

«СОГЛАСОВАНО»
Председатель ПК

_____ А.А. Лисин
« » 2024г.

«РАССМОТРЕНО»
на общем собрании трудового
коллектива

« » 2024г.
Протокол №5

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

_____ Э.В. Игошин
« » 2024г.



ПОЛОЖЕНИЕ

**О порядке и условиях осуществления стимулирующих выплат,
критерии их установления работников муниципального бюд-
жетного общеобразовательного учреждения «Лицей №1 им. А.С.
Пушкина»**

Нижневартовск 2024г



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



**Положение
о порядке и условиях осуществления стимулирующих выплат,
критерии их установления работников муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения «Лицей №1 им. А.С. Пушкина»**

I. Общие положения

1.1. Положение о порядке и условиях осуществления стимулирующих выплат, критерии их установления работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Лицей №1 им. А.С. Пушкина», подведомственного департаменту образования администрации города (далее – Положение, Лицей), определяет механизм распределения и установления стимулирующих выплат работникам Лицей №1.

1.2. Стимулирующие выплаты учитываются в составе фонда оплаты труда организаций и финансируются в пределах средств, предусмотренных планом финансово-хозяйственной деятельности на заработную плату за счет субсидии на финансовое обеспечение муниципального задания.

**II. Порядок и условия осуществления стимулирующих выплат,
критерии их установления**

2.1 К стимулирующим выплатам относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату, а также поощрение за выполненную работу:

- 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 в соответствии с решением комиссии по установлению выплат стимулирующего характера на основании перечня и критериев оценки стимулирующих выплат.

2.2. 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.

Порядок установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы закрепляется данным Положением. 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 решением комиссии по установлению выплат стимулирующего характера на основании приказа руководителя.

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.

2.3. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утвержденных настоящим Положением.

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

Индикатор представлен в исчислимом формате (в процентах) для эффективного использования в качестве инструмента оценки деятельности.

Оценка деятельности с использованием показателей (индикаторов) осуществляется на основании опроса работников Лицея (Приложение №8).

Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ устанавливается работнику в процентах от должностного оклада (на ставку заработной платы). Порядок установления выплаты за качество выполняемых работ утверждается настоящим Положением.

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 Лицея.

Вновь принятым работникам выплата за качество выполняемых работ устанавливается в размере не менее 15% на срок не менее 6 месяцев с даты приема на работу.

2.4. Дополнительно за качество выполняемых работ в Лицеи может быть установлена единовременная (разовая) стимулирующая выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ), в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утвержденных настоящим Положением (Приложение №7) на основании решения комиссии по установлению выплат стимулирующего характера, приказа руководителя. Размер единовременной (разовой) стимулирующей выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) устанавливается в абсолютных размерах (не более

одной месячной заработной платы работника по основному месту работы и основной занимаемой ставке (должности) за норму часов работы за ставку заработной платы, а также может быть установлена постоянная доплата работникам, осуществляющим работы постоянного характера в соответствии с приказом директора Лицея при наличии экономии по фонду оплаты труда и выплачивается в пределах экономии фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом VIII Положения о системе оплаты труда работников Лицея.

2.5. Перечень и размеры стимулирующих выплат устанавливаются в соответствии с приложениями 1, 3-6 к настоящему Положению.

2.6. Премияльная выплата по итогам работы за квартал, год осуществляется с целью поощрения работников за общие результаты в соответствии с настоящим Положением.

Премияльная выплата по итогам работы за квартал, год выплачивается при наличии экономии средств по фонду оплаты труда, формируемому организацией в соответствии с разделом VIII Положения о системе оплаты труда работников Лицея.

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 за квартал, год 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 квартале, календарном году. В отработанное время в квартале, 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, 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 премиальной выплаты по итогам работы за квартал, год, устанавливаются в соответствии с приложением 2 к настоящему Положению и утверждаются локальным актом организации.

Решение о премиальных выплатах работникам по итогам работы за квартал, год принимается директором Лицея 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 порядке и условиях осуществления стимулирующих выплат, критерии их установления 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»**

№ 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	1 раз в квартал, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда

3.2.	За год	0 - 1,5 фонда оплаты труда работника	нии 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 год, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
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.	Премиальная выплата по итогам работы:			
6.1.	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 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	нии 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 год, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда

Приложение 2 к Положению о порядке и условиях осуществления стимулирующих выплат, критерии их установления 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 работ- нику
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 порядке и условиях осуществления стимулирующих выплат, критерии их установления 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 (индикатор)	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 травма-тизма среди обучающихся по вине работника	Наличие/отсутствие	5

Приложение 4 к Положению о порядке и условиях осуществления стимулирующих выплат, критерии их установления работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Лицей №1 им. А.С. Пушкина»

Примерные показатели эффективности деятельности руководителя (2,3 уровня) в том числе главного бухгалтера

Перечень и критерии оценки стимулирующих выплат			
Параметры и критерии оценки эффективности деятельности: руководителей 2,3 уровня, главного бухгалтера			
№ п./п.	Показатель эффективности (индикатор)	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 нового 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 порядке и условиях осуществления стимулирующих выплат, критерии их установления 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 в том числе (главного бухгалтера, заместителя главного бухгалтера, специалистов)			
№ п./п.	Показатель эффективности (индикатор)	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 порядке и условиях осуществления стимулирующих выплат, критерии их установления 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 (индикатор)	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 порядке и условиях осуществления стимулирующих выплат, критерии их установления 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 (индикатор)	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 физкультурно-оздоровительные и спортивно-массовые мероприятия	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	
46	Подготовка, разработка внутренних локальных актов учреждения, подготовка документов (материалов, расчетов и тд.) для внесения изменений в НПА администрации города	Руководитель 2,3 уровня	

Приложение 8 к Положению о порядке и условиях осуществления стимулирующих выплат, критерии их установления 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 (индикатор)	Критерии эффективности (достигнут/не достигнут)	Размер в %
Итого:		

Подпись работника:

Согласовано заместитель директора: