

«СОГЛАСОВАНО»
Председатель ПК

_____ А.А. Лисин
« » 2021г.

«СОГЛАСОВАНО»
Председатель
Управляющего Совета

_____ И.М. Шевцова
« » 2021г.

«УТВЕРЖДАЮ»
Директор МБОУ «Лицей №1
им. А.С. Пушкина»

_____ Э.В. Игошин
« » 2021г.

«РАССМОТРЕНО»
на общем собрании трудового
коллектива

« » 2021г.
Протокол №2



ПОЛОЖЕНИЕ

О фонде надбавок и доплат работников муниципального бюджетно-
го общеобразовательного учреждения «Лицей №1 им. А.С. Пушкина»

Нижневартовск. 2021г



Муниципальное бюджетное
общеобразовательное учреждение
«Лицей №1 им. А.С. Пушкина»,
г. Нижневартовск, 2021



**Положение
о фонде надбавок и доплат работников
муниципального бюджетного общеобразовательного
учреждения «Лицей №1 им. А.С. Пушкина»**

I. Общие положения

1.1. Положение о фонде надбавок и доплат работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Лицей №1 им. А.С. Пушкина» города Нижневартовска, подведомственного департаменту образования администрации города (далее – Положение, Лицей №1), определяет механизм распределения фонда надбавок и доплат Лицей №1.

1.2. Фонд надбавок и доплат представляет собой сумму денежных средств, направляемых на выплаты компенсационного и стимулирующего характера работникам организации.

1.3. Фонд надбавок и доплат учитывается в составе фонда оплаты труда организаций и финансируется в пределах средств, предусмотренных планом финансово-хозяйственной деятельности на заработную плату за счет субсидии на финансовое обеспечение муниципального задания.

II. Размер и состав фонда надбавок и доплат

2.1. Фонд надбавок и доплат устанавливается в процентах от фонда должностных окладов руководителей, специалистов и служащих и фонда окладов рабочих в следующем размере:

- на стимулирующие выплаты предусматривается 20% от суммы фонда должностных окладов, фонда окладов рабочих и фонда компенсационных выплат без учета районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

- на иные выплаты предусматривается 10% от общего фонда оплаты труда с учетом начисленных районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

Сумма фонда надбавок и доплат исчисляется по формуле:

$$\text{ФНД} = (\text{ФДО} + \text{ФО}) \times \text{Кнд},$$

где:

ФНД - фонд надбавок и доплат;

ФДО - фонд должностных окладов руководителей, специалистов и служащих с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

ФО - фонд окладов рабочих с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

Кнд - коэффициент фонда надбавок и доплат (0,30 - для общеобразовательной организации).

2.2. Фонд надбавок и доплат является источником следующих видов выплат:

- выплаты компенсационного характера работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (фонд доплат);

- выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы, эффективность деятельности (фонд стимулирующих выплат работников организации, за исключением руководителя, и директорский фонд).

2.3. Компенсационные выплаты из фонда доплат для работников организации, включая руководителя, носят обязательный характер и осуществляются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и разделом IV Положения о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Лицей №1».

III. Порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, критерии их установления

3.1. К стимулирующим выплатам относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату, а также поощрение за выполненную работу (Приложение №1):

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы за квартал, год.

При оценке эффективности работы различных категорий работников решение об установлении (снижении) выплат стимулирующего характера принимается с осуществлением демократических процедур (создание соответствующей комиссии с участием представительного органа работников) на основании приказа руководителя организации.

3.2. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы характеризуется степенью напряженности в процессе труда и устанавливается за:

- высокую результативность работы;

- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы организации.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается на срок не более одного года.

Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяется в процентах от должностного оклада (оклада рабочего).

Параметры и критерии снижения (лишения) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются в соответствии с Приложением 2 к настоящему Положению.

Вновь принятым работникам выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в размере не менее 15% на срок не менее 6 месяцев с даты приема на работу.

3.3. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утверждаемые данным Положением (Приложение №3,4,5,6).

В качестве критериев оценки эффективности деятельности работников используются индикаторы, указывающие на их участие в создании и использовании ресурсов организации (человеческих, материально-технических, финансовых, технологических и информационных).

Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ устанавливается работнику в процентах от должностного оклада (оклада рабочего).

Установление размера выплаты за качество выполняемых работ производится не чаще одного раза в полугодие или год (календарный или учебный) по результатам аналогичного предшествующего периода в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников организации.

3.4. Дополнительно за качество выполняемых работ в может быть установлена единовременная (разовая) стимулирующая выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ) в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников. Размер единовременной (разовой) стимулирующей выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) устанавливается в абсолютных размерах и выплачивается в пределах экономии фонда оплаты труда.

3.5. Перечень и размеры стимулирующих выплат устанавливаются работникам в соответствии с Приложением 8 к настоящему Положению.

3.7. Премияльная выплата по итогам работы за квартал, год осуществляется с целью поощрения работников за общие результаты в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом организации.

Премияльная выплата по итогам работы за квартал, год выплачивается при наличии экономии средств по фонду оплаты труда, формируемому организацией.

Предельный размер премияльной выплаты по итогам работы за квартал составляет не более 1 фонда оплаты труда, по итогам работы за год - не более 1,5 фонда оплаты труда работника. Начисление выплаты по итогам работы осуществляется по основному месту работы и основной занимаемой ставке (должности) за норму часов за ставку заработной платы пропорционально отработанному времени.

Премияльная выплата по итогам работы за квартал, год производится работникам за фактически отработанное время в календарном году. В отработанное время в календарном году для расчета размера премии включается время работы по табелю учета рабочего времени, дни нахождения в служебной командировке, на профессиональной подготовке, переподготовке, повышении квалификации, дни работы в выходные и нерабочие праздничные дни на основании соответствующего приказа работодателя, время нахождения в ежегодном оплачиваемом отпуске.

Премияльная выплата по итогам работы за I - III кварталы выплачивается до 20 числа месяца, следующего за отчетным периодом, за IV квартал, год - в декабре финансового года.

Премияльная выплата по итогам работы за год не выплачивается работникам, имеющим неснятое дисциплинарное взыскание.

Примерный перечень показателей и условий для премирования работников организации:

- надлежащее исполнение возложенных на работника функций и полномочий в отчетном периоде;
- проявление инициативы в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями;
- соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе.

Показатели, за которые производится снижение размера премияльной выплаты по итогам работы за квартал, год, устанавливаются в соответствии с Приложением 2 к настоящему Положению.

Решение о премиальных выплатах работникам по итогам работы за квартал, год принимается руководителем организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Премиальная выплата по итогам работы за квартал, год производится:

- руководителю организации - на основании приказа директора департамента образования;
- работникам организации - на основании приказа руководителя организации.

Расчет размера премиальной выплаты по итогам работы за квартал, год должен обеспечивать единый подход для всех работников, включая руководителя организации.

Приложение 1 к Положению о фонде надбавок и доплат работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Лицей №1 им. А.С. Пушкина»

**Перечень
и размеры стимулирующих выплат работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Лицей №1 им. А.С. Пушкина»**

N п/п	Наименование выплаты	Диапазон выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5
Заместители руководителя, главный бухгалтер, руководители структурных подразделений, педагогический персонал				
1.	Выплата за качество выполняемой работы	0 - 100% (для вновь принятых на срок 6 месяцев, с даты приема на работу - не менее 15%)	в соответствии с показателями эффективности деятельности	ежемесячно
2.	Выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ)	в абсолютном размере	в соответствии с показателями эффективности деятельности по факту получения результата	единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
3.	Премияльная выплата по итогам работы:			
3.1.	За квартал	0 - 1 фонд оплаты труда работника	надлежащее исполнение возложенных на работника функций и полномочий в отчетном периоде; проявление инициативы в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанно-	1 раз в квартал, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
3.2.	За год	0 - 1,5 фонда оплаты труда работника	ностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанно-	1 раз в год, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда

			стями; соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе	
Специалисты, деятельность которых не связана с образовательной деятельностью, служащие, рабочие				
4.	За интенсивность и высокие результаты работы	0 - 100% (для вновь принятых на срок 6 месяцев - не менее 15%)	выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период	ежемесячно, с даты приема на работу
5.	Выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ)	в абсолютном размере	в соответствии с показателями эффективности деятельности по факту получения результата	единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
6.	Премияльная выплата по итогам работы:			
6.1.	За квартал	0 - 1 фонда оплаты труда работника	надлежащее исполнение возложенных на работника функций и полномочий в отчетном периоде; проявление инициативы в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями; соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе	1 раз в квартал, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
6.2.	За год	0 - 1,5 фонда оплаты труда работника		1 раз в год, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда

Приложение 2 к Положению о фонде надбавок и доплат работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Лицей №1 им. А.С. Пушкина»

Показатели, за которые производится снижение размера премиальной выплаты по итогам работы за квартал, год

N п/п	Наименование показателя	Процент снижения от общего (допустимого) объема выплаты работнику
1	2	3
1.	Неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, неквалифицированная подготовка документов	до 20%
2.	Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений, поручений	до 20%
3.	Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление недостоверной информации	до 20%
4.	Несоблюдение трудовой дисциплины	до 20%

Приложение 3 к Положению о фонде надбавок и доплат работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Лицей №1 им. А.С. Пушкина»

Примерные показатели эффективности деятельности педагогических работников

Перечень и критерии оценки стимулирующих выплат			
Параметры и критерии оценки эффективности деятельности: педагогических работников			
№ п./п.	Показатель эффективности	Критерии эффективности	Размер (в %)
1.	Отсутствие обоснованных жалоб граждан по вопросам соблюдения прав участников образовательных отношений	Наличие/отсутствие	5
2.	Нарушение сроков сдачи отчетности (по вине работника)	Наличие/отсутствие	5
3.	Применение обучающимися, родителями (законными представителями) цифровой образовательной платформы и индивидуальных планов обучения (персональная траектория обучения - цифровые образовательные платформы)	Наличие/отсутствие	5
4.	Отсутствие случаев травматизма среди обучающихся по вине работника	Наличие/отсутствие	5

Приложение 4 к Положению о фонде надбавок и доплат работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Лицей №1 им. А.С. Пушкина»

Примерные показатели эффективности деятельности заместителей руководителя

Перечень и критерии оценки стимулирующих выплат			
Параметры и критерии оценки эффективности деятельности: руководителей 2,3 уровня			
№ п./п.	Показатель эффективности	Критерии эффективности	Размер (в %)
1.	Предписания надзорных органов	Наличие/отсутствие	5
2.	Уровень исполнительской дисциплины (своевременное предоставление информации, качественное ведение документации)	наличие служебной информации, замечаний по неисполнению; отсутствие	5
3.	Исполнение муниципального задания за отчетный год	от 95%;	5
4.	Создание условий для проведения на базе учреждения мероприятий муниципальной системы образования (олимпиады, конференции, экзамены и др.)	Наличие/отсутствие	5
5.	Отсутствие обоснованных жалоб граждан по вопросам соблюдения прав участников образовательных отношений	Наличие/отсутствие	5
6.	Нарушение сроков сдачи отчетности (по вине работника)	Наличие/отсутствие	5

7.	Доля обучающихся по основным общеобразовательным программам, переведенных в следующий класс (%)	100%	5
8.	Применение обучающимися цифровой образовательной платформы и индивидуальных планов обучения (персональная траектория обучения - цифровые образовательные платформы)	Наличие/отсутствие	5
9.	Отсутствие случаев травматизма среди обучающихся по вине работника	Наличие/отсутствие	5
10.	Своевременное размещение на официальных сайтах информации о деятельности образовательной организации в соответствии с Правилами размещения в сети Интернет и обновления информации об образовательной организации	Наличие/отсутствие	5
11.	Результаты приемки образовательной организации к началу учебного года	- отсутствие замечаний по обеспечению: санитарных и гигиенических норм; оснащенности образовательного процесса; пожарной безопасности; охраны и антитеррористической защищенности; охраны труда;	5
12.	Контроль за организацией питания в организации в соответствии с приказом руководителя	Наличие/отсутствие	15
13.	Обеспечение контроля за работой медицинского блока в организации в соответствии с приказом руководителя	Наличие/отсутствие	15

Приложение 5 к Положению о фонде надбавок и доплат работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Лицей №1 им. А.С. Пушкина»

Перечень и критерии оценки стимулирующих выплат			
Параметры и критерии оценки эффективности и интенсивности деятельности прочих специалистов, работников финансовой и хозяйственной службы			
№ п./п.	Показатель эффективности	Критерии эффективности	Размер (в %)
1.	Предписания надзорных органов	Наличие/отсутствие	5
2.	Отсутствие обоснованных жалоб граждан по вопросам соблюдения прав участников образовательных отношений	Наличие/отсутствие	5
3.	Уровень исполнительской дисциплины (своевременное предоставление информации, качественное ведение документации)	Наличие/отсутствие	5
4.	Исполнение муниципального задания за отчетный год	от 95%;	5
5.	Достижение целевых показателей средней заработной платы педагогических работников образовательной организации	Достигнуто/не достигнуто	5
6.	Поддержка трудоустройства несовершеннолетних в образовательной организации	более 7 человек	5
7.	Доля закупок, размещенных в единой информационной системе, у субъектов малого предпринимательства и социально ориентированных некоммерческих организаций	60% и более совокупного годового объема закупок	5
8.	Увеличение доли закупок, размещенных конкурентными способами (количество)	10 и более	5

9.	Привлечение дополнительных средств на цели развития образования образовательной организации (аренда, гранты, наказы избирателей, меценаты, пожертвования, дополнительные платные услуги)	свыше 2 млн. руб.	5
10.	Своевременное размещение на официальных сайтах информации о деятельности образовательной организации в соответствии с Правилами размещения в сети Интернет и обновления информации об образовательной организации	наличие; отсутствие	5
11.	Работа на электронных площадках, сопровождение сайта госзакупок и сайта bus.gov.ru, взаимодействие с информационно-аналитическими сайтами федерального и регионального значения	наличие; отсутствие	5
12.	Создание и обновление информационных, электронных баз данных и использование их в работе, а также наличие информационного наполнения сайта	наличие; отсутствие	5
13.	Погрузочно-разгрузочные работы	наличие; отсутствие	5
14.	Бесперебойная работа технических средств обучения (ТСО)	- отсутствие замечаний по обеспечению бесперебойной работы (ТСО)	5
15.	Организация, хранение и обеспечение сохранности библиотечного фонда	наличие; отсутствие	5
16.	Организация работы с архивом (подшивка, формирование, хранение, комплектование, учет и использование архивных документов в текущей деятельности)	наличие; отсутствие	5

Приложение 6 к Положению о фонде надбавок и доплат работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Лицей №1 им. А.С. Пушкина»

Перечень и критерии оценки стимулирующих выплат			
Параметры и критерии оценки эффективности и интенсивности деятельности младшего обслуживающего персонала			
№ п./п.	Показатель эффективности	Критерии эффективности	Размер (в %)
1.	Отсутствие обоснованных жалоб граждан по вопросам соблюдения прав участников образовательных отношений	Наличие/отсутствие	5
2.	Погрузочно-разгрузочные работы	наличие; отсутствие	5
3.	Отсутствие замечаний за нарушение техники безопасности и охраны труда на рабочем месте (уборщицы, вахтеры, сторожа, рабочий по зданию и прочий младший обслуживающий персонал)	наличие; отсутствие	5
4.	Результаты приемки образовательной организации к началу нового учебного года	- отсутствие замечаний по обеспечению: санитарных и гигиенических норм; оснащенности образовательного процесса; пожарной безопасности; охраны и антитеррористической защищенности; охраны труда и т.д.	5

Приложение 7 к Положению о фонде надбавок и доплат работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Лицей №1 им. А.С. Пушкина»

Выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ) работникам

Показателями эффективности деятельности по факту получения результата			
№ п./п.	Критерии эффективности	В соответствии с показателями эффективности деятельности по факту получения результата на основании приказа (служебной записки) руководителя 2,3 уровня	Размер в абсолютном размере в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
1.	Охват детей в возрасте от 6 до 18 лет дополнительными образовательными программами, в том числе через ПФДО	Руководитель 2,3 уровня	Размер премии устанавливается на основании решения комиссии по стимулирующим выплатам в соответствии с приказом директора Лицея (не более одной месячной заработной платы работника по основному месту работы и основной занимаемой ставке (должности) за норму часов работы за ставку заработной платы при наличии экономии по фонду оплаты труда

2.	Охват дополнительными образовательными программами естественнонаучной и технической направленности, в том числе через ПФДО	Руководитель 2,3 уровня	
3.	Доля детей в возрасте от 10 до 19 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, % (отношение количества детей в возрасте от 10 до 19 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, к общему количеству детей, обучающихся в лицее).	Руководитель 2,3 уровня	
4.	Доля детей, получивших рекомендации по построению индивидуального учебного плана в соответствии с выбранными профессиональными компетенциями (профессиональными областями деятельности) с учетом реализации проекта "Билет в будущее", с нарастающим итогом	Руководитель 2,3 уровня	
5.	Количество принявших участие в проекте ПроектОрия	Руководитель 2,3 уровня	
6.	Наличие победителя муниципального этапа всероссийской олимпиады школьников	Руководитель 2,3 уровня	
7.	Наличие призера муниципального этапа всероссийской олимпиады школьников	Руководитель 2,3 уровня	
8.	Наличие победителя регионального этапа всероссийской олимпиады школьников	Руководитель 2,3 уровня	
9.	Наличие призера регионального этапа всероссийской олимпиады школьников	Руководитель 2,3 уровня	
10.	Наличие победителя заключительного этапа всероссийской олимпиады школьников	Руководитель 2,3 уровня	
11.	Наличие призера заключительного этапа всероссийской олимпиады школьников	Руководитель 2,3 уровня	

12.	Наличие призера в научно – практических конференциях, Слете НОУ «Шаг в будущее» в соответствии с приказом департамента образования администрации города или приказа руководителя	Руководитель 2,3 уровня	
13.	Наличие призера в дистанционных конкурсах, викторинах, играх в соответствии с приказом департамента образования администрации города или приказа руководителя	Руководитель 2,3 уровня	
14.	Наличие победителя в дистанционных конкурсах, викторинах, играх в соответствии с приказом департамента образования администрации города или приказа руководителя	Руководитель 2,3 уровня	
15.	Наличие победителя или призера призовых мест в городских творческих конкурсах и фестивалях. («Самотлорские роднички» в соответствии с приказом департамента образования администрации города или приказа руководителя	Руководитель 2,3 уровня	
16.	Наличие призеров и победителей муниципального, регионального и заключительного этапов, чемпионат профессионального мастерства для людей с ограниченными возможностями здоровья «Абилимпикс» (обучающиеся/педагоги), «Ученик года», «Worldskills», «Всероссийский конкурс сочинений», конкурсов для детей-мигрантов.	Руководитель 2,3 уровня	
17.	Организация мероприятий, художественно эстетической направленности	Руководитель 2,3 уровня	
18.	Организация мероприятий гражданско-патриотической направленности	Руководитель 2,3 уровня	
19.	Организация и участие в физкультурно-оздоровительных и спортивно- массовых мероприятиях	Руководитель 2,3 уровня	
20.	Организация фестиваля творчества лицеистов и учителей «Рубиновый гранат»	Руководитель 2,3 уровня	

21.	Количество призовых мест спортивных соревнований (Президентские состязания «Президентские спортивные игры» и другие) в соответствии с приказом департамента образования администрации города или приказа руководителя	Руководитель 2,3 уровня	
22.	Количество обучающихся, сдавших нормы ГТО	Руководитель 2,3 уровня	
23.	Участие в конкурсы социальной и профилактической направленности. Например: «Социальная реклама», «Новая цивилизация», «Здоровье – главная ценность», «Правопорядок и мы» «Я – гражданин России» и др. в соответствии с приказом департамента образования администрации города или приказа руководителя	Руководитель 2,3 уровня	
24.	Участие в конкурсе профессионального мастерства «Педагог года города» и других в соответствии с приказом департамента образования администрации города или приказа руководителя	Руководитель 2,3 уровня	
25.	Представление педагогический опыт через печатные и информационно - коммуникационные издания различных уровней в соответствии с приказом департамента образования администрации города или приказа руководителя	Руководитель 2,3 уровня	
26	Отсутствие нарушений, допущенных обучающимися при проведении государственной итоговой аттестации уровней основного общего и среднего общего образования	Руководитель 2,3 уровня	
27.	Средний балл ЕГЭ выпускников 11 класса выше среднего по городу	Руководитель 2,3 уровня	
28.	100% выпускников 11 классов получили аттестат	Руководитель 2,3 уровня	
29.	100% выпускников 9 классов получили аттестат	Руководитель 2,3 уровня	
30.	Наличие 100 балльника по ЕГЭ.	Руководитель 2,3 уровня	

31.	Изготовление видеороликов	Руководитель 2,3 уровня	
32.	Выполнение работ по сборке-разборке, погрузочно-разгрузочных работ мебели, учебного и спортивного оборудования.	Руководитель 2,3 уровня	
33.	Участие в Днях открытых дверей, прием документов в 1,10 класс	Руководитель 2,3 уровня	
34.	Участие в предметных неделях, общешкольных мероприятиях	Руководитель 2,3 уровня	
35.	Обеспечение безопасных условий при проведении мероприятий в Лицее и за его пределами	Руководитель 2,3 уровня	
36.	Подготовка срочной информации по запросам сторонних организаций	Руководитель 2,3 уровня	
37.	Эффективное и своевременное исполнение муниципальных (целевых) программ	Руководитель 2,3 уровня	
38.	Создание и использование новых элементов инфраструктуры образовательной среды (оформление кабинета, территории, создание фондов учебных материалов, создание и использование информационных стендов и т.д.)	Руководитель 2,3 уровня	
39.	Претензионная работа с поставщиками и подрядчиками	Руководитель 2,3 уровня	
40.	По результатам контрольных мероприятий вышестоящих организаций	Руководитель 2,3 уровня	
41.	Проведение своими силами текущего и косметического ремонта работниками Лицея	Руководитель 2,3 уровня	
42.	Организация и проведение оценочных процедур независимой оценки результатов обучающихся школьного, муниципального, регионального, федерального уровней» (всероссийские проверочные работы, региональные диагностические работы, работы по оценке функциональной грамотности, репетиционные (тренировочные) экзамены по учебным предметам в форме ОГЭ и ЕГЭ, и др.)	Руководитель 2,3 уровня	

43.	Разработка олимпиадных заданий школьного этапа и проверка работ участников олимпиады	Руководитель 2,3 уровня	
44.	Работа в составе жюри олимпиад, научно-практических конференций, на пункте проведения экзамена, и др.	Руководитель 2,3 уровня	
45	Работа в качестве реализации системы (целевой модели) наставничества наставнической деятельности	Руководитель 2,3 уровня	

Приложение 8 к Положению о фонде надбавок и доплат работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Лицей №1 им. А.С. Пушкина»

Ведомость

на выплату за качество выполняемой работы по результатам оценки эффективности деятельности и качества труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Лицей №1 им. А.С. Пушкина»

ФИО работника:

Показатель эффективности	Критерии эффективности (достигнут/не достигнут)	Размер в %
Итого:		

Подпись работника:

Согласовано заместитель директора: