМК, по определению Управляющего совета	10 (за хотя бы одну единицу)	на квартал
	Качество владения	Наличие программ,	15%	Квартал

		управленческими функциями (аналитические документы, обоснованность и реализация программ, проектов, планов, системность контроля, своевременность коррекции, согласованность руководства, четкость организации)	проектов, планов и аналитических документов по их реализации		
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	10	на месяц
	Отсутствие правонарушений, совершенных воспитанниками	Отсутствие воспитанников, состоящих на учете в органах внутренних дел, комиссии по делам несовершеннолетних и защите прав	0	10	на месяц
	Привитие норм и правил совместного проживания воспитанников (поведения и общения)	Отсутствие случаев нарушения дисциплины	0	10	на месяц

Своевременное информирование руководителя учреждения о происшествиях с обучающимися, воспитанниками, повлекших причинение вреда их жизни и здоровью, о выявлении случаев детской безнадзорности, правонарушений, преступлений и иных антиобщественных действий, совершенных несовершеннолетними и в отношении них, законных представителях, не исполняющих либо ненадлежащим образом исполняющих родительские обязанности, а также иным поведением оказывающих отрицательное влияние на обучающихся, воспитанников	Отсутствие случаев сокрытия происшествий с обучающимися, воспитанниками	Отсутствие случаев сокрытия происшествий с обучающимися, воспитанниками	2	на месяц
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Достижения воспитанников	Участие обучающихся в различных конкурсах, соревнованиях, конференциях	Участие обучающихся (% участвующих от числа обучающихся) от 95% до 100% от 75% до 94%; от 50% до 74%	6 4 2	на месяц

		Официально зарегистрированные достижения (в зависимости от значимости мероприятия)	5 – муниципальный уровень 10 – краевой уровень	на месяц
		Ведение портфолио воспитанников	5	На месяц
Организация здоровьесберегающей воспитывающей среды	Отсутствие несчастных случаев и случаев травматизма, конфликтов	0	20	на месяц
Выплаты за качество выполняемых работ				
Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса обучающихся	Выстраивание воспитательного процесса в соответствии с программой воспитания коллектива воспитанников	Наличие программы воспитания	10	на квартал
	Участие в конкурсах профессионального мастерства, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	Внедрение новых технологий, форм, методов, приёмов, демонстрация их при проведении мастер-классов, творческих отчетов	Участие: муниципальный уровень-5 Краевой уровень – 10 Всероссийский уровень – 15 Дистанционно – 5 Победа: Муниципальный	на месяц

				уровень-10 Краевой уровень – 15 Всероссийский уровень – 20 В дистанционном конкурсе - 10	
Педагогические работники: педагог дополнительного образования, педагог- организатор, преподаватель- организатор ОБЖ.	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	до 20	на год
	Создание творческой образовательной среды для работы с одаренными школьниками	Руководство реализацией программ и проектов, исследований	Руководство объединениями учащихся, творческими группами учащихся, научными обществами учащихся, учебно-исследовательскими лабораториями	10 за единицу	на месяц
Востребованность дополнительных общеразвивающих программ	$V_{\text{пед}} = \frac{\sum_{i=1}^n \frac{O_{\text{факт } i}}{O_{\text{накс } i}}}{n},$ <p>если $\frac{O_{\text{факт } i}}{O_{\text{накс } i}} < 65\%$, то</p>	<p>Если $V_{\text{пед}} < 65\%$,</p> <p>Если $V_{\text{пед}} \geq 65\%$,</p>	<p>0</p> <p>66%-70% - 5 баллов</p> <p>71%-75% - 10 баллов</p> <p>76%-80% - 15 баллов</p>	на месяц	

		<p> $B_{\text{пед}}$ – востребованность программ, которые ведет педагогический работник, $O_{\text{факт } i}$ – фактическое число обучающихся в i-й группе, $O_{\text{макс } i}$ – максимально возможное (согласно документам Учреждения) число обучающихся в i-й группе, n – число групп дополнительных общеразвивающих программ, которые ведет педагогический работник и в которых обучаются дети с применением социальных сертификатов. Показатель определяется по состоянию на последнее число каждого календарного </p>	<p> 81%-85% - 20 баллов > 80% - 25 баллов </p>	
--	--	---	--	--

	месяца.				
Своевременное информирование руководителя учреждения о происшествиях с обучающимися, воспитанниками, повлекших причинение вреда их жизни и здоровью, о выявлении случаев детской безнадзорности, правонарушений, преступлений и иных антиобщественных действий, совершенных несовершеннолетними и в отношении них, законных представителях, не исполняющих либо ненадлежащим образом исполняющих родительские обязанности, а также иным поведением оказывающих отрицательное влияние на обучающихся, воспитанников	Отсутствие случаев сокрытия происшествий с обучающимися, воспитанниками	Отсутствие случаев сокрытия происшествий с обучающимися, воспитанниками	2		на месяц
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы					
Достижения воспитанников	Участие обучающихся в различных конкурсах, олимпиадах, соревнованиях,	Участие обучающихся (% участвующих от числа обучающихся) от 95% до 100%	Школьный уровень 3	Муниципальный уровень 15	на месяц

		конференциях	от 75% до 94%; от 50% до 74%	2 1	10 5	
			Официально зарегистрированные достижения (победа в соревнованиях)		Краевой уровень - 20 Муниципальный уровень-10	на месяц
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 форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении мастер-классов, творческих отчетов		Участие: Муниципальный уровень 5 Краевой уровень 10 Призовое место: Муниципальный уровень 15 Краевой уровень 20	
Педагог библиотекарь, 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 учреждения, пользующихся фондом библиотеки	более 80%		10	на квартал
	Совершенствование информационно-библиотечной системы школы	Создание программы развития информационно-	Наличие программы развития		20	на квартал

	библиографического пространства учреждения			
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Сохранность библиотечного фонда школы	количество списываемой литературы библиотечного фонда	менее 20% фонда	10	на год
Осуществление текущего информирования коллектива педагогов и обучающихся	проведение уроков информационной культуры	Более 1 раза в четверть	10	на квартал
	проведение дней информирования	Более 1 раза в четверть	10	на квартал
Подготовка, участие, победы во внутришкольных, муниципальных, краевых мероприятиях	Призовое место в школьных, муниципальных, краевых, федеральных конкурсах, проектах, конференциях	Списки победителей, грамоты лауреатов, призеров	10	на 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	Внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении мастер-классов, творческих отчетов, открытых мероприятий.	20	на квартал

		своей повседневной деятельности			
Юрисконсульт, инспектор (специалист) по кадрам.	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Своевременная подготовка локальных нормативных актов учреждения, финансово-экономических документов	Соответствие нормам действующего законодательства	100%	30	на месяц
	Оформление документов для участия в краевых и федеральных программах, проектах, конкурсах	Соответствие заданным нормам	100%	30	на месяц
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Осуществление юридических консультаций для воспитанников и работников учреждения	Отсутствие конфликтов в учреждении	0	30	на месяц
	Выплаты за качество выполняемых работ				
Создание в учреждении единых требований к оформлению документов, системы документооборота	Наличие регламентов по созданию внутренних документов	Соблюдение регламентов	30	на месяц	
Младший обслуживающий персонал: дворник, гардеробщик, сторож, уборщик служебных	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, правил дорожного движения	Отсутствие замечаний надзорных органов, аварий	0	30	на месяц

помещений и др.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Участие в мероприятиях учреждения	Проведение праздников для воспитанников	Постоянно	30	на месяц
	Осуществление дополнительных работ	Погрузочно-разгрузочные работы	Постоянно	30	на месяц
	Выплаты за качество выполняемых работ				
Благоустройство территории учреждения	Зеленая зона, ландшафтный дизайн	Наличие	30	на месяц	
Системный администратор	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Разработка сайта учреждения	Создание, обслуживание сайта учреждения	отсутствие замечаний	20,0	на квартал
	Функционирование локальной сети, электронной почты учреждения	Постоянно	отсутствие замечаний по ведению баз	10,0	на квартал
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Оперативность работы	Своевременная установка, наладка, монтаж и управление локально-вычислительной сети, контроль допуска персонала к её информационным ресурсам	отсутствие жалоб	24,0	на квартал

Выплата за качество выполняемых работ					
	Коммуникативная культура	Выстраивание конструктивных взаимоотношений с сотрудниками учреждения	отсутствие жалоб	10,0	на квартал
	Эффективное использование информационных технологий	Изучение и внедрение новых форм обеспечения сохранности информационных и электронных ресурсов учреждения	за каждый вид работы	20,0	на квартал
Специалист по закупкам	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Своевременная подготовка локальных нормативных актов	Соответствие нормам действующего законодательства	100%	35	на месяц
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы					
	Оперативность выполняемой работы	Качественное исполнение документов в установленные сроки	Отсутствие замечаний	19	на месяц
Выплата за качество выполняемых работ					
	Коммуникативная культура	Выстраивание конструктивных взаимоотношений с сотрудниками учреждения и посетителями	Отсутствие замечаний	10	на месяц

Приложение № 4
к Положению об оплате труда
работников муниципального
автономного общеобразовательного
учреждения «Лицей № 8» г. Назарово
Красноярского края

Размер персональных выплат
работникам муниципального автономного общеобразовательного
учреждения «Лицей № 8» г. Назарово Красноярского края

№ п/п	Виды и условия персональных выплат	Размер к окладу (должностному окладу)*
1.	За опыт работы в занимаемой должности**: от 1 года до 5 лет	5%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слов «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения***;	15%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слов «Народный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения***;	20%
	от 5 до 10 лет	15%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слов «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения***;	25%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слов «Народный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения***;	30%
	свыше 10 лет	25%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слов «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения***;	35%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слов «Народный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения***.	40%
2.	Молодым специалистам (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 учреждениями, организациями, либо продолжающим работу в образовательном учреждении). Персональная выплата устанавливается на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения	20%

3.	за результативное руководство структурными подразделениями в целях их стабильной и эффективной работы в учреждениях по обеспечению жизнедеятельности образовательных учреждений.	60%
4.	за проверку письменных работ (пропорционально нагрузке): - учителям истории, биологии и географии; - учителям физики, химии, иностранного языка; - учителям математики; - русского языка, литературы; - учителям начальных классов.	5% 10% 20% 25% 20%
5.	за классное руководство****	2700 руб.
6.	за заведование элементами инфраструктуры*****: кабинетами, лабораториями; учебно-опытными участками, мастерскими, музыкальными и спортивными залами.	10% 20 %
7.	ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство (кураторство) педагогическим работникам муниципальных общеобразовательных организаций, осуществляющим классное руководство в классе, классе-комплекте, в том числе программы профессионального обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья, осуществляющим классное руководство (кураторство) в учебных группах очной и заочной формы обучения, в которых обучающиеся осваивают указанные образовательные программы <*****>	
7.1	в одном классе, классе-комплекте либо учебной группе	5000,00 руб.
7.2	в двух и более классах, классах-комплектах либо учебных группах	10000,00 руб.

* Расчет персональных стимулирующих выплат производить от оклада (должностного оклада) без учета повышающих коэффициентов.

** Размер выплат устанавливается по всем категориям работников. Размеры выплат при наличии одновременно почетного звания и ученой степени суммируются. Для педагогических работников учитывается работа по профилю учреждений или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

*** Производится при условии соответствия почетного звания, ученой степени профилю учреждений или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

**** Вознаграждение выплачивается педагогическим работникам общеобразовательных учреждений.

Размер выплаты педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя определяется исходя из расчета 2 700,0 рублей в месяц за выполнение функций классного руководителя в классе (группе) с наполняемостью не менее 25 человек, за исключением классов (групп), комплектование которых осуществляется в соответствии с Постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 10.07.2015 № 26 «об утверждении СанПиН 2.4.2.3286-15 «Санитарно-эпидемиологические требования к условиям и организации обучения и воспитания в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья».

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

***** От минимального оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, без учета нагрузки.

***** Выплата ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство (кураторство) 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 (далее - районный коэффициент и процентная надбавка):

а) за счет межбюджетных трансфертов, передаваемых краевому бюджету из федерального бюджета на обеспечение выплат ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство (кураторство) педагогическим работникам;

б) за счет средств краевого бюджета - на выплату районных коэффициентов к заработной плате, действующих на территории Красноярского края, в части, превышающей размер районных коэффициентов, установленных решениями органов государственной власти СССР или федеральных органов государственной власти.

Приложение № 5
к Положению о заработной плате
работников муниципального автономного
общеобразовательного учреждения
«Лицей № 8»
г. Назарово Красноярского края

Размер выплат по итогам работы
работникам муниципального автономного общеобразовательного
учреждения «Лицей № 8» г. Назарово Красноярского края

Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения	Условия		Предельное количество баллов
	наименование	индикатор	
Степень освоения выделенных бюджетных средств	% освоения выделенных бюджетных средств	90% выделенного объема средств	25
		95% выделенного объема средств	50
Объем ввода законченных ремонт 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 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 № 6
к Положению о заработной плате работников
муниципального автономного
общеобразовательного учреждения
«Лицей № 8» г. Назарово Красноярского края

Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их
осуществления, критерии оценки результативности и качества
деятельности учреждения для заместителей руководителя
муниципального автономного общеобразовательного учреждения
«Лицей № 8» г. Назарово Красноярского края

Должности	Критерии	Условия		Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы	Период, на который устанавливается выплата
		наименование	индикатор		
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 учебного-воспитательного процесса	в соответствии с лицензией	15 %	Квартал
		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	10 %	
		Обеспечение открытости и доступности информации об организации, в том числе финансовой деятельности	Полное и своевременное размещение на официальном сайте в сети ИНТЕРНЕТ и внутри образовательной организации	30%	
Эффективность финансово-экономической деятельности	Обеспечение жизнедеятельности учреждения в соответствии с нормами	15%	Квартал		

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Обеспечение качества образования в учреждении	Организация участия педагогов, обучающихся в конкурсах, мероприятиях регионального уровня	За участие в конкурсах, мероприятиях	5%	Квартал
		За победу в конкурсах, мероприятиях	10%	
	Ведение экспериментальной работы	Наличие статуса базовой площадки краевого уровня	15%	Квартал
		Наличие статуса базовой площадки муниципального уровня	10%	Квартал
		Наличие специализированных классов	15%	Квартал
	Отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися, воспитанниками	0	5%	Квартал
	Организация дополнительного образования детей	Наличие программ	10%	Квартал
	Организация системы взаимодействия с семьей	Наличие программ	10%	Квартал
Сохранение здоровья обучающихся (воспитанников) в учреждении	Наличие программы организации сохранения и укрепления здоровья детей	Отсутствие динамики увеличения числа хронических и сезонных заболеваний обучающихся (воспитанников)	5%	Квартал
	Количество обучающихся, занимающихся в ФСК, участвующих в спортивно-массовых мероприятиях	Не ниже 70% от общего количества школы	10%	Квартал
Сохранность контингента обучающихся, воспитанников	наполняемость классов в течение года в соответствии с планом комплектования	движение учащихся в пределах 1-2% от общей численности	5%	Квартал
Выплаты за качество выполняемых работ				
Управленческая культура	Отсутствие нарушений трудового законодательства	0	10%	Квартал

	Исполнительская дисциплина	Своевременное предоставление требуемой информации, исполнение распорядительных документов	30%	Квартал
	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	15%	Квартал
	Эффективность реализуемой кадровой политики (оптимальность штатного расписания, стабильность кадрового состава)	Укомплектованность кадрами 100%	10%	Квартал

Приложение № 7
к Положению о заработной плате работников
муниципального автономного
общеобразовательного учреждения
«Лицей № 8» г. Назарово Красноярского края

Размер персональных выплат руководителям,
заместителям руководителя муниципального автономного
общеобразовательного учреждения «Лицей № 8»
г. Назарово Красноярского края

№ п/п	Виды персональных выплат	Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу)
1	при наличии высшей квалификационной категории при наличии первой квалификационной категории	20% 15%
2	Сложность, напряженность и особый режим работы; наличие филиалов: до 3-х свыше 3-х	30% 60%
3	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»**	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»**	25%
при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный»**	30%	

	свыше 10 лет	25%
	при наличии ученой степени кандидата педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения**	35%
	при наличии ученой степени доктора педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения*	40%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный»**	35%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный»**	40%
4	специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с краевыми государственными учреждениями образования	20%

<*> 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 № 8
к Положению о заработной плате работников
муниципального автономного
общеобразовательного учреждения
«Лицей № 8» г. Назарово Красноярского края

Размер выплат по итогам работы
заместителям руководителя муниципального автономного
общеобразовательного учреждения «Лицей № 8» г. Назарово
Красноярского края

Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения	Условия		Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке
	наименование	индикатор	
Степень освоения выделенных бюджетных средств	% освоения выделенных бюджетных средств	от 98% до 99% от 99,1% до 100%	70% 100%
Проведение ремонтных работ	Текущий ремонт Капитальный ремонт	выполнен в срок, качественно, в полном объеме	25% 50%
Подготовка образовательного учреждения к новому учебному году	Учреждение принято надзорными органами	Без замечаний	50%
Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	Реализация проектов	100%
Организация и проведение важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	международные	100%
		федеральные	90%
		межрегиональные	80%
		региональные	70%
		внутри учреждения	60%
Выполнение муниципального задания	муниципальное задание по муниципальной услуге (работе) выполнено	100 %	10%
	муниципальное задание по муниципальной услуге (работе) в целом выполнено	От 90% до 100%	10%

Пронумеровано,
прошнуровано

51 листів

Директор МАОУ «Лицей №8»
Г. В. Юшков

