СОГЛАСОВАНО
Общее собрание работников Лицея
Протокол № 5
от «12» ноября 2026г.

Утверждаю
Директор МАОУ «Лицей № 1
им. Куликова В.И.» г. Стерлитамак РБ
_____ Л.Н. Агаева
«13» ноября 2026г.

МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ "ЛИЦЕЙ № 1 ИМЕНИ КУЛИКОВА ВЛАДИМИРА ИВАНОВИЧА" ГОРОДСКОГО ОКРУГА ГОРОД СТЕРЛИТАМАК РЕСПУБЛИКИ БАШКОРТОСТАН

Подписано цифровой подписью: МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ "ЛИЦЕЙ № 1 ИМЕНИ КУЛИКОВА ВЛАДИМИРА ИВАНОВИЧА" ГОРОДСКОГО ОКРУГА ГОРОД СТЕРЛИТАМАК РЕСПУБЛИКИ БАШКОРТОСТАН
Дата: 2026.09.23 12:14:00 +05'00'

ПОЛОЖЕНИЕ
Об установлении стимулирующих выплат, премировании и о критериях оценки эффективности работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Лицей № 1 имени Куликова Владимира Ивановича» городского округа город Стерлитамак Республики Башкортостан

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Лицей № 1 имени Куликова Владимира Ивановича» городского округа город Стерлитамак Республики Башкортостан (далее - учреждение) в повышении качества работы, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешном и добросовестном исполнении должностных обязанностей.

1.2 Данное положение определяет условия и порядок установления следующих стимулирующих выплат:

–персональный повышающий коэффициент;

–премиальные выплаты по итогам работы

–стимулирующие выплаты за результативность и качество профессиональной деятельности работников.

Решения об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу, ставке заработной платы и о его размере принимаются руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

Размер персонального повышающего коэффициента - до 1,85.

1.3 ППК работнику учреждения закрепляется в трудовом договоре с учетом:

–наличия дополнительной работы, не входящей в должностные обязанности работника;

–эффективность (качество) профессионального труда;

–участия и результативности в городских, зональных, республиканских и российских мероприятиях, конкурсах, форумах.

1.4. Персональный повышающий коэффициент устанавливается с учетом уровня профессиональной подготовки работников, сложности или важности выполняемой работы, за высокую результативность работы, успешное выполнение наиболее сложных работ, высокое качество работы, напряженность и интенсивность труда, а также в зависимости от объема и качества выполняемой работы, непосредственно не входящей в круг должностных обязанностей работников, за которые им установлены ставки заработной платы.

1.4 Персональный повышающий коэффициент может устанавливаться на определенные сроки (месяц, квартал, полгода, год). Срок определяется в приказе.

2. ПЕРСОНАЛЬНЫЙ ПОВЫШАЮЩИЙ КОЭФФИЦИЕНТ

2.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении устанавливаются персональные повышающие коэффициенты по разработанным критериям.

2.2. Показатели и критерии для установления персонального повышающего коэффициента:

№ п/п	Наименование вида работ <**>	Размеры повышающих коэффициентов
1	Контроль и координация работы АИС «Образование» (питание и пропускная система)	0,30
2	Качественная организация и осуществление работы в информационных системах, сайте Лицея и другой деятельности, связанной с информатизацией образовательного процесса (МЭШ, работа по регистрации учащихся на сайте Госуслуги)	0,30
3	Организация деятельности общественных органов (Педагогический Совет, Совет Лицея, Совет учащихся), Наблюдательного Совета, участвующих в управлении учреждением, ведение документации протоколов педсоветов, совета Лицея, Совета трудового коллектива, Наблюдательного Совета	0,10
4	Работа с электронной системой зачисления в Лицей (ГИС «Комплектование» и др.)	0,10
5	Качественная работа и своевременное размещение информации в закупках товаров, работ, услуг на официальном сайте Единой информационной системы в сфере закупок (Zakupki.gov.ru), https://bus.gov.ru/	0,40
6	Работа с документацией и АИС «Образование» по питанию, работа на сайте foodmonitorong.	0,30
7	Работа в системе «Навигатор»	1,0
8	Работа в системе «Билет в будущее»	0,3
9	Работа на Госпаблик	0,50
10	Обеспечение безопасных условий деятельности ОУ (ГО, ЧС, пожарная и антитеррористическая безопасность, электробезопасность, охрана труда, санитарное и эпидемиологическое благополучие, состояние спортивных объектов на территории учреждения,)	1,0
11	За организацию и проведение летней оздоровительной компании / За выполнение обязанностей начальника лагеря	0,20
12	Руководителя музея учреждения	0,10
13	Выполнение общественных поручений, направленные на результаты труда (на повышение качества	0,20

	обучения, эффективности образовательного процесса)	
14	Организация образовательной среды для реализации обучающимися с ОВЗ, инвалидностью индивидуальных образовательных маршрутов	0,20
15	Работа с ветеранами, уполномоченный по охране труда, антиковидный инспектор	0,10
16	Мониторинг социальных сетей учащихся	0,10
17	Руководство инновационными площадками федерального уровня	1,0
18	Руководство инновационными площадками регионального уровня	0,5
19	Напряженность интенсивность труда, способствующего повышению качества обучения, эффективной организации образовательного процесса	1,0
20	Высокий уровень выполнения должностных обязанностей, исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов)	1,0
21	За высокую результативность и достижение высоких показателей качества обучения, эффективности образовательного процесса	1,0
22	Создание и поддержание качественной, эффективной комфортной развивающей образовательной среды по отношению к обучающимся и педагогическим работникам	0,20
	По факту выполненных работ	
23	Заполнение Федеральных и региональных информационных систем (ФИС ФРДО, ФИСОКО, ЕСИА и др.)	0,20
24	Техническая поддержка проведения мероприятий (ВПР, итоговое сочинение, итоговое собеседование, техническое сопровождение праздничных концертов и т.д.)	0,20
25	Печать аттестатов и других документов по итоговой аттестации учащихся	0,30
26	Осуществление работы по ведению воинского учета и бронированию граждан, пребывающих в запасе	0,30
27	Осуществление работы по постановке на воинский учет юношей учащихся лицея	0,30
28	Отсутствие штрафов по страховым взносам в СФР	0,30
29	Работа классного руководителя в 9, 11 классах (по справке заместителя директора). За качественное оформление РИС ГИА, документов, организации ГИА без замечаний	0,30

30	За вклад в создание условий, повышающих результативность деятельности образовательной организации, участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий и др. (Трансляция передового педагогического опыта, мастер-классы, открытые уроки, педагогические мастерские, конференции)	0,30
31	Организация и проведение подписной кампании	0,10
32	Работа на пришкольном участке, участие в ремонтных работах.	1,0
33	Качественное содержание помещений и территории в соответствии с требованиями СанПиН	0,20
34	Активное участие в ремонтных работах	0,20
35	Оперативность выполнения заявок по устранению аварийных ситуаций.	0,20
36	Качественный покос травы, уборке снега	0,10

<**> При наличии оснований для применения двух и более повышающих коэффициентов доплата определяется по каждому основанию к минимальной ставке заработной платы, окладу.

2.3. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу, ставке заработной платы принимаются руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника и с учетом мнения профкома.

3. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ПРЕМИАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ

3.1. Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются за календарный период (месяц, квартал, полугодие, год) с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев эффективности труда работников. (Положение о критериях оценки эффективности труда и премирования работников).

3.2. Конкретный размер премиальных выплат устанавливается комиссией по рассмотрению критериев оценки эффективности труда и премирования работников и оформляется соответствующим приказом;

3.3. Совокупный размер премиальных выплат, выплачиваемых одному работнику, максимальными размерами не ограничивается.

3.4. Премиальные выплаты производятся по мере подведения итогов.

ПЕРЕЧЕНЬ КРИТЕРИЙ ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ПРЕМИЙ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

3.1. Результативность деятельности, динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации)		
	Наименование критерия	**Количество процентов**
3.1.1	Результативность участия в оценочных процедурах: ВПР, НИКО, PISA, TIMSS (по приказу)	0,10

<table>
<tr><td>3.1.2</td><td>Результативность ЕГЭ.</td><td>Наличие учащихся, сдавших экзамен по предмету
на 100 баллов – 1,5 (за каждого учащегося)
от 85 до 99 баллов- 0,50 (за каждого учащегося)</td></tr>
<tr><td>3.1.3</td><td>Результаты ОГЭ
(средняя оценка (по русскому языку и математике х2)</td><td><table><tr><th>Средний балл</th><th>Количество процентов</th></tr><tr><td>5 - 4,5</td><td>0,30</td></tr></table></td></tr>
<tr><td>3.1.4</td><td>Результаты ВПР за каждый предмет (в 4-х классах)</td><td><table><tr><th>Значение критерия</th><th>Количество процентов</th></tr><tr><td>80–100%</td><td>0,30</td></tr></table></td></tr>
<tr><td colspan="3">3.2 Внеурочная деятельность</td></tr>
<tr><td>3.2.1</td><td>Результативность подготовки победителей, призеров предметных олимпиад ВсОШ</td><td><u>Муниципальный уровень:</u>
Победитель – 0,20
Призер – 0,10</td></tr>
<tr><td>3.2.2</td><td>Результативность победителей, призеров Кубок Гагарина, «Я помню, я горжусь!»</td><td><u>Региональный уровень:</u>
Победитель – 0,40
Призер – 0,30
<u>Муниципальный уровень:</u>
Победитель – 0,20
Призер – 0,10</td></tr>
<tr><td>3.2.3</td><td>Результативность участия в спортивных соревнованиях (результат, вошедший в индикатив)</td><td><u>Федеральный уровень:</u>
Победитель – 0,60
Призер – 0,50
<u>Региональный уровень:</u>
Победитель – 0,40
Призер – 0,30
<u>Муниципальный уровень:</u>
Победитель – 0,20
Призер – 0,10</td></tr>
<tr><td>3.2.4</td><td>Городские военно-спортивные игры «Зарница», «Юнармия» и др. от ВПО «Отечество»: в видах соревнований «Смотр строя, песни и речевки», «Стрельба из пневматической винтовки», «Разборка и сборка автомата Калашникова», «Единая полоса препятствий». «Соревнования по химической защите», «Эстафета 5*60м», «Соревнования по физической подготовке», «Девушки», «Общий зачет» командное место</td><td><u>Федеральный уровень:</u>
Победитель – 0,60
Призер – 0,50
<u>Региональный уровень:</u>
Победитель – 0,40
Призер – 0,30
<u>Муниципальный уровень:</u>
Победитель – 0,20
Призер – 0,10</td></tr>
<tr><td>3.2.5</td><td>Результативность участия в НПК (по линии МКУ «Отдел образования», Министерства просвещения РФ и РБ)</td><td><u>Федеральный уровень:</u>
<u>Победитель – 0,60</u>
<u>Призер – 0,50</u>
<u>Региональный уровень:</u>
<u>Победитель – 0,40</u>
<u>Призер – 0,30</u>
<u>Муниципальный уровень:</u>
<u>Победитель – 0,20</u>
<u>Призер – 0,10</u></td></tr>
</table>

3.2.6	Результативность творческих конкурсов (по линии МКУ «Отдел образования», Министерства просвещения РФ и РБ)	Федеральный уровень: Победитель – 0,60 Призер – 0,50 Региональный уровень: Победитель – 0,40 Призер – 0,30 Муниципальный уровень: Победитель – 0,20 Призер – 0,10
3.2.7	Высокая читательская активность обучающихся (по итогам учебного года) начального звена	Охват 80-100 % - 0,60 60-79%- 0,40 40-59%- 0,20
3.2.8	Организация внеклассной работы по предмету / классное руководство (по приказу)	0,10
3.3.1	Участие в конкурсе профессионального мастерства, профессиональных грантах («Учитель года», «ФКР», «Воспитать человека», «Учитель будущего», «ДНК науки» и тп)	Федеральный уровень: Победитель - 3,0 Номинация / лауреат - 2,0 Региональный уровень: Победитель – 2,0 Номинация / лауреат -1,0 Муниципальный уровень: Победитель – 1,0 Лауреат / Номинация – 0,50
3.3.2	Результативность участия в научно-практических конференциях (участие педагога)	Федеральный уровень: Победитель – 0,20 Призер – 0,15 Региональный уровень: Победитель – 0,15 Призер – 0,10 Муниципальный уровень: Победитель – 0,12 Призер – 0,08
3.3.3	Публикации педагога в печатных изданиях городского, республиканского, федерального уровней, повышающие имидж Лицея (газеты «Стерлитамакский рабочий», «Ашкадар», журнал «Учитель Башкортостана» и тп)	0,20
3.4. Сохранение здоровья учащихся		
3.4.1	Охват учащихся горячим питанием (по справке заместителя директора)	Охват 5-7кл (от 80% и выше) – 0,20 8-11кл (от 70% и выше) – 0,10
3.4.2	Охват обучающих по привлечению в каникулярный период (лагерь дневного пребывания детей, лагерь труда и отдыха, профильные смены.)	Охват 70 - 100 % - 0,30 50-69 % - 0,20
3.5. Педагог-библиотекарь		
3.5.1	Высокая читательская активность обучающихся (по итогам года)	0,20
3.5.2.	Содействие педагогическому коллективу в организации учебно-воспитательного процесса	0,20
3.5.3	Участие в общешкольных, городских, республиканских мероприятиях	0,20
3.5.4	Внедрение информационных технологий в работу библиотеки	0,20

3.6. Учебно-вспомогательный персонал (лаборант, специалист по кадрам, секретарь учебной части)		
3.6.1	Качественное ведение делопроизводства, личных дел сотрудников	0,20
3.6.2	Качественное ведение отчетности и обслуживание электронных информационных систем (СБИС) (отсутствие штрафов)	0,20
3.6.3	Содействие и организация общешкольных и городских мероприятий	0,20
3.6.4	Взаимодействие с ПФР: - подготовка и предоставление отчетной документации, СЗВМ, СЗВ-ТТ, - документации по назначению пенсий, - СЗВ-СТАЖ	0,20
3.7. Критерии и показатели оценки эффективности профессиональной деятельности специалиста по охране труда		
3.7.1	Активная и добросовестная работа, способствующая улучшению условий охраны труда	0,20
3.7.2	Качественная организация предупреждений несчастных случаев и профессиональных заболеваний	0,20
3.7.3	Содействие в организации мероприятий различного уровня	0,20
3.7.4	Выполнение общественно-значимых для школы работы, направленной на повышение уровня организации образовательного процесса	0,20

Порядок установления премиальных выплат по итогам работы руководителю учреждения определяет Учредитель с учетом мнения выборного органа Городского комитета профсоюзной организации.

4. СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ ЗА РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ И КАЧЕСТВО ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ.

4.1 Стимулирующие выплаты за результативность и качество профессиональной деятельности работников устанавливаются в процентном отношении к ставкам (должностным окладам) работникам и в абсолютном выражении.

5. ПРЕМИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ

5.1. Размер премирования может быть уменьшен в следующих случаях:

- полностью или частично при ухудшении качества работы;
- полностью, если по вине работника произошел зафиксированный несчастный случай с обучающимся или взрослым;
-. полностью или частично работникам, проработавшим неполный месяц по следующим причинам: вновь принятые, отсутствие на работе по причине наличия листка нетрудоспособности, отпуска, учебный отпуск, отпуск без сохранения заработной платы;
-. полностью или частично при поступлении обоснованных жалоб на действия работника, нарушения правил внутреннего трудового распорядка и Устава школы, наличия нарушений по результатам проверок контролирующих или надзорных служб, при наличии действующих дисциплинарных взысканий, обоснованных жалоб родителей;
-. частично за нарушения санитарно-эпидемиологического режима;
- полностью за конфликтное, бестактное отношение к коллегам, нарушение трудовой дисциплины;
- полностью за грубое отношение к обучающимся.

- полностью или частично при невыполнении показателей критериев данного Положения.

6. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

6.1. Все премиальные выплаты производятся в пределах установленного фонда оплаты труда.

6.2. При отсутствии или недостатке финансовых средств премиальные выплаты приостанавливаются.