

Принято на общем
собрании трудового
коллектива протокол
от «08» 08 2024 г.
№ 4

Утверждено:
Директор
приказ от
«02» 09 2024
2024г.
№ 316/2-09

Согласовано:
председатель профсоюзной
первичной организации
протокол
от «23» августа 2024г.
№ 5

**ПОЛОЖЕНИЕ О СИСТЕМЕ
ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«ЛИЦЕЙ № 22 «НАДЕЖДА СИБИРИ»
С 1 СЕНТЯБРЯ 2024 ГОДА**

**Положение о системе оплаты труда работников
Муниципального автономного общеобразовательного учреждения
«Лицей № 22 «Надежда Сибири»
г. Новосибирска**

I. Общие положения

1.1. Настоящее положение (далее - Положение) о системе оплаты труда работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Лицей № 22 «Надежда Сибири» г. Новосибирска (далее - Лицей) разработано в целях сохранения отраслевых особенностей, связанных с условиями оплаты труда, применяемыми при исчислении заработной платы работников, и определяет порядок формирования и расходования фонда оплаты труда, систему и условия оплаты труда работников учреждения в зависимости от его квалификации, сложности выполняемой работы, качества и количества затраченного труда.

1.2. Система оплаты труда работников Лицея устанавливается данным Положением в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда;
- единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения выборного органа первичной профсоюзной организации

1.3. Правовым основанием установления в Лицее данной системы оплаты труда и стимулирования работников являются:

- **Федеральный закон от 29.12.2012 года №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;**
- **Трудовой кодекс РФ;**
- **Приказ Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;**
- **Соглашения в сфере труда по муниципальным учреждениям, подведомственным Департаменту образования мэрии города Новосибирска, на 2024 - 2026 годы, подписано 28.12.2023г., регистрация в управлении и эффективности деятельности муниципальных организаций мэрии города Новосибирска №1 от 15.01.2024г. (с изменениями 23.08.2024г.);**
- **Постановление мэрии г. Новосибирска от 30 сентября 2019 г. N 3611 «О размерах должностных окладов (окладов) в муниципальных учреждениях города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия**

учредителя осуществляет департамент образования мэрии города Новосибирска»;

- **Постановление мэрии города Новосибирска от 30.09.2019 № 3610** «О размерах должностных окладов по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, окладов по общеотраслевым профессиям рабочих, должностных окладов по должностям, трудовые функции, квалификационные требования и наименования, по которым установлены в соответствии с профессиональными стандартами» (в редакции, введенной постановлением мэрии от 26.07.2022 N 2527);
- **Постановление Правительства Новосибирской области от 22.07.2020 №296-П** "Об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и размеров предельного уровня соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников государственных учреждений Новосибирской области" (в новой редакции);
- **Постановление Правительства Новосибирской области от 14.09.2021 № 356-п** О внесении изменений постановление Правительства Новосибирской области от 18.08.2020 №341-п «О вознаграждении за классное руководство педагогическим работникам государственных образовательных организаций Новосибирской области и муниципальных образовательных организаций, расположенных на территории Новосибирской области, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные общеобразовательные программы»;
- Положение об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда работников муниципальных учреждений города Новосибирска, утвержденным постановлением мэрии г. **Новосибирска от 18.09.2019 № 3477**;
- **Постановление Мэрии г. Новосибирска от 17 февраля 2020 г. N 557** "О Положении об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент образования мэрии города Новосибирска" (в редакции постановлений мэрии города Новосибирска от 23 марта, 25 июля 2022 г. 23 августа, 13 ноября 2023г., 16 мая 2024 г);
- **Приказ Министерства просвещения Российской Федерации от 24 марта 2023 г. № 196**;
- **Постановление Правительства РФ от 21 февраля 2022 г. № 225** «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций», а также УВП (в соответствии с приказом Минздрав и соцразвития РФ от 26 августа 2010 г. № 761н «Об

утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»;

- **Устав** муниципального автономного общеобразовательного учреждения города Новосибирска «Лицей № 22 «Надежда Сибири».
- **Коллективный договор** муниципального автономного общеобразовательного учреждения города Новосибирска «Лицей № 22 «Надежда Сибири».

1.4. Оплата труда работников учреждения включает:

- оклад (должностной оклад), ставка заработной платы - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных обязанностей) определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;
- выплаты компенсационного характера, в том числе из специальной части фонда оплаты труда (для педагогических работников);
- выплаты стимулирующего характера;
- районный коэффициент.

1.4. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

1.5. В соответствии с Положением приказом руководителя на учебный год утверждается тарификационный список всего персонала с детализацией гарантированной части оплаты труда (оклад, ставка заработной платы), видов и размеров компенсационных выплат, а также стимулирующих выплат, обязательных к ежемесячному начислению с учетом мнения первичной профсоюзной организации и с письменным ознакомлением данных работников под подпись.

Тарификационный список педагогического персонала, обучающего на дому длительно болеющих или хронически больных детей, осуществляется на общих основаниях на учебный год, два раза в год - при обучении детей в больнице (в санатории и др.)

1.6. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, или минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области в случае его заключения, с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 7 декабря 2017 г. № 38-П, от 11 апреля 2019 г. №17-П и от 16 декабря 2019 г. № 40-П

Работнику, работающему на условиях неполного рабочего времени, заработная плата устанавливается в размере не ниже минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы), рассчитанного пропорционально норме рабочего времени, установленной работнику трудовым договором.

1.7. Выплата заработной платы осуществляется два раза в месяц в денежной форме (рублях) путем перечисления на счет работника пропорционально отработанному времени:

- за первую половину месяца (период с 1 по 15 число) - 25 числа текущего месяца,

- за вторую половину месяца (период с 15 по 30 (31) число) - 10 числа месяца, следующего за расчетным.

1.8. При выплате заработной платы 10 числа работнику на личную электронную почту высылается расчетный листок с составными частями заработной платы за соответствующий период, размерами и видами начислений и удержаний, а также общей начисленной денежной суммой. При запросе сотрудника расчетный листок может быть выдан на бумажном носителе в бухгалтерии Лицея.

Расчетный листок утвержден руководителем образовательного учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (приложение №11).

1.9. Директор Лицея осуществляет полный контроль исчисления заработной платы работников, а за организацию ее начисления и выплаты ответственность несет главный бухгалтер.

1.10. Лицей в порядке, установленном федеральными законами и нормативными правовыми актами в пределах имеющихся средств на оплату труда, самостоятельно определяет размеры и виды выплат, надбавок, премий всем сотрудникам Лицея кроме директора.

1.11. До заключения трудового договора кадровая служба должна ознакомить каждого работника под подпись с настоящим Положением

II. Формирование фонда оплаты труда учреждения

2.1. Формирование фонда оплаты труда учреждения осуществляется в пределах утвержденного объема финансовых средств на текущий финансовый год из источников:

- Субвенции из областного бюджета на оплату труда педагогического, административного и учебно-вспомогательного персонала для реализации общеобразовательных программ;
- Субсидии из средств бюджета города на оплату труда работников, не связанных с учебным процессом.

Объем субвенции на оплату труда для реализации общеобразовательных программ определяется с учетом:

- размера региональных нормативов финансового обеспечения, утвержденных в установленном порядке Правительством Новосибирской области;
- количества обучающихся в учреждении;
- поправочных коэффициентов, применяемых к фонду оплаты труда, рассчитанному по нормативам финансового обеспечения и учитывающих;
- особенности деятельности образовательных организаций, реализующих основные общеобразовательные программы начального общего, основного

общего, среднего общего образования в муниципальных общеобразовательных организациях;

- индивидуальные особенности деятельности образовательных организаций, реализующих основные общеобразовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования в муниципальных общеобразовательных организациях, применяемые к фонду оплаты труда.
- человеко-часов и штатной численности для расчета финансирования деятельности дополнительного образования

2.2. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год и подлежит корректировке (при возникновении условий для его изменений), в том числе при изменении нормативов финансового обеспечения и (или) изменения численности учащихся (воспитанников) и (или) специфики контингента (необходимость реализации адаптированных программ).

2.3. Тарификационный список утверждается приказом директора Лицея с детализацией гарантированной части оплаты труда (оклад (ставка заработной платы), виды и размер компенсационных и стимулирующих выплат) в соответствии с данным положением и с письменным ознакомлением данных работников под подпись:

- на учебный год - до 1 сентября;
- при изменении размеров должностного оклада, ставки заработной платы, других выплат гарантированной части оплаты труда работника – с момента изменений.

Тарификационный список педагогического персонала, обучающего на дому, на (Постановление мэрии города Новосибирска от 30.09.2019 г. N 3610) длительно болеющих или хронически больных детей, также обучающихся по объективным причинам по индивидуальной и заочной форме утверждается по мере возникновения таких учащихся.

2.3. Доля расходов на оплату труда основного персонала в фонде оплаты труда учреждения не может составлять менее 60 процентов.

К основному персоналу Учреждений относятся работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение целей деятельности, определенных уставом учреждения, их непосредственные руководители согласно постановлению Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 г. № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций», а также учебно-вспомогательный персонал (перечень должностей устанавливается в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»).

К основному персоналу Лицея относятся:

- заместители руководителей, обеспечивающих организацию образовательного процесса

- руководители структурных подразделений
- учителя
- педагогические работники (методист, педагог дополнительного образования, концертмейстер, музыкальный руководитель, педагог-библиотекарь, педагог-организатор, педагог-психолог, социальный педагог, советник директора по воспитанию)
- учебно-вспомогательный персонал (лаборант, эксперт, администратор, секретарь, системный администратор)

III. Структура фонда оплаты труда

3.1. Фонд оплаты труда учреждения состоит:

$$\text{ФОТ} = \text{ФОТ}_{\text{суб}} + \text{ФОТ}_{\text{м}}, \text{ где}$$

ФОТ суб – фонд оплаты труда, финансируемого из средств субвенций областного, федерального и прочих бюджетов;

ФОТ м – фонд оплаты труда, финансируемого из средств муниципального бюджета.

3.2. Фонд оплаты труда, финансируемого из средств субвенции, состоит из базовой части и стимулирующей части:

$$\text{ФОТ}_{\text{суб}} = \text{ФОТ}_{\text{б суб}} + \text{ФОТ}_{\text{ст суб}} + \text{ФОТ}_{\text{ст суб р}}, \text{ где}$$

ФОТ_{суб} - фонд оплаты труда, финансируемого из средств субвенции;

ФОТ_{ст суб} – часть фонда оплаты труда, направляемая на стимулирование работников;

ФОТ_{ст суб р} – часть фонда оплаты труда, направляемая на стимулирование руководителя;

ФОТ_{б суб} – базовый фонд оплаты труда для оплаты гарантированной части заработной платы (оклад, ставка заработной платы), выплаты компенсационного характера за выполнение основной работы, входящей в круг должностных обязанностей) работникам Лицея :

$$\text{ФОТ}_{\text{б суб}} = \text{ФОТ}_{\text{б уч}} + \text{ФОТ}_{\text{б др пед}} + \text{ФОТ}_{\text{б адм}} + \text{ФОТ}_{\text{б увп}}, \text{ где:}$$

ФОТ_{б уч} - базовая часть фонда оплаты труда;

ФОТ_{б др пед} - базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников за исключением учителей (педагог-психолог, социальный педагог, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, преподаватель-организатор тьютор, советник директора по и др.),

ФОТ_{б адм} – базовая часть фонда оплаты труда административно-управленческого персонала (директор, заместители директора);

ФОТ_{б увп} – базовая часть фонда оплаты труда учебно-вспомогательного персонала (секретарь учебной части, диспетчер образовательного учреждения), а также связанного с учебным процессом (лаборант, эксперт, администратор, секретарь, системный администратор и др.)

3.3. Базовая часть фонда оплаты труда учителей состоит из основной и специальной части:

$\text{ФОТ}_{буч} = \text{ФОТ}_{оуч} + \text{ФОТ}_{спуч} + \text{ФОТ}_{стуч}$, где:

$\text{ФОТ}_{буч}$ - базовая часть фонда оплаты труда учителей;

$\text{ФОТ}_{оуч}$ – основная базовая часть фонда оплаты труда учителей;

$\text{ФОТ}_{спуч}$ – специальная часть фонда оплаты труда учителей;

$\text{ФОТ}_{стуч}$ – стимулирующая часть фонда оплаты труда учителей;

Основная часть фонда оплаты труда предназначена для выплаты заработной платы учителей за ведение учебных часов.

Специальная часть фонда оплаты труда включает в себя выплаты за выполнение работы, непосредственно связанной с образовательным процессом, не входящей в аудиторную нагрузку (раздел VII настоящего Положения).

Стимулирующая часть фонда оплаты направлена на стимулирование учителей, на соблюдение качества образовательного процесса;

3.4. Фонд оплаты труда, финансируемого из средств муниципального бюджета состоит из базовой и стимулирующей части:

$\text{ФОТ}_м = \text{ФОТ}_{б м} + \text{ФОТ}_{ст м}$, где

$\text{ФОТ}_м$ - фонд оплаты труда, финансируемого из средств муниципального бюджета;

$\text{ФОТ}_{б м}$ – базовый фонд оплаты труда для оплаты гарантированной части заработной платы (оклад, ставка заработной платы), выплаты компенсационного характера за выполнение основной работы, входящей в круг должностных обязанностей) работникам учреждения, согласно утвержденному штатному расписанию из числа:

- руководителей (заместитель директора по АХЧ, главный бухгалтер);

- младшего - обслуживающего персонала (уборщик служебных помещений, уборщик территорий, рабочий по обслуживанию здания, сторож, слесарь сантехник, водитель);

- прочего персонала (работники столовой, бухгалтерии, специалист по закупкам, начальники технического и экономического отдела, заведующий хозяйством, техник электро-хозяйства, специалист по кадрам, специалист по ГО и ЧС, специалист по охране труда)

$\text{ФОТ}_{ст м}$ – часть фонда оплаты труда, направляемая на стимулирование работников.

3.6. Формирование и утверждение штатного расписания руководителем учреждения производится в пределах базовой части фонда оплаты труда с указанием общего планового фонда стимулирующих выплат.

3.7. Соотношение составляющих частей в общем фонде оплаты труда утверждается приложением №1 к настоящему Положению

IV. Определение размеров должностных окладов, ставок заработной платы работникам

4.1. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работникам в штатном расписании учреждения конкретизируются по должностям (приложение №2 к Положению) и определяются на основании:

- Соглашения в сфере труда по муниципальным учреждениям, подведомственным департаменту образования мэрии города Новосибирска, на 2024 – 2026 годы (приложение №3 к Соглашению), постановления мэрии г. Новосибирска от 30 сентября 2019 г. N 3611 «О размерах должностных окладов (окладов) в муниципальных учреждениях города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент образования мэрии города Новосибирска»:

- административно-управленческому персоналу,
- педагогическим работникам (за исключением учителей),
- специалистам других отраслей, работающих в учреждении,
- учебно-вспомогательному персоналу,
- по должности «учитель» размеры ставок заработной платы (за норму часов учебной нагрузки 18 часов в неделю) определяются расчетным путем в соответствии с разделом V настоящего Положения.

- Постановления мэрии г. Новосибирска от 30 сентября 2019 г. N 3610 "О размерах должностных окладов по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, окладов по общеотраслевым профессиям рабочих, должностных окладов по должностям, трудовые функции, квалификационные требования и наименование по которым установлены в соответствии с профессиональными стандартами":

- рабочим общеотраслевых профессий,
- высококвалифицированным профессиям рабочих, занятых на важных и ответственных работах и особо важных и особо ответственных работах.

4.2. Размеры должностных окладов, окладов, ставок заработной платы устанавливаются в индивидуальном трудовом договоре с работником в соответствии со штатным расписанием, утверждаемым руководителем учреждения.

В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия и других отличий, ученой степени и ученого звания, право на его изменение (при условии предоставления работником данных работодателю) возникает в следующие сроки:

при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

при установлении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия, другими отличиями (*в соответствии с пунктом 4.6 Тарифного соглашения*) – со дня присвоения, награждения;

- при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук, ученого звания – со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома;

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение оплаты труда;

- в других случаях, в соответствии с действующим законодательством.

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности. При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

4.3. В течение срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 24 марта 2023 г. № 196, при выполнении ими педагогической работы сохраняется оплата труда в следующих случаях:

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа образовательной организации, а по должностям работников, по которым применяется наименование "старший" (воспитатель - старший воспитатель, педагог дополнительного образования - старший педагог дополнительного образования, методист - старший методист, инструктор-методист - старший инструктор-методист, тренер-преподаватель - старший тренер-преподаватель), - независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория.

- при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

Должность, по которой присвоена квалификационная категория (по квалификационному уровню)	Должность, при оплате труда по которой учитывается квалификационная категория, присвоенная по должности
1	2
учитель, преподаватель, тьютор	преподаватель, учитель, тьютор, (старший) методист, педагог-библиотекарь, (старший) педагог дополнительного образования, социальный педагог
учитель технологии	мастер производственного обучения, инструктор по труду
учитель музыки	музыкальный руководитель, концертмейстер
преподаватель физической культуры	(старший) тренер-преподаватель, руководитель физического воспитания, инструктор по физической культуре

преподаватель	учитель (при совпадении профиля работы), (старший) педагог дополнительного образования, руководитель физического воспитания
преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности), (старший) педагог дополнительного образования
руководитель физического воспитания	учитель, преподаватель (физической культуры), (старший) методист, (старший) инструктор – методист, инструктор по физической культуре, (старший) педагог дополнительного образования
(старший) воспитатель	методист, педагог-организатор, социальный педагог, педагог дополнительного образования
(старший) методист	педагог-психолог, (старший) инструктор - методист, (старший) педагог дополнительного образования, педагог – организатор, социальный педагог, инструктор по физической культуре, старший вожатый,
мастер производственного обучения	методист, (старший) инструктор-методист, (старший) педагог дополнительного образования, инструктор по труду
педагог - психолог	воспитатель, (старший) педагог дополнительного образования, методист, социальный педагог, педагог – организатор, старший вожатый
старший тренер-преподаватель	(старший) тренер-преподаватель, (старший) инструктор-методист,

	методист, (старший) педагог дополнительного образования, педагог-организатор, инструктор по физической культуре
старший педагог дополнительного образования	(старший) педагог дополнительного образования, методист, педагог – организатор, (старший) инструктор-методист, (старший) тренер-преподаватель, концертмейстер, музыкальный руководитель, старший вожатый
старший инструктор-методист	(старший) педагог дополнительного образования, инструктор-методист, методист, (старший) тренер-преподаватель, педагог-организатор
педагог дополнительного образования	(старший) педагог дополнительного образования, педагог – организатор, инструктор-методист, тренер-преподаватель, концертмейстер, музыкальный руководитель, старший вожатый
педагог – организатор	педагог дополнительного образования, старший вожатый
социальный педагог	педагог дополнительного образования, педагог – организатор, старший вожатый
тренер-преподаватель	(старший) тренер-преподаватель, инструктор-методист, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, инструктор по физической культуре
инструктор-методист	педагог дополнительного образования, тренер-преподаватель, педагог-организатор

4.4. Размеры должностных окладов, окладов, ставок заработной платы работников изменяются при повышении и (или) индексации должностных окладов отрасли, а для учителей могут быть увеличены и при изменении нормативов

финансового обеспечения по решению учреждения путем увеличения стоимости часа.

4.5. При изменении размера должностного оклада, оклада, ставки заработной платы работнику с ним заключается дополнительное соглашение к трудовому договору.

4.6. Продолжительность рабочего времени для педагогических работников устанавливается, исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени, и составляет не более 36 ч. в неделю. При этом, рабочее время включает в себя воспитательную, а также другую педагогическую нагрузку, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке в Правилах внутреннего трудового распорядка.

Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы устанавливается в соответствии с Приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре":

18 часов в неделю - учителям;

20 ч. в неделю – учителям-логопедам, учителям-дефектологам;

30 ч. в неделю воспитателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам;

36 ч. в неделю:

- педагогам-психологам;
- социальным педагогам;
- педагогам-организаторам
- педагогам-библиотекарям;
- методистам, старшим методистам организаций;
- тьюторам;
- преподавателям-организаторам основ безопасности жизнедеятельности;
- инструкторам-методистам, старшим инструкторам-методистам организаций.

V. Расчет стоимости образовательного часа и формирование ставки заработной платы учителя

5.1. Размер ставки заработной платы по должности «учитель», устанавливается из расчета стоимости образовательного часа, нормы учебной нагрузки в неделю (18час.), среднегодового количества недель в месяц 4,35 ($365/12/7=4,35$).

При этом установленная стоимость образовательного часа должна обеспечить размер ставки заработной платы учителя с 18 часовой учебной нагрузкой в неделю, не менее размера оклада (ставки заработной платы), установленного по должностям, отнесенным к 4 квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы должностей педагогических работников.

5.2. Расчет ставки заработной платы в месяц учителя производится по формуле:

$Ст_{уч} = ОЧ_{уч} \times Нч \times Кнед$, где

$Ст_{уч}$ - ставка заработной платы учителя в месяц;

$ОЧ_{уч}$ – стоимость образовательного часа учителя принимается ежегодно приказом директора по учреждению на 1 сентября, при необходимости может быть увеличена в течении учебного года, на 01.01.2024 составляет 161,06 руб.

Стоимость образовательного часа определена учреждением в пределах основной части фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс, с учетом общего количества учебных часов в учебном году по учебному плану;

$Нч$ - норма часов педагогической работы за ставку заработной платы учителя - 18 часов в неделю, установленная приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре";

$Кнед$ – среднегодовое количество недель, которое устанавливается в размере 4,4 ($365/12/7 = 4,35$).

При установлении расчетным путем размер ставки заработной платы подлежит округлению до целого рубля (не допуская уменьшения ранее установленного размера ставки заработной платы).

5.3. Оплата труда педагогических работников, осуществляющих обучение детей на дому, по индивидуальным планам и при заочной форме обучения, исчисляется исходя из ставки заработной платы, определяемой по должности «учитель» (пунктом 2.6. *Тарифного соглашения*) и количества часов учебных занятий, фактически проводимых по учебному плану на дому, включаемых в учебную нагрузку учителей (пункт 2.5 *Приказа Минобрнауки РФ от 22 декабря 2014 г. N 1601*).

VI. Порядок и условия выплаты компенсационных доплат

Работникам учреждений как по основной должности, так и по совместительству могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

- доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- доплата за работу в ночное время;
- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- доплата за сверхурочную работу;
- доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором);
- доплата, связанная с особенностями деятельности отдельных видов

учреждений и отдельных категорий работников, в том числе доплата за работу в сельской местности;

- доплаты за работу, не предусмотренную ЕКС (приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»);

- доплата за квалификационную категорию «педагог-методист», «педагог-наставник».

6.1. Доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда при проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» в зависимости от результатов специальной оценки условий труда*:

Класс условий труда (вредный) 3.1.: 4 %.

Размер доплаты работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленной по результатам проведенной специальной оценки условий труда (СОУТ), сохраняется до истечения срока действия имеющихся результатов специальной оценки условий труда, за исключением случаев проведения внеплановой (СОУТ).

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, гарантии и компенсации работникам не устанавливаются.

6.2. Доплата за работу в ночное время устанавливается в размере 35 % должностного оклада (оклада), ставки заработной платы, рассчитанная за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов).

6.3. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в соответствии со статьей 153 Трудового Кодекса Российской Федерации - в двойном размере с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлении от 28 июня 2018 года № 26-П.

При исчислении размера доплаты за работу в выходные или нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу учитываются не только должностные оклады (оклады, ставки заработной платы), но и компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные системой оплаты труда.

Расчет стоимости часа для определения размера доплаты за работу в выходные или нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу производится путем деления установленного работнику оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), стимулирующих и компенсационных выплат, предусмотренных установленной для него системой оплаты труда, на установленную норму рабочего времени в этом месяце (в часах) или на среднемесячную норму рабочего времени (в часах) в учетном периоде при суммированном учете рабочего времени.

6.4. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа в полуторном размере за последующие часы в двойном размере, по желанию работника вместо повышенной оплаты ему может быть предоставлен день отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно).

6.5. Дополнительная оплата производится в соответствии со статьей 60.2 Трудового Кодекса Российской Федерации за дополнительную работу с письменного согласия работника (совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника) по другой или такой же профессии (должности) наряду с работой, определенной трудовым договором.

Основанием для установления выплат компенсационного характера за увеличение объема работы является:

- превышение наполняемости классов (5 % от часовой нагрузки (если средняя численность учащихся по всем классам учителя превышает среднюю численность по Лицею));
- замещение временно отсутствующих по болезни или другим причинам учителей одновременно в двух подгруппах (по предметам, где предусмотрено деление классов (групп) на подгруппы).

В случае замещения должностей педагогических работников (постановление Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 г. № 225), осуществляемого по совместительству в учреждении, а также в той же учреждении наряду с работой, определенной трудовым договором (наряду с работой руководителями учреждений, их заместителями, другими работниками) применяется порядок исчисления заработной платы в соответствии с Положением по утвержденному тарификационному списку с учетом гарантированных выплат - оплаты за учебную (преподавательскую) работу или объем педагогической работы в неделю от ставки заработной платы (оклада), компенсационных выплат, а также стимулирующих выплат за первую (высшую) квалификационную категорию.

6.6. Специальная часть фонда оплаты труда учителей, включает следующие виды выплат (приложение №3).

Выплаты из специальной части педагогическим работникам устанавливаются на учебный год и являются гарантированной частью заработной платы, включаемой в полной мере в соответствии с приложением №3 к настоящему Положению, в тарификационный список педагогического персонала, утверждаемый на 1 сентября приказом руководителя, и включаются в дополнительное соглашение к трудовому договору (на учебный год). В течении учебного года оплата по специальной части может быть отменена в связи с отсутствием необходимости функции, за которую она была назначена, а также назначена другому сотруднику при перераспределении функций в связи с производственной необходимостью либо по желанию сотрудника.

6.7. К доплате за классное руководство, осуществляемой из специальной части фонда оплаты труда из средств субсидии из федерального бюджета на ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам муниципальных образовательных организаций устанавливается ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство в размере 5 000 рублей в соответствии с постановлением Правительства Новосибирской области от 18.08.2020 № 341-п «О вознаграждении за классное руководство педагогическим работникам государственных образовательных организаций Новосибирской области и муниципальных образовательных организаций, расположенных на территории

Новосибирской области, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы.

6.8. Выплаты компенсационного характера работникам производятся ежемесячно за фактическую работу пропорционально отработанному времени.

6.9. Конкретные виды и размеры компенсационных выплат устанавливаются в соответствии с Положением в трудовых договорах работников (дополнительных соглашениях).

VII. Оплата труда работникам на условиях совместительства. Особенности оплаты труда педагогических и иных работников в летний период каникулярного времени.

7.1. Оплата труда работникам, занятым по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ и (или) учебной нагрузки.

7.2. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера работникам, принятым на условия внешнего или внутреннего совместительства, производятся на условиях и в порядке, установленных настоящим Положением.

7.3. Другие гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами, предоставляются лицам, работающим по совместительству, в полном объеме.

7.4. Установленная заработная плата при тарификации сохраняется в каникулярный период и в период отмены (приостановки) для обучающихся занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, по присмотру и уходу за детьми) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, если эти периоды не совпадают с ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками (*пункт 1.5. Тарифного соглашения*).

VIII. Порядок установления стимулирующих выплат

8.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда направлена на усиление материальной заинтересованности работников учреждения в повышении качества образовательного процесса, развитие творческой активности и инициативы.

Работникам учреждения, в том числе руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру, могут быть установлены выплаты стимулирующего характера:

- надбавка за ученую степень, ученое звание;
- надбавка за почетное звание;
- надбавка за квалификационную категорию;
- надбавка за качественные показатели эффективности учреждений;

- премии по итогам работы за месяц;
- премии за выполнение важных и особо важных заданий.

8.2. Стимулирующие выплаты работникам как по основной должности, так и по совместительству, устанавливаются в пределах фонда оплаты труда и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

8.3. Стимулирующие выплаты, обязательные к ежемесячному начислению (надбавка за ученую степень, ученое звание, за почетное звание, продолжительность непрерывной работы, за квалификационную категорию) включаются в тарификационный список работников.

8.4. Для установления стимулирующих выплат работникам, включая оценку результатов выполнения качественных показателей эффективности деятельности работников создается специальная Комиссия по установлению стимулирующих выплат (далее Комиссия). Комиссия действует в соответствии с требованиями с раздела X настоящего.

8.5. Стимулирующая надбавка за почетные звания, нагрудные знаки и другие отличия устанавливается от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы работникам, имеющим:

8.5.1. Почетные звания:

- «Ветеран сферы воспитания и образования», «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник науки и техники Российской Федерации», «Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации», «Народный учитель», «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель», «Заслуженный работник профтехобразования», «Заслуженный мастер профтехобразования», «Заслуженный тренер», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный мастер спорта», «Гроссмейстер по шахматам (шашкам)», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный деятель искусств», «Народный артист», «Заслуженный артист», «Народный врач», «Заслуженный врач», медаль Л.С. Выгодского и другие почетные звания, соответствующие профилю выполняемой работы, устанавливаются в размере 20%;
- Мастер спорта России международного класса», «Мастер спорта России», «Гроссмейстер России»; «Мастер спорта СССР международного класса», «Гроссмейстер СССР» и другие спортивные звания, соответствующие профилю выполняемой работы, устанавливаются в размере 25%.
- Нагрудные знаки: «Почетный работник воспитания и просвещения

Российской Федерации», «За милосердие и благотворительность», «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник науки и техники Российской Федерации», «Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации», «Отличник народного просвещения», «Отличник профессионально-технического

образования», «Отличник физической культуры», «Отличник физической культуры и спорта», «Отличник профессионально-технического образования РСФСР», «Почетный наставник, «За верность профессии», «Молодость и Профессионализм», «медалью К.Д.Ушинского» и другие, соответствующие профилю выполняемой работы, устанавливаются в размере 20%;

8.5.2. Государственные награды: медаль «За отвагу», медаль ордена «За заслуги перед Отечеством» I, II степени, знак отличия «За безупречную службу» и другие государственные награды, устанавливаются в размере 25%;

8.5.3. Почетные грамоты Президента Российской Федерации, Верховного главнокомандующего Вооруженными силами Российской Федерации, Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, Министерства просвещения Российской Федерации, отраслевых Министерств РФ, устанавливаются в размере 15%;

8.5.4. Знак отличия Министерства просвещения Российской Федерации «Отличник просвещения» устанавливается в размере 50 %.

8.5.5. Благодарность Президента Российской Федерации, благодарность Верховного главнокомандующего Вооруженными силами Российской Федерации» и благодарность Министерства просвещения Российской Федерации устанавливается в размере 50 %.

8.5.6. При наличии у работника права на выплату надбавки надбавка устанавливается по одному из оснований по выбору на основании письменного заявления работника.

Выплата надбавок работникам, имеющим почетные звания, нагрудные знаки и другие отличия, соответствующие профилю выполняемой работы, производится только по основной работе. При выполнении работы по совместительству и совмещению надбавка не производится.

При наличии у работника нескольких почетных званий, нагрудных знаков и других отличий, соответствующих профилю выполняемой работы, выплата производится по одному из оснований по выбору на основании письменного заявления работника.

8.6. Надбавка молодым специалистам, предоставляемые в размере 25%;

8.7. Надбавка за наставничество в размере 15% от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы

8.8. Надбавка за квалификационную категорию устанавливается от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы *(в соответствии с пунктом 4.8. Тарифного соглашения)*:

8.8.1. Надбавка за квалификационную категорию устанавливается педагогическим работникам ежемесячно за I квалификационную категорию и в размере в размере 10%, за высшую квалификационную категорию 30%, в зависимости от установленной квалификационной категории и объема их преподавательской (педагогической) работы.

Надбавка за первую и высшую квалификационную категорию является обязательной ежемесячной выплатой постоянного характера на срок действия

присвоенной категории, которая рассчитывается с учетом объема их преподавательской (педагогической) работы.

8.8.2. Надбавка за квалификационную категорию руководителям структурных подразделений, реализующих общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей, устанавливается ежемесячно в размере 10 % за первую квалификационную категорию и в размере 30 % за высшую квалификационную категорию от должностного оклада.

8.9. Надбавка за качественные показатели эффективности учреждений.

8.9.1. Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности устанавливается работникам по результатам выполнения качественных показателей эффективности деятельности работника в пределах фонда оплаты труда.

Подведение итогов оценки за качественные показатели деятельности работников учреждения осуществляется в *процентах от должностного оклада по занимаемым должностям*:

- педагогическому персоналу – приложение №5;
- административно-управленческому персоналу - приложение №6;
- главному бухгалтеру - приложение №7;
- учебно-вспомогательному персоналу - приложение №8;
- иным работникам и младшему обслуживающему персоналу – приложение №9;

8.9.2. В Комиссию в срок до 19 числа последнего месяца текущего квартала представляется информация от непосредственных руководителей и на основе самоанализа результатов прошедшего периода в соответствии с критериями (*форма листа самооценки работника - в приложении №10*) работниками учреждения за своей подписью.

8.9.3. Комиссия устанавливает стимулирующие выплаты дифференцированно в зависимости от результата, по принципу за каждый критерий - определенное количество %.

8.9.4. Размер соответствующей части стимулирующего фонда оплаты труда при стимулировании работников в % производится подсчет итоговой суммы стимулирования по каждой категории персонала исходя из максимальной суммы критериев.

8.9.5. Комиссия оформляет решение в виде протокола по установлению стимулирующих выплат работникам (с приложением к протоколу листов самооценки работников).

8.9.6. На основании решения Комиссии руководителем учреждения издается приказ, который является основанием для начисления стимулирующих выплат работникам учреждения. При этом производится перерасчет % в рублевые эквиваленты. В результате получается сумма стимулирующих выплат, подлежащая ежемесячной выплате каждому работнику за квартал, следующий за отчетным.

8.9.7. Ежемесячно до 19 числа текущего месяца Комиссия рассматривает также предложения в виде служебных записок от непосредственных руководителей, руководителей проектов, а так же самих сотрудников по назначению работникам премии по итогам работы за месяц, а так же премии за

выполнение важных и особо важных заданий с занесением в протокол, на основании которого издается приказ руководителя учреждения.

Выплаты стимулирующего характера работникам за качественные показатели деятельности Лицея по итогам календарного периода не начисляются в случаях:

- невыполнения (срыва выполнения) приказов, поручений, руководителя;
- обоснованных жалоб, конфликтов;
- применения дисциплинарного взыскания;

При наличии указанных случаев, выплаты стимулирующего характера работнику не начисляются начиная с квартала, следующего за отчетным периодом, по итогам которого осуществляется оценка результатов, в течении всего следующего месяца.

Кроме показателей оценки эффективности деятельности учреждения, работникам устанавливаются показатели эффективности деятельности в процентах от должностного оклада при соблюдении условий их:

8.10. Премии по итогам календарного месяца

Основным критерием для выплаты премии по итогам месяца служит успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде. Премия по итогам работы за месяц устанавливается при выполнении показателей, предусмотренных планом работы учреждения, соблюдении правил внутреннего трудового распорядка, отсутствии нарушений исполнительской дисциплины и с учетом личного вклада работника в общие результаты труда.

Размер премии предложенный непосредственным руководителем либо самим сотрудником в форме служебной записке работнику определяет Комиссия.

Премии по итогам месяца устанавливаются из средств экономии фонда оплаты труда и максимальным размером в абсолютном выражении не ограничивается.

Премии за выполнение важных и особо важных заданий работнику устанавливается приказом руководителя учреждения за качественное и оперативное выполнение конкретного важного или особо важного задания, не входящего в круг основных обязанностей работника, в размере не более 50% должностного оклада (оклада), ставки заработной платы. Основанием для осуществления премиальных выплат за выполнение важных и особо важных заданий* является наличие поручения руководителя учреждения конкретному работнику выполнить особо важные работы в установленный срок. Решение о выплате единовременной премии за выполнение важных и особо важных заданий, и ее размере принимается руководителем учреждения, и оформляется приказом.

Критерии, по которым выполнение заданий относится к важным и особо важным (*пункт 4.9. постановления Мэрии г. Новосибирска от 17 февраля 2020 г. N 557*):

- Своевременная подготовка к новому учебному году (подготовка групп, кабинетов к приемке городской комиссией к началу учебного года);
- Оперативное устранение снежных заносов;

- Разработка, внедрение, реализация программ, проектов, инновационных технологий;
- Результативное участие учреждения, педагогических работников в конкурсах и мероприятиях, проводимых на муниципальном, региональном, всероссийском, международном уровнях. Результаты участия в конкурсных мероприятиях. Поощрение победителей конкурсов осуществляется при предоставлении подтверждающих документов, грамот, дипломов, сертификатов;
- Представление инновационного опыта работы учреждения на фестивалях, форумах, конференциях, совещаниях, проводимых на различных уровнях (на федеральном уровне, межрегиональном уровне, региональном уровне);
- Организация и участие в культурно-массовых мероприятиях на муниципальном, региональном, межрегиональном, всероссийском, международном уровнях;
- Особый вклад в развитие учреждения или сферы образования: разработка и публикация методических материалов по направлениям развития системы образования, разработка и апробация новых подходов и технологий, обеспечивающих повышение эффективности образовательной деятельности.

IX. Порядок и условия оплаты руководителя, заместителей и главного бухгалтера

9. Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются трудовым договором между Департаментом образования мэрии города Новосибирска и руководителем учреждения в соответствии с системой оплаты труда (постановление мэрии города Новосибирска от 17.02.2020 №557, Соглашение).

9.1. Условия оплаты труда заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера устанавливаются трудовым договором между руководителем учреждения и заместителями руководителя учреждения, главным бухгалтером в соответствии с системой оплаты труда, установленной настоящим Положением.

9.2. Размеры должностных окладов руководителя учреждения устанавливаются с учетом группы по оплате труда руководителей, к которой отнесено учреждение (постановление мэрии г. Новосибирска от 17 февраля 2020 г. № 557):

Наименование должности	Должностной оклад, рублей
Руководитель (директор, заведующий) Учреждения	
I группа по оплате труда руководителей	21 494

9.3. Размеры должностных окладов заместителей руководителя (заместителей директора, заместителей заведующего, заместителей начальника) устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с положением о

системе оплаты труда работников Учреждения в размере на 10-30% ниже должностного оклада руководителя учреждения с учетом сложности и объема выполняемой работы.

9.4. Размеры должностных окладов главных бухгалтеров:

Наименование должности	Должностной оклад, рублей
Главный бухгалтер	
I группа по оплате труда руководителей	18 260

9.5. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера руководителю учреждения устанавливаются трудовым договором (в соответствии с системой оплаты труда, установленной постановлением мэрии города Новосибирска от 17.02.2020 № 557), заместителям руководителей и главным бухгалтерам трудовым договором - в соответствии с настоящим Положением.

9.6. Условия, порядок и размеры стимулирования руководителю устанавливаются в соответствии с постановлением мэрии г. Новосибирска от 17 февраля 2020 г. № 557 начальником департамента, заместителям руководителей и главным бухгалтерам – руководителем учреждения в соответствии с пунктами настоящего Положения.

9.7. Предельный уровень соотношения среднемесячной начисленной заработной платы руководителя, а также каждого из заместителей руководителя, главного бухгалтера, формируемый за счет всех источников финансового обеспечения, и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников устанавливается;

- при финансировании из средств областного бюджета (субвенции) в зависимости от группы по оплате труда руководителей:

Группа по оплате труда руководителей	Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя и среднемесячной заработной платы работников, раз	Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы каждого из заместителей руководителя* и среднемесячной заработной платы работников, раз
IV группа	3,5	2,8

*при условии оплаты труда работников, замещающих указанные должности, из средств областного бюджета (субвенции).

- финансируемых из средств муниципального бюджета в зависимости от среднесписочной численности работников, в соответствии с постановлением мэрии г. Новосибирска от 18 сентября 2019 г. N 3477 «О Положении об установлении

системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и определении предельного уровня соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников муниципальных учреждений города Новосибирска»:

Среднесписочная численность работников учреждения, человек	Превышение среднемесячной заработной платы каждого из заместителей руководителя, главного бухгалтера над среднемесячной заработной платой работников, раз
201 - 300	до 3,2

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников этого учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера).

Определение среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и работников учреждений в целях определения уровня соотношения осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы», а также указаниями по заполнению форм федерального статистического наблюдения «Сведения о численности и заработной плате работников», утверждаемыми федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

Х. Требования к организации работы Комиссии

10.1. В компетенцию Комиссии по установлению стимулирующих выплат входит оценка материалов по самоанализу деятельности работников, оценке непосредственных руководителей и руководителей проектов, в соответствии с утвержденными по каждой должности критериями.

10.2. Состав Комиссии утверждается приказом директора, состоит из представителей администрации (за исключением директора), методической службы, педагогических работников, представителя службы АХЧ, председателя первичной профсоюзной организации. Заседание Комиссии производится 1 раз в месяц за исключением июля. Состав Комиссии может быть изменен по причине увольнения, при отказе участвовать в заседании комиссии члена комиссии, при образовании нового структурного подразделения.

10.3. Комиссия на заседании:

- выбирает председателя и секретаря комиссии;
 - рассматривает материалы по самоанализу;
 - заслушивает мнение руководителя учреждения (заместителей);
 - принимает решение по установлению стимулирующих выплат работникам большинством голосов путем открытого голосования и присутствия не менее половины членов комиссии;
 - осуществляет подсчет итоговых сумм на основе утвержденных %
- К протоколам прилагаются материалы по самоанализу.

10.4. Секретарь Комиссии на основании всех материалов составляет итоговый оценочный лист всех работников в %, который размещается на электронном информационном ресурсе для ознакомления работников.

В течение 7 дней после информирования работник, несогласный с оценкой качества его профессиональной деятельности, обращается в Комиссию с заявлением в письменном виде при наличии аргументированных доводов.

10.5. Комиссия осуществляет проверку обоснованности заявления работника и предоставляет подробный ответ. При обоснованности доводов вносятся изменения в итоговый оценочный лист.

Утвержденный оценочный лист оформляется протоколом.

В протоколе заседания комиссии указывается:

- наименование общеобразовательного учреждения;
- дата, место проведения заседания, порядковый номер заседания;
- число членов, установленное для комиссии, и число членов, присутствующих на заседании;
- вопрос повестки дня;
- результаты голосования (по каждому работнику в случае разногласий членов комиссии) с указанием количества суммы в %.
- общая сумма набранных работниками % по категориям персонала;
- стоимость итоговой суммы %;
- подписи секретаря, председателя и членов Комиссии.

Начальник ПЭО:

- предоставляет в Комиссию аналитические материалы по фонду оплаты труда (установленный размер фонда оплаты труда, размер стимулирующего фонда по категориям работников и в разрезе постоянных выплат, остатка к распределению и т.д.);

содействует при подсчете количества итоговой суммы %, проводит расчеты по пересчету набранных % каждым работником в денежный эквивалент (руб.).

На основании протокола директор учреждения издает приказ о назначении стимулирующих выплат работникам.

XI. Порядок начисления и определения заработной платы по платным дополнительным образовательным услугам.

11.1. Фонд оплаты труда за организацию и осуществления деятельности платных образовательных формируется из средств поступивших от потребителей платных образовательных услуг.

11.2. Оказание платных дополнительных образовательных услуг может производиться штатными работниками, совместителями (внутреннее совместительство) и лицами, привлекаемыми из других организаций.

11.3. Заработная плата из фонда оплаты труда по платным дополнительным образовательным услугам может начисляться следующим категориям работников:

- педагогическим работникам;
- учебно-вспомогательному персоналу;
- административно-управленческому персоналу;
- административно-хозяйственному персоналу.

11.4. Оплата труда педагогическим работникам (учителям) производится исходя из количества выданных дополнительных образовательных часов и стоимости часа, утвержденного по Лицею с учетом всех выплат компенсационного и стимулирующего характера (в т.ч. доплаты за категорию), утвержденного настоящим положением на основании приказов, утвержденных директором Лицея.

11.5. Оплата остальных категорий работников производится как компенсационная выплата за расширение зоны обслуживания на основании приказов директора в процентном отношении от ежемесячных поступлений от оказания платных дополнительных образовательных услуг за фактически отработанное время.

Фонд оплаты учебно-вспомогательного персонала, административно-управленческого персонала, административно-хозяйственного персонала не должен превышать 20% от суммарных затрат по оплате труда.

11.6. Оплата труда по платной дополнительной образовательной деятельности производится с учетом установленных законами РФ и настоящим Положением.

11.7. Выплаты заработной платы по платной дополнительной образовательной деятельности производятся бухгалтерией в сроки, установленные для выплаты заработной платы работникам Лицея.

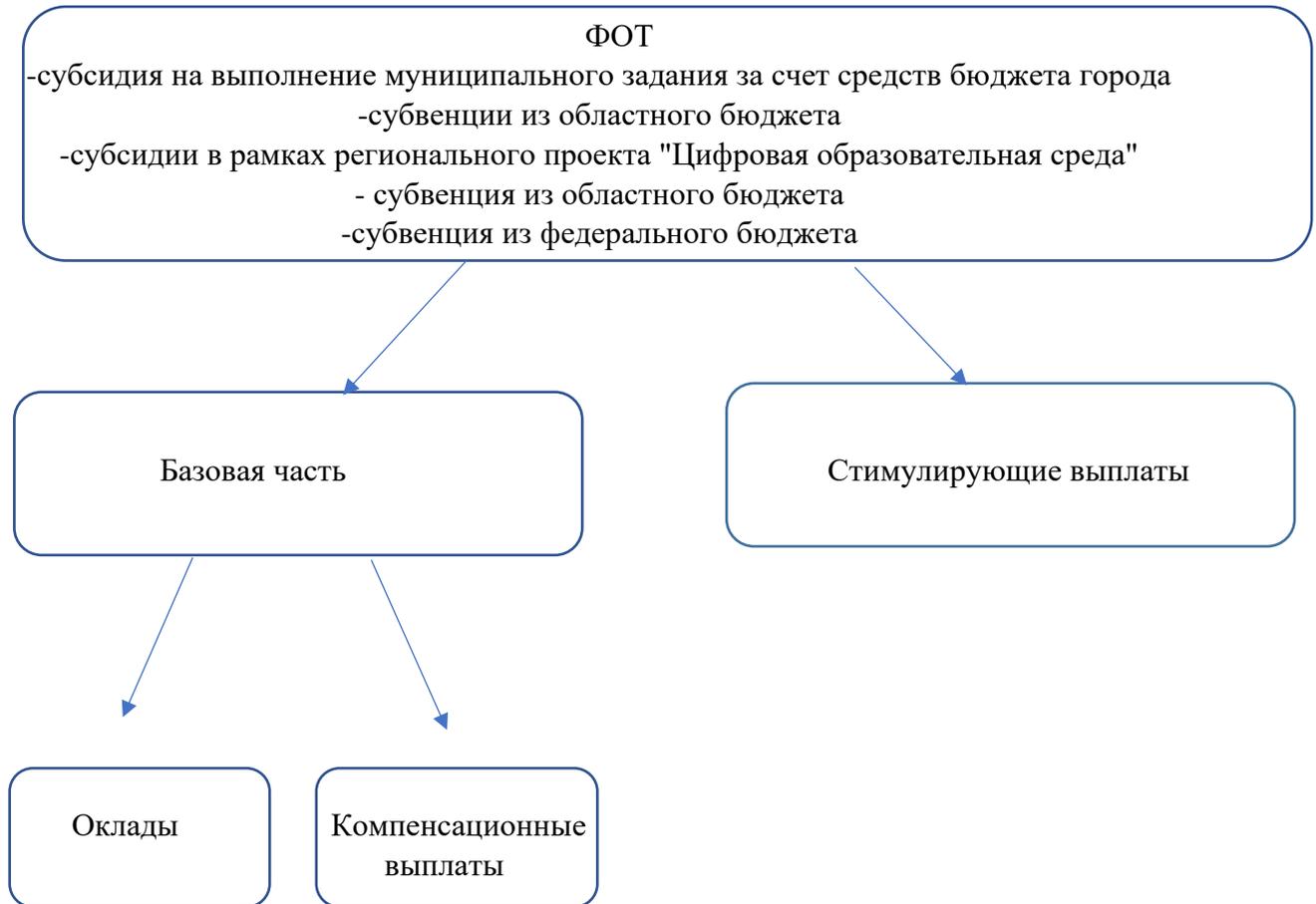
ХII. Заключительное положение

12.1. Районный коэффициент начисляется на все виды выплат, связанных с оплатой труда.

12.2. Порядок начисления и определения заработной платы по ПФДОД производится в соответствии с настоящим Положением.

12.3. В случае необходимости изменений в системе оплаты труда, в указанное положение и (или) приложения к нему вносятся изменения приказом руководителя по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Структура ФОТ



Приложение №2
к Положению о системе
оплаты труда работников
МАОУ «Лицей № 22 «Надежда Сибири»
(наименование учреждения)

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам должностей работников образования

№ п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности*	Размер должностного оклада, рублей
1	2	3	4
1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня			
1.1		секретарь учебной части	7 810
1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня			
3. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников			
3.1	1 квалификационный уровень	музыкальный руководитель	12 462
3.2	2 квалификационный уровень	концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог	12 988
3.3	3 квалификационный уровень	методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель	13 378
3.4	4 квалификационный уровень	преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; старший методист; педагог-библиотекарь; тьютор;	13 627

* перечень должностей конкретизируются по учреждению в соответствии со штатным расписанием, размеры окладов (Тарифное соглашение к Соглашения в сфере труда по муниципальным учреждениям, подведомственным департаменту образования мэрии города Новосибирска, на 2024 – 2026 годы, постановлением мэрии г. Новосибирска от 30 сентября 2019 г. N 3611 «О размерах должностных окладов (окладов) в муниципальных учреждениях города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя

осуществляет департамент образования мэрии города Новосибирска», постановлением мэрии г. Новосибирска от 30 сентября 2019 г. № 3610 «О размерах должностных окладов по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, окладов по общеотраслевым профессиям рабочих, должностных окладов по должностям, трудовые функции, квалификационные требования и наименование по которым установлены в соответствии с профессиональными стандартами»).

Приложение №3
к Положению о системе
оплаты труда работников
МАОУ «Лицей № 22 «Надежда Сибири»
(наименование учреждения)

Размеры выплат из специальной части

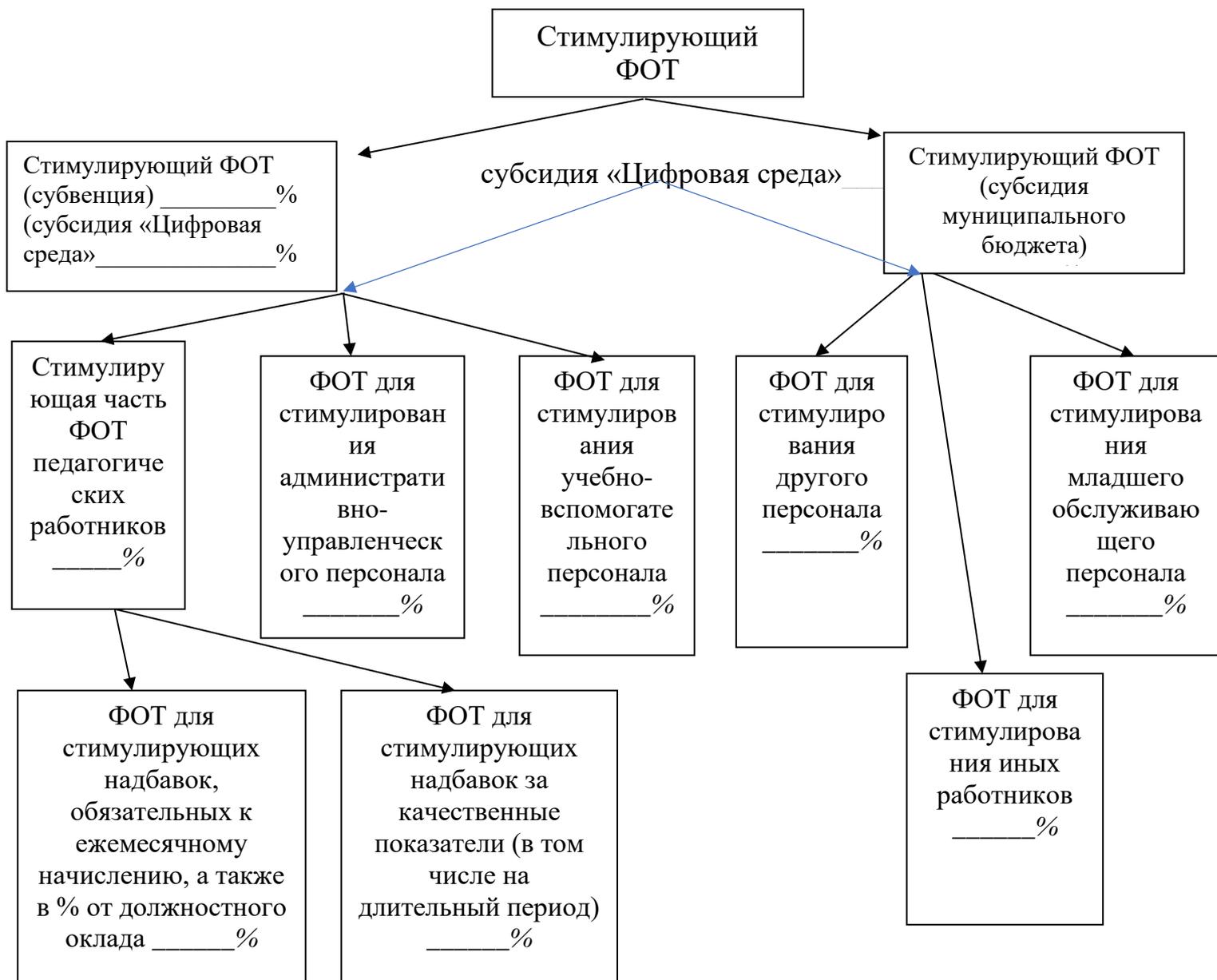
№ пп	Виды выплат и условия	Размер (руб.,%)
1	За обеспечение качества учебного процесса: доплата за адаптацию к новым условиям: от часовой нагрузки в 1,5,10, 4,9,11 классах	5 %
	за работу во вторую смену: от нагрузки по классам второй смены	10 %
	за работу в разных корпусах: преподавателям ведущим предметы в двух корпусах (в т.ч. IT куб) от часовой нагрузки	25%
	за сложность преподавания предмета в спец. классах: на все часы нагрузки учителям спец. классов (в т.ч. не по спец. классам) по предметам: математика, химия, биология, физика, информатика	55 % 25 %
	за сложность преподавания предмета (для учителей, которые не ведут нагрузку в спец. классе, а по нагрузке технологии всем учителям): от часовой нагрузки по предметам: биология, химия, физика, геометрия, окружающий мир, информатика, технология	25 %
	за проверку тетрадей:	
	русский язык	15 %
	литература	15%
	математика	12%
	иностраннный язык	10%
при обучении на дому, по адаптивным образовательным программам	20%	
при психолого-педагогическом сопровождении детей с особыми образовательными потребностями и ограниченными возможностями здоровья, сопровождении реализации индивидуальных учебных планов	10 000	
при составлении расписания учебных занятий	10 000	

	при индивидуальной работе с одаренными и отстающими учащимися	10 000
	при реализации инновационных проектов и организации проектной деятельности учащихся по итогам защиты на основании протокола	20 000
	при внеурочной деятельности в специализированном классе за каждый учебный час -преподаватель ВУЗа -Кандидат наук -Доцент	200 – 500% 300% 400% 500%
	при организации работы специализированных классов	до 10 000
	при участии в проекте «Сетевая дистанционная школа» в качестве педагога (за учебный час): организатора:	до 10 000
	при формировании предметно-эстетической среды лица	до 10 000
	при качественной координации учебного процесса	до 20 000
	при качественной организации работы педагогов	до 20 000
	при организации работы по исследованию профессиональной компетентности, качественном подборе педагогического состава и организации подготовки педагогов к аттестации	до 20 000
	при эффективной и качественной работе по издательской деятельности	до 5 000
	при реализации дизайн-проекта «Комфортная образовательная среда»	до 5 000
	при руководстве музеем в корпусах	до 5000
	при качественной организации мониторинг учебных достижений в специализированные классы	от 5 000
	при качественной процедуре набора в специализированные классы	от 10 000
2	За обеспечение качества методической работы: руководителей предметных кафедр и методических объединений учителей	до 20 000
	методистов по качеству	до 10 000

	секретарей кафедр	до 7 000
	учителей-наставников	до 7 000
	при руководстве, организации и координации работы внутришкольных комиссий, творческих групп по реализации инновационных программ и проектов, лабораторий диагностики, участию в опытно-экспериментальной педагогической деятельности, информационно-методического сопровождения образовательного процесса, участие и подготовка к Национальной Технологической олимпиаде (НТО), движения «Молодые профессионалы», «Билет в будущее», «Сириус», «Альтаир»	до 20 000
	при сопровождении организационных мероприятий по охране труда, профилактике травматизма, нарушений ПДД, педагогических советов, медицинских осмотров, обеспечению информационного сопровождения сайта Лицея	до 20 000
	при комплектовании библиотеки Лицея учебниками и учебными пособиями, в т.ч электронными	до 15 000
3.	За обеспечение качества воспитательной работы: с классным коллективом	до 7 000
	классным руководителям за класс в месяц	
	классным руководителям специализированных классов за специализированный класс в месяц	до 7 000
	при тьюторском сопровождении учащихся	до 15 000
	при соблюдении режима питания	до 5 000
	при организации работы по воинскому учету и антитеррору	до 10 000
	при организации работы кружка, клуба, секции, пресс-центра, движения (КВН, волонтерство)	до 10 000
по администрированию лекционной аудитории (актового зала)	до 10 000	

	при координации учебного процесса, в период подъёма заболеваемости учащихся	до 6 000
	при качественной организации соблюдения режима питания «Здоровье» и «Здоровое питание»	до 5 000
	при организации работы лицейского первичного отделения общероссийской общественно-государственной детско-юношеской организации РДШ	до 5 000
	при организации работы по выбору модулей ОРКСЭ	до 5 000
	при организации спортивно-оздоровительных мероприятий	до 20 000
4.	За качество взаимодействия с социальными партнерами (общественные организации, ВУЗы, ветераны педагогического труда, профсоюзная организация и др.)	до 10 000
5	За эффективность учебно-воспитательного процесса, внедрение и сопровождение инновационного развития Лицея, комплексное психолого-педагогическое сопровождение субъектов образовательных отношений, развитие духовно-нравственного направления организации учебно-воспитательного процесса	до 20 000

Структура стимулирующего фонда оплаты труда учреждения



Приложение №5
к Положению о системе
оплаты труда работников
МАОУ «Лицей № 22 «Надежда Сибири»
(наименование учреждения)

Перечень критериев оценивания за качественные показатели работы
по педагогическим работникам

№	Критерии	Показатели	%	Комментарии
Учитель				
<i>1</i>	<i>Обеспечение качества реализации ООП в лицее</i>	<i>1.1. Внутришкольная экспертиза соответствия требованиям Стандарта, Указу о традиционных российских духовно-нравственных ценностях, Концепции духовно-нравственного развития и воспитания личности гражданина России:</i>	<i>Нормируемый</i>	<i>От 28 баллов до 30 баллов - мастер</i>
	<i>До 130%</i>	<i>1.1.1. Результаты внутришкольной экспертизы урока в рамках Десанта качества (1 посещение).</i>		
		<i>1.1.2. Результаты внутришкольной экспертизы внеурочного события в рамках Десанта качества (1 посещение).</i>	<i>Мастер-30%</i>	<i>От 21 баллов до 27 баллов - специалист</i>
		<i>1.1.3. Открытое занятие (1 посещение) планируется учителем, приглашаются члены администрации</i>	<i>Специалист-15%</i>	<i>Оценка производится по среднему баллу от посещения 3-х занятий</i>

	1.2. Результаты внешнего мониторинга в соответствии с Положением о ВСОКО	<i>Нормируемый</i>	<i>Не учитываются учащиеся, занимающиеся по адаптивным образовательным программам.</i>
	<i>(ВПР, ОГЭ, ЕГЭ, административные контрольные работы, диагностические работы в специализированных классах)</i>	35% - по всем проводимым процедурам внешнего мониторинга достигнуты целевые показатели	
	<i>70% качественная успеваемость ОГЭ, ВПР, АКР, ДР, ЕГЭ математика базовая</i>	20% - по одной из проводимых процедур не достигнуты целевые показатели	
	<i>30% учащихся набирают ТБ2 на ЕГЭ (кроме математики профильной и русского языка)</i>		
	<i>50% учащихся набирают ТБ2 на ЕГЭ (математика профильная, русский язык)</i>		
	1.3. Вовлечение учащихся в реализацию ООП в части внеурочной деятельности лица для выявления и поддержки их талантов.	<i>Ненормируемый</i>	

	<i>1.3.1. Сохранность контингента в группах внеурочной деятельности не менее 85% от количества учащихся, утвержденного приказом при открытии групп.</i>	<i>От 16% до 30% - высокий уровень выполнения целевых показателей</i>	<i>Решение о количестве процентов принимает комиссия по распределению стимулирующих выплат по совокупности представленных учителем материалов</i>
	<i>1.3.2. Результативность участников в мероприятиях (ВсОШ, Большие вызовы, НТО, Абилимпикс, Профессионалы, НПК, Всесибирская олимпиада, Будущее Сибири и другие в соответствии с утвержденным перечнем (Приложение): муниципальный уровень, региональный уровень, всероссийский уровень, международный уровень</i>	<i>До 15% - оптимальный уровень выполнения целевых показателей</i>	
	<i>1.4. Вовлечение учащихся в проектную деятельность, быть руководителем не менее 5 проектов</i>	<i>Нормируемый 20%</i>	<i>Проценты начисляются при наличии проектных деклараций в базе данных проектного офиса и защиты проекта учеником</i>
	<i>1.5. Отсутствие травм учащихся во время занятий</i>	<i>Нормируемый 15%</i>	<i>Решение о количестве процентов принимает на основании актов о несчастных случаях</i>

2	Обеспечение профессионального роста и развития педагога.	2.1. Применение учителем новых профессиональных компетенций через реализацию инновационных образовательных программ обучения и воспитания (НТО, Движение первых, Мысами, Волонтерское направление, Сириус, Альтаир, ГТО, Профессионалы, Орлята России, здоровьесбережение, технопредпринимательство и др.).	Ненормируемый	Решение о количестве процентов принимает комиссия по распределению стимулирующих выплат по совокупности представленных учителем материалов
	До 70%	2.1.1. Наличие документа, подтверждающего освоение учителем инновационных образовательных программ.	До 25%	
		2.1.2. Предоставление информации, подтверждающей применение на практике освоенных инновационных образовательных программ.		
		2.2. Демонстрация профессионального уровня учителя (Моя педагогическая поэма, УчСиб, Учитель года, Классный руководитель, Учитель-профессионал, психолог года, Мой лучший урок, Методист года, Наставник года, Конкурс кружков, Сердце отдаю детям, Сириус и др.)	Нормируемый 10%	Решение о количестве процентов принимает комиссия по распределению стимулирующих выплат по совокупности представленных учителем материалов

	<i>2.3. Разработка новых образовательных практик, авторских методик и технологий.</i>	<i>Нормируемый 20% - высокий уровень 10% - оптимальные уровень</i>	<i>Результаты деятельности прошли внутришкольную экспертизу на методическом Совете лицея. Количество баллов выставляется по материалам протокола заседания методического Совета</i>
	<i>2.4. Формирование положительного образа педагога лицея через публикации на официальной странице лицея в ВК, сайте лицея, в официальном канале в Сферум (не менее 2 постов с текстом, фото- и/или видеоматериалами)</i>	<i>Нормируемый 15%</i>	<i>Решение о количестве процентов принимает комиссия по распределению стимулирующих выплат по совокупности представленных учителем материалов (скриншоты публикаций)</i>
<i>ИТОГО</i>		<i>200%</i>	<i>Условия, регламентирующие размер стимулирующей части: 1. Отсутствие случаев обоснованных жалоб. 2. Отсутствие административных взысканий. 3. Соблюдение Кодекса профессиональной этики педагога.</i>

<i>№</i>	<i>Критерии</i>	<i>Показатели</i>	<i>%</i>
<i>Педагог-организатор</i>			
<i>1</i>	<i>Вовлеченность учащихся во внеурочную деятельность, организованную лицеем (по карте вовлеченности)</i>	<i>Более 90% учащихся заняты в двух и более треках</i>	<i>40%</i>
<i>2</i>	<i>Достижения учащимися высоких показателей, стабильность и рост качества обучения</i>	<i>По результатам внешнего мониторинга, итоговой аттестации</i>	<i>30%</i>
<i>3</i>	<i>Наличие участников (лауреатов и победителей) олимпиад, конкурсов, конференций, фестивалей, проектов, соревнований, смотров, игр</i>	<i>международный уровень всероссийский уровень региональный или областной уровень городской (муниципальн ый) уровень</i>	<i>30%</i>
<i>4</i>	<i>Оперативное выполнение предписаний надзорных органов и прокуратуры</i>	<i>Выполнение предписаний в срок и отсутствие административных взысканий</i>	<i>20%</i>
<i>5</i>	<i>Оптимизация процесса управления и повышения его эффективности</i>	<i>Отсутствие необходимости у директора прямого управления процессами</i>	<i>10%</i>
<i>6</i>	<i>Отсутствие нарушения сроков и качества предоставления всех видов отчетности, информации</i>	<i>Отсутствие</i>	<i>10%</i>
<i>7</i>	<i>Отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися</i>	<i>Отсутствие</i>	<i>10%</i>
<i>8</i>	<i>Результативность реализации воспитательной программы</i>	<i>Снижение (отсутствие роста) среднего количества пропусков без уважительной причины на одного ученика</i>	<i>10%</i>
<i>9</i>		<i>Отсутствие случаев травматизма</i>	<i>10%</i>

	<i>Создание безопасного, психологически комфортного образовательного пространства</i>	<i>Отсутствие конфликтных ситуаций</i>	<i>10%</i>
<i>10</i>	<i>Удовлетворенность родителей предоставленной образовательной услугой в лицее</i>	<i>Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса в пределах компетенции</i>	<i>10%</i>
<i>11</i>	<i>Эффективность программы здоровьесбережения</i>	<i>Снижение (отсутствие роста) среднего количества пропусков по болезни на одного ученика</i>	<i>10%</i>
<i>ИТОГО</i>			<i>200%</i>
<i>Педагог-психолог</i>			
<i>1</i>	<i>Доля обучающихся на «хорошо» и «отлично»</i>	<i>70% и более</i>	<i>35%</i>
<i>2</i>	<i>Достижения учащимися высоких показателей, стабильность и рост качества обучения</i>	<i>По результатам внешнего мониторинга, итоговой</i>	<i>30%</i>
<i>3</i>	<i>Качественная профилактика негативных психоэмоциональных состояний учащихся</i>	<i>Отсутствие жалоб со стороны родителей и учащихся</i>	<i>30%</i>
<i>4</i>	<i>Наличие реализуемых социокультурных проектов</i>	<i>Федерального уровня Регионального уровня</i>	<i>20%</i>
<i>5</i>	<i>Отсутствие нарушения сроков и качества предоставления всех видов отчетности, информации</i>	<i>Отсутствие</i>	<i>15%</i>
<i>6</i>	<i>Отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися</i>	<i>Отсутствие</i>	<i>15%</i>

7	<i>Развитие позиционирования деятельности учреждения в открытых источниках, в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и социальных сетях</i>	<i>Еженедельно не реже 1 раз в квартал</i>	<i>ежемесячно</i>	<i>15%</i>
8	<i>Результативность реализации воспитательной программы</i>	<i>Снижение (отсутствие роста) среднего количества пропусков без уважительной причины на одного ученика</i>		<i>15%</i>
9	<i>Создание безопасного, психологически комфортного образовательного пространства</i>	<i>Отсутствие случаев травматизма</i>		<i>15%</i>
10	<i>Удовлетворенность родителей предоставленной образовательной услугой в лицее</i>	<i>Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса в пределах компетенции</i>		<i>15%</i>
11	<i>Эффективная организация психолого-педагогической работы с учащимися</i>	<i>Положительная динамика по итогам мониторинга психологического состояния учащихся</i>		<i>15%</i>
12	<i>Эффективное исполнение квартальных планов</i>	<i>выполнение 90% и более задач I приоритета</i>		<i>15%</i>
13	<i>Эффективность программы здоровьесбережения</i>	<i>Снижение (отсутствие роста) среднего количества пропусков по болезни на одного ученика</i>		<i>15%</i>
ИТОГО				250%
Социальный педагог				
1	<i>Доля обучающихся на «хорошо» и «отлично»</i>	<i>70% и более</i>		<i>10%</i>
2	<i>Занятость учащихся, состоящих на профилактическом учёте, в кружках, секциях, клубах по интересам, участие в жизни класса и школы</i>	<i>100% учащихся, состоящих на профилактическом учёте, заняты в двух или более треках внеурочной деятельности в лицее (по карте вовлеченности).</i>		<i>10%</i>

3	<i>Качественная профилактика негативных психоэмоциональных состояний учащихся</i>	<i>Отсутствие жалоб со стороны родителей и учащихся</i>	<i>10%</i>
4	<i>Обеспечение условий для удовлетворения потребностей учащихся в бесплатном питании (для льготной категории граждан)</i>	<i>100% удовлетворения потребности</i>	<i>10%</i>
5	<i>Оперативное выполнение предписаний надзорных органов и прокуратуры</i>	<i>Выполнение предписаний в срок и отсутствие административных взысканий</i>	<i>10%</i>
6	<i>Отсутствие нарушения сроков и качества предоставления всех видов отчетности, информации</i>	<i>Отсутствие</i>	<i>5%</i>
7	<i>Отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися</i>	<i>Отсутствие</i>	<i>5%</i>
8	<i>Результативность реализации воспитательной программы</i>	<i>Снижение (отсутствие роста) среднего количества пропусков без уважительной причины на одного ученика</i>	<i>5%</i>
9	<i>Создание безопасного, психологически комфортного образовательного пространства</i>	<i>Отсутствие случаев травматизма</i>	<i>5%</i>
10	<i>Сохранение численности обучающихся (воспитанников)</i>	<i>От 99 до 100 %</i>	<i>3%</i>
11	<i>Удовлетворенность родителей предоставленной образовательной услугой в лицее</i>	<i>Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса в пределах компетенции</i>	<i>7%</i>
12	<i>Эффективная организация психолого-педагогической работы с учащимися</i>	<i>Положительная динамика по итогам мониторинга психологического состояния учащихся</i>	<i>10%</i>
13	<i>Эффективное исполнение квартальных планов</i>	<i>выполнение 90% и более задач приоритета 1</i>	<i>5%</i>

14	<i>Эффективность программы здоровье сбережения</i>	<i>Снижение (отсутствие роста) среднего количества пропусков по болезни на одного ученика</i>	<i>5%</i>
ИТОГО			100%
Педагог дополнительного образования			
1	<i>Наличие участников (лауреатов и победителей) олимпиад, конкурсов, конференций, фестивалей, проектов, соревнований, смотров, игр</i>	<i>международный уровень, всероссийский региональный или областной уровень городской (муниципальный) уровень</i>	<i>50%</i>
2	<i>Оперативное выполнение предписаний надзорных органов и прокуратуры</i>	<i>Выполнение предписаний в срок и отсутствие административных взысканий</i>	<i>40%</i>
3	<i>Организация каникулярной занятости и отдыха учащихся</i>	<i>Отсутствие замечаний</i>	<i>40%</i>
4	<i>Отсутствие нарушения сроков и качества предоставления всех видов отчетности, информации</i>	<i>Отсутствие</i>	<i>20%</i>
5	<i>Отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися</i>	<i>Отсутствие</i>	<i>30%</i>
6	<i>Результативность реализации воспитательной программы</i>	<i>Снижение (отсутствие роста) среднего количества пропусков без уважительной причины на одного ученика</i>	<i>30%</i>
7	<i>Своевременное и качественное предоставление отчётности</i>	<i>Отсутствие замечаний</i>	<i>50%</i>
8	<i>Создание безопасного, психологически комфортного образовательного пространства</i>	<i>Отсутствие случаев травматизма</i>	<i>20%</i>
9	<i>Сохранение численности обучающихся (воспитанников)</i>	<i>От 99 до 94 %</i>	<i>10%</i>

10	Удовлетворенность родителей предоставленной образовательной услугой в лицее	Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса в пределах компетенции	30%
11	Эффективность программы здоровье сбережения	Снижение (отсутствие роста) среднего количества пропусков по болезни на одного ученика	30%
ИТОГО			350%
Музыкальный руководитель			
1	Доля обучающихся на «хорошо» и «отлично»	70% и более	10%
2	Наличие собственных методических и дидактических разработок, используемых в образовательном процессе	Наличие	10%
3	Наличие участников (лауреатов и победителей) олимпиад, конкурсов, фестивалей, проектов, смотров	международный уровень, всероссийский уровень региональный или областной уровень городской (муниципальный) уровень	15%
4	Отсутствие нарушения сроков и качества предоставления всех видов отчетности, информации	Отсутствие	15%
5	Отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися	Отсутствие	10%
6	Результативность реализации воспитательной программы	Снижение (отсутствие роста) среднего количества пропусков без уважительной причины на одного ученика	10%
7	Создание безопасного, психологически комфортного образовательного пространства	Отсутствие случаев травматизма	8%
8	Сохранение численности обучающихся (воспитанников)	От 99 до 94 %	10%

9	<i>Удовлетворенность родителей предоставленной образовательной услугой в лицее</i>	<i>Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса в пределах компетенции</i>	<i>7%</i>
10	<i>Эффективность программы здоровьесбережения</i>	<i>Снижение (отсутствие роста) среднего количества пропусков по болезни на одного ученика</i>	<i>5%</i>
ИТОГО			100%
Старший педагог			
1	<i>Наличие участников (лауреатов и победителей) олимпиад, конкурсов, конференций, фестивалей, проектов, соревнований, смотров, игр</i>	<i>международный уровень, всероссийский региональный или областной уровень городской (муниципальный) уровень</i>	<i>20%</i>
2	<i>Оперативное выполнение предписаний надзорных органов и прокуратуры</i>	<i>Выполнение предписаний в срок и отсутствие административных взысканий</i>	<i>15%</i>
3	<i>Организация каникулярной занятости и отдыха учащихся</i>	<i>Отсутствие замечаний</i>	<i>15%</i>
4	<i>Отсутствие нарушения сроков и качества предоставления всех видов отчетности, информации</i>	<i>Отсутствие</i>	<i>10%</i>
5	<i>Отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися</i>	<i>Отсутствие</i>	<i>10%</i>
6	<i>Результативность реализации воспитательной программы</i>	<i>Снижение (отсутствие роста) среднего количества пропусков без уважительной причины на одного ученика</i>	<i>10%</i>
7	<i>Своевременное и качественное предоставление отчётности</i>	<i>Отсутствие замечаний</i>	<i>15%</i>

8	Создание безопасного, психологически комфортного образовательного пространства	Отсутствие случаев травматизма	20%
9	Сохранение численности обучающихся	От 99 до 94 %	5%
10	Удовлетворенность родителей предоставленной образовательной услугой в лицее	Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса в пределах компетенции	15%
11	Эффективность программы здоровья и сохранения	Снижение (отсутствие роста) среднего количества пропусков по болезни на одного ученика	15%
ИТОГО			150%
Методист /старший методист			
1	Удовлетворенность родителей предоставленной образовательной услугой в лицее	Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса в пределах компетенции	150%
2	Укомплектованность штатной численности	100% от общей штатной численности	100%
3	Доля работников, прошедших повышение квалификации, профессиональную переподготовку, обучение	выше 5 % от общего количества работающих	100%
4	Создание безопасного, психологически комфортного образовательного пространства	Отсутствие случаев травматизма	100%
ИТОГО			450%
Педагог - библиотекарь			
1	Достоверность учета выданных учебников и учебно-методической литературы	100% итоги инвентаризации	100%

2	<i>Вовлечение детей в процес ванекласного чтения литературы</i>	<i>факт наличия</i>	<i>250%</i>
3	<i>Участие в проведении мероприятий</i>	<i>факт наличия</i>	<i>100%</i>
ИТОГО			450%
<i>Руководитель структурного подразделения</i>			
1	<i>Доля обучающихся на «хорошо» и «отлично»</i>	<i>70% и более</i>	<i>40%</i>
2	<i>Достижения учащимися высоких показателей, стабильность и рост качества обучения</i>	<i>по результатам внешнего мониторинга, итоговой аттестации</i>	<i>30%</i>
3	<i>Качественная организация промежуточной аттестации</i>	<i>отсутствие обоснованных жалоб и нарушений процедур</i>	<i>30%</i>
4	<i>Оперативное выполнение предписаний надзорных органов и прокуратуры</i>	<i>выполнение предписаний в срок и отсутствие административных взысканий</i>	<i>30%</i>
5	<i>Оптимизация процесса управления и повышения его эффективности</i>	<i>отсутствие необходимости у директора прямого управления процессами</i>	<i>30%</i>
6	<i>Открытость, доступность информации о деятельности лица</i>	<i>соответствие сайта лица нормативным требованиям</i>	<i>30%</i>
7	<i>Эффективное исполнение поручений директора</i>	<i>Отсутствие замечаний</i>	<i>20%</i>
8	<i>Создание безопасного, психологически комфортного образовательного пространства</i>	<i>отсутствие случаев травматизма</i>	<i>30%</i>
9	<i>Сохранение численности обучающихся</i>	<i>от 99 до 100 %</i>	<i>30%</i>
10	<i>Стабильность коллектива</i>	<i>доля уволенных работников от общего количества работающих до 3 %</i>	<i>20%</i>

11	Удовлетворенность родителей предоставленной образовательной услугой в лицее	отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса в пределах компетенции	20%
12	Эффективная организация дежурств педагогов	100% своевременная замена отсутствующих педагогов на дежурстве по соответствующему приказу	20%
13	Эффективная организация учебного процесса	отсутствие внеплановых отмен (срывов) уроков, в том числе по причине вынужденных замен преподавателей	30%
14	Эффективное исполнение квартальных планов	выполнение 90% и более задач приоритета 1	30%
15	Эффективность программы здоровьесбережения	снижение (отсутствие роста) среднего количества пропусков по болезни на одного ученика	30%
16	Эффективность учета организации учебного процесса	отсутствие обоснованных жалоб и нарушений ведения электронного дневника, журналов, ведомостей и т.п.	30%
ИТОГО			450%
Заместитель руководителя структурного подразделения			
1	Выполнение планового объема оказываемых муниципальных услуг (работ), установленного муниципальным заданием	100 % и выше	20%
2	Доля обучающихся на «хорошо» и «отлично»	70% и более	20%
3	Доля работников, прошедших повышение квалификации, профессиональную переподготовку, обучение	выше 5 % от общего количества работающих	20%
4	Достижения учащимися высоких показателей, стабильность и рост качества обучения	По результатам внешнего мониторинга, итоговой аттестации	15%

5	<i>Наличие реализуемых социокультурных проектов</i>	<i>Федерального уровня, Регионального уровня</i>	<i>15%</i>
6	<i>Наличие участников (лауреатов и победителей) олимпиад, конкурсов, конференций, фестивалей, проектов, соревнований, смотров, игр</i>	<i>международный уровень, всероссийский уровень , региональный или областной уровень , городской (муниципальный) уровень</i>	<i>20%</i>
7	<i>Обеспечение высокого качества образовательного процесса (деятельности)</i>	<i>Подтверждение внешними экспертными мероприятиями (конкурсы и др) на международном и федеральном уровне (конкурсы и др) на международном и федеральном уровне, на региональном уровне, на муниципальном уровне</i>	<i>20%</i>
8	<i>Оперативное выполнение предписаний надзорных органов и прокуратуры</i>	<i>Выполнение предписаний в срок и отсутствие административных взысканий</i>	<i>20%</i>
9	<i>Оптимизация процесса управления и повышения его эффективности</i>	<i>Отсутствие необходимости у директора прямого управления процессами</i>	<i>20%</i>
10	<i>Открытость, доступность информации о деятельности лица</i>	<i>Соответствие сайта лица нормативным требованиям</i>	<i>15%</i>
11	<i>Отсутствие нарушений сроков выплаты заработной платы, пособий и иных выплат работникам учреждения в денежной форме</i>	<i>Отсутствие</i>	<i>15%</i>
12	<i>Отсутствие нарушения сроков и качества предоставления всех видов отчетности, информации</i>	<i>Отсутствие</i>	<i>15%</i>
13	<i>Отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися</i>	<i>Отсутствие</i>	<i>25%</i>

14	<i>Положительная (устойчивая) динамика системного привлечения молодых педагогических работников</i>	<i>Доля педагогических работников в возрасте до 35 лет от общей численности педагогических работников не менее 20%</i>	<i>15%</i>
15	<i>Развитие позиционирования деятельности учреждения в открытых источниках, в сети «Интернет», в социальных сетях</i>	<i>Еженедельно ,ежемесячно ,не реже 1 раз в квартал</i>	<i>15%</i>
16	<i>Результативность реализации воспитательной программы</i>	<i>Снижение (отсутствие роста) среднего количества пропусков без уважительной причины на одного ученика</i>	<i>15%</i>
17	<i>Рост объема дополнительных средств для финансирования деятельности лица</i>	<i>Рост более 5% по сравнению с предыдущим годом</i>	<i>15%</i>
18	<i>Рост средней заработной платы работников учреждения в отчетном году без учета повышения размера заработной платы в соответствии с нормативными правовыми актами Губернатора Новосибирской области и Правительства Новосибирской области</i>	<i>Рост</i>	<i>10%</i>
19	<i>Создание безопасного, психологически комфортного образовательного пространства</i>	<i>Отсутствие случаев травматизма,Отсутствие конфликтных ситуаций</i>	<i>20%</i>
20	<i>Сохранение численности обучающихся (воспитанников)</i>	<i>От 99 до 100 %</i>	<i>25%</i>
21	<i>Стабильность коллектива</i>	<i>Доля уволенных работников от общего количества работающих до 3 %</i>	<i>15%</i>
22	<i>Удельный вес аттестованных работников</i>	<i>от 95 до 100 %</i>	<i>15%</i>

23	<i>Удовлетворенность родителей предоставленной образовательной услугой в лицее</i>	<i>Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса в пределах компетенции</i>	<i>25%</i>
24	<i>Укомплектованность штатной численности</i>	<i>100% от общей штатной численности</i>	<i>15%</i>
25	<i>Эффективная организация работ в рамках общественно- государственного управления образовательными отношениями</i>	<i>Подтвержденное протоколами 100% выполнение планов и графиков родительских комитетов, собраний, конференций Проведение родительских собраний в соответствии с регламентом</i>	<i>20%</i>
26	<i>Эффективное исполнение квартальных планов</i>	<i>выполнение 90% и более задач приоритета 1</i>	<i>20%</i>
27	<i>Эффективность программы здоровье сбережения</i>	<i>Снижение (отсутствие роста) среднего количества пропусков по болезни на одного ученика</i>	<i>10%</i>
<i>ИТОГО</i>			<i>475%</i>
<i>Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями</i>			
1	<i>Выполнение планового объема оказываемых муниципальных услуг (работ), установленного муниципальным заданием</i>	<i>выполнение 100%</i>	<i>20%</i>
2	<i>Доля обучающихся на «хорошо» и «отлично»</i>	<i>70% и более</i>	<i>40%</i>
3	<i>Доля педагогических работников с высшей категорией</i>	<i>от 80 % и выше</i>	<i>20%</i>
4	<i>Доля работников, прошедших повышение квалификации, профессиональную переподготовку, обучение</i>	<i>выше 5 % от общего количества работающих</i>	<i>10%</i>
5	<i>Достижения учащимися высоких показателей, стабильность и рост качества обучения</i>	<i>по результатам внешнего мониторинга, итоговой аттестации</i>	<i>30%</i>

6	Качественная организация промежуточной аттестации	отсутствие обоснованных жалоб и нарушений процедур	25%
7	Наличие реализуемых социокультурных проектов	федерального уровня, регионального уровня	15%
8	Наличие участников (лауреатов и победителей) олимпиад, конкурсов, конференций, фестивалей, проектов, соревнований, смотров, игр	международный уровень всероссийский уровень региональный или областной уровень городской (муниципальный) уровень	15%
9	Обеспечение высокого качества образовательного процесса (деятельности)	подтверждение внешними экспертными мероприятиями (конкурсы и др) на международном и федеральном уровне на региональном уровне муниципальном уровне	15%
10	Обеспечение инновационного образовательного процесса (деятельности)	подтверждение внешними экспертными мероприятиями (конкурсы и др) на международном и федеральном уровне на региональном уровне на муниципальном уровне	15%
11	Оперативное выполнение предписаний надзорных органов и прокуратуры	выполнение предписаний в срок и отсутствие административных взысканий	10%
12	Оптимизация процесса управления и повышения его эффективности	отсутствие необходимости у директора прямого управления процессами	10%
13	Открытость, доступность информации о деятельности лица	соответствие сайта лица нормативным требованиям	5%
14	Отсутствие нарушений сроков выплаты заработной платы, пособий и иных выплат работникам учреждения в денежной форме	Отсутствие	5%

15	Отсутствие нарушения сроков и качества предоставления всех видов отчетности, информации	Отсутствие	20%
16	Отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися	Отсутствие	10%
17	Положительная (устойчивая) динамика системного привлечения молодых педагогических работников	доля педагогических работников в возрасте до 35 лет от общей численности педагогических работников не менее 20%	5%
18	Развитие позиционирования деятельности учреждения в открытых источниках, в сети «Интернет», социальных сетях	еженедельно	5%
19	Результативность реализации воспитательной программы	снижение (отсутствие роста) среднего количества пропусков без уважительной причины на одного ученика	5%
20	Рост объема дополнительных средств для финансирования деятельности лица	рост более 5% по сравнению с предыдущим годом	5%
21	Рост средней заработной платы работников учреждения в отчетном году без учета повышения размера заработной платы в соответствии с нормативными правовыми актами Губернатора Новосибирской области и Правительства Новосибирской области	Рост	10%
22	Своевременное оповещение учащихся и педагогов об изменении расписания	отсутствие обоснованных жалоб на несвоевременное оповещение	10%
23	Создание безопасного, психологически комфортного образовательного пространства	отсутствие случаев травматизма отсутствие конфликтных ситуаций	20%
24	Сохранение численности обучающихся	от 99 до 100 %	0%

25	Стабильность коллектива	доля уволенных работников от общего количества работающих до 3 %	10%
26	Удельный вес аттестованных работников	от 95 до 100 %	10%
27	Удовлетворенность родителей предоставленной образовательной услугой в лицее	отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса в пределах компетенции	10%
28	Укомплектованность штатной численности	100% от общей штатной численности	25%
29	Эффективная организация дежурств педагогов.	100% своевременная замена отсутствующих педагогов на дежурстве по соответствующему приказу	10%
30	Эффективная организация работ в рамках общественно-государственного управления образовательными отношениями	подтвержденное протоколами 100% выполнение планов и графиков родительских комитетов, собраний, конференций проведение родительских собраний в соответствии с регламентом	10%
31	Эффективная организация учебного процесса	отсутствие внеплановых отмен (срывов) уроков, в том числе по причине вынужденных замен преподавателей	10%
32	Эффективное исполнение квартальных планов	выполнение 90% и более задач приоритета 1	10%
33	Эффективность программы здоровьесбережения	снижение (отсутствие роста) среднего количества пропусков по болезни на одного ученика	10%
34	Эффективность распределения занятий по кабинетам	соответствие предмета профилю (оснащению) кабинета не менее 80%	10%
35	Эффективность учета организации учебного процесса	отсутствие обоснованных жалоб и нарушений ведения электронного дневника, журналов, ведомостей и т.п.	10%
ИТОГО			450%

*Приложение №6
к Положению о системе
оплаты труда работников
МАОУ «Лицей № 22 «Надежда Сибири»
(наименование учреждения)*

**Перечень критериев оценивания за качественные показатели
административно-управленческого персонала**

№ n/n	Показатель	Значение	% к окладу
<i>Заместитель директора</i>			
1	Выполнение планового объема оказываемых муниципальных услуг (работ), установленного муниципальным заданием	выполнение 100%	20%
2	Доля обучающихся на «хорошо» и «отлично»	70% и более	40%
3	Доля педагогических работников с высшей категорией	от 80 % и выше	20%
4	Доля работников, прошедших повышение квалификации, профессиональную переподготовку, обучение	выше 5 % от общего количества работающих	10%
5	Достижения учащимися высоких показателей, стабильность и рост качества обучения	по результатам внешнего мониторинга, итоговой аттестации	30%

6	Качественная организация промежуточной аттестации	отсутствие обоснованных жалоб и нарушений процедур	25%
7	Наличие реализуемых социокультурных проектов	федерального уровня, регионального уровня	15%
8	Наличие участников (лауреатов и победителей) олимпиад, конкурсов, конференций, фестивалей, проектов, соревнований, смотров, игр	международный уровень всероссийский уровень региональный или областной уровень городской (муниципальный) уровень	15%
9	Обеспечение высокого качества образовательного процесса (деятельности)	подтверждение внешними экспертными мероприятиями (конкурсы и др) на международном и федеральном уровне на региональном уровне муниципальном уровне	15%
10	Обеспечение инновационного образовательного процесса (деятельности)	подтверждение внешними экспертными мероприятиями (конкурсы и др) на международном и федеральном уровне на региональном уровне на муниципальном уровне	15%
11	Оперативное выполнение предписаний надзорных органов и прокуратуры	выполнение предписаний в срок и отсутствие административных взысканий	10%
12	Оптимизация процесса управления и повышения его эффективности	отсутствие необходимости у директора прямого управления процессами	10%
13	Открытость, доступность информации о деятельности лица	соответствие сайта лица нормативным требованиям	5%

14	Отсутствие нарушений сроков выплаты заработной платы, пособий и иных выплат работникам учреждения в денежной форме	Отсутствие	5%
15	Отсутствие нарушения сроков и качества предоставления всех видов отчетности, информации	Отсутствие	20%
16	Отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися	Отсутствие	10%
17	Положительная (устойчивая) динамика системного привлечения молодых педагогических работников	доля педагогических работников в возрасте до 35 лет от общей численности педагогических работников не менее 20%	5%
18	Развитие позиционирования деятельности учреждения в открытых источниках, в сети «Интернет», социальных сетях	еженедельно	5%
19	Результативность реализации воспитательной программы	снижение (отсутствие роста) среднего количества пропусков без уважительной причины на одного ученика	5%
20	Рост объема дополнительных средств для финансирования деятельности лица	рост более 5% по сравнению с предыдущим годом	5%
21	Рост средней заработной платы работников учреждения в отчетном году без учета повышения размера заработной платы в соответствии с нормативными правовыми актами Губернатора	Рост	10%

	Новосибирской области и Правительства Новосибирской области		
22	Своевременное оповещение учащихся и педагогов об изменении расписания	отсутствие обоснованных жалоб на несвоевременное оповещение	10%
23	Создание безопасного, психологически комфортного образовательного пространства	отсутствие случаев травматизма отсутствие конфликтных ситуаций	20%
24	Сохранение численности обучающихся	от 99 до 100 %	20%
25	Стабильность коллектива	доля уволенных работников от общего количества работающих до 3 %	10%
26	Удельный вес аттестованных работников	от 95 до 100 %	10%
27	Удовлетворенность родителей предоставленной образовательной услугой в лице	отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса в пределах компетенции	10%
28	Укомплектованность штатной численности	100% от общей штатной численности	25%
29	Эффективная организация дежурств педагогов.	100% своевременная замена отсутствующих педагогов на дежурстве по соответствующему приказу	10%

30	Эффективная организация работ в рамках общественно-государственного управления образовательными отношениями	подтвержденное протоколами 100% выполнение планов и графиков родительских комитетов, собраний, конференций проведение родительских собраний в соответствии с регламентом	10%
31	Эффективная организация учебного процесса	отсутствие внеплановых отмен (срывов) уроков, в том числе по причине вынужденных замен преподавателей	10%
32	Эффективное исполнение квартальных планов	выполнение 90% и более задач приоритета 1	10%
33	Эффективность программы здоровьесбережения	снижение (отсутствие роста) среднего количества пропусков по болезни на одного ученика	10%
34	Эффективность распределения занятий по кабинетам	соответствие предмета профилю (оснащению) кабинета не менее 80%	10%
35	Эффективность учета организации учебного процесса	отсутствие обоснованных жалоб и нарушений ведения электронного дневника, журналов, ведомостей и т.п.	10%
ИТОГО			470%
Заместитель директора (по инновациям и развитию)			
1	Вовлеченность учащихся во внеурочную деятельность, организованную лицеем	Более 90% учащихся заняты в двух и более треках (по карте вовлеченности)	40%

2	Выполнение планового объема оказываемых муниципальных услуг (работ), установленного муниципальным заданием	100%	20%
3	Доля обучающихся на «хорошо» и «отлично»	(более 90 %) 70% и более	20%
4	Доля педагогических работников с высшей категорией	от 80 % и выше	20%
5	Доля работников, прошедших повышение квалификации, профессиональную переподготовку, обучение	выше 5 % от общего количества работающих	20%
6	Достижения учащимися высоких показателей, стабильность и рост качества обучения	По результатам внешнего мониторинга, итоговой аттестации	20%
7	Наличие реализуемых социокультурных проектов	Федерального уровня Регионального уровня	20%
8	Наличие участников (лауреатов и победителей) олимпиад, конкурсов, конференций, фестивалей, проектов, соревнований, смотров, игр	международный уровень, всероссийский уровень, региональный или областной уровень, городской (муниципальный) уровень	30%

9	Обеспечение высокого качества образовательного процесса (деятельности)	Подтверждение внешними экспертными мероприятиями (конкурсы и др) на международном и федеральном уровне на региональном уровне, на муниципальном уровне	20%
10	Оперативное выполнение предписаний надзорных органов и прокуратуры	Выполнение предписаний в срок и отсутствие административных взысканий	10%
11	Оптимизация процесса управления и повышения его эффективности	Отсутствие необходимости у директора прямого управления процессами	20%
12	Открытость, доступность информации о деятельности лица	Соответствие сайта лица нормативным требованиям	10%
13	Отсутствие нарушений сроков выплаты заработной платы, пособий и иных выплат работникам учреждения в денежной форме	Отсутствие	10%
14	Отсутствие нарушения сроков и качества предоставления всех видов отчетности, информации	Отсутствие	10%
15	Отсутствие обоснованных претензий и жалоб	Отсутствие	10%

16	Отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися	Отсутствие	10%
17	Положительная (устойчивая) динамика системного привлечения молодых педагогических работников	Доля педагогических работников в возрасте до 35 лет от общей численности педагогических работников не менее 20%	10%
18	Развитие позиционирования деятельности учреждения в открытых источниках, в Информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и социальных сетях	Еженедельно ,ежемесячно ,не реже 1 раз в квартал	15%
19	Результативность реализации воспитательной программы	Снижение (отсутствие роста) среднего количества пропусков без уважительной причины на одного ученика	10%
20	Рост объема дополнительных средств для финансирования деятельности лица	Рост более 5% по сравнению с предыдущим годом	20%
21	Рост средней заработной платы работников учреждения в отчетном году без учета повышения размера заработной платы в соответствии с нормативными правовыми актами Губернатора Новосибирской области и Правительства Новосибирской области	Рост	15%

22	Создание безопасного, психологически комфортного образовательного пространства	Отсутствие случаев травматизма	10%
23	Сохранение численности обучающихся	От 99 до 100 %	20%
24	Удельный вес аттестованных работников	от 95 до 100 %	20%
25	Удовлетворенность родителей предоставленной образовательной услугой в лицее	Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса в пределах компетенции	20%
26	Укомплектованность штатной численности	100% от общей штатной Численности	15%
27	Эффективная организация работ в рамках общественно государственного управления образовательными отношениями	Подтвержденное протоколами 100% выполнение планов и графиков родительских комитетов, собраний, конференций	15%
28	Эффективное исполнение квартальных планов	выполнение 90% и более задач приоритета 1	20%
29	Эффективность программы здоровье сбережения	Снижение (отсутствие роста) среднего количества пропусков по болезни на одного ученика	10%
ИТОГО			490%
Заместитель директора (руководитель департамента качества образования)			

1	Выполнение планового объема оказываемых муниципальных услуг (работ), установленного муниципальным заданием	100%	20%
2	Доля обучающихся на «хорошо» и «отлично»	(более 90 %) 70% и более	20%
3	Доля педагогических работников с высшей категорией	от 80 % и выше	20%
4	Доля работников, прошедших повышение квалификации, профессиональную переподготовку, обучение	выше 5 % от общего количества работающих	20%
5	Достижения учащимися высоких показателей, стабильность и рост качества обучения	по результатам внешнего мониторинга, итоговой аттестации	25%
6	Наличие реализуемых социокультурных проектов	федерального уровня ,регионального уровня	25%
7	Наличие участников (лауреатов и победителей) олимпиад, конкурсов, конференций, фестивалей, проектов, соревнований, смотров, игр	международный уровень ,всероссийский уровень ,региональный или областной уровень ,городской (муниципальный) уровень	20%
8	Обеспечение высокого качества образовательного процесса (деятельности)	подтверждение внешними экспертными мероприятиями (конкурсы и др) на международном и федеральном уровне на региональном уровне на муниципальном уровне	25%

9	Оперативное выполнение предписаний надзорных органов и прокуратуры	Выполнение предписаний в срок и отсутствие административных взысканий	15%
10	Оптимизация процесса управления и повышения его эффективности	отсутствие необходимости у директора прямого управления процессами	15%
11	Открытость, доступность информации о деятельности лица	Соответствие сайта лица нормативным требованиям	15%
12	Отсутствие нарушений сроков выплаты заработной платы, пособий и иных выплат работникам учреждения в денежной форме	Отсутствие	15%
13	Отсутствие нарушения сроков и качества предоставления всех видов отчетности, информации	Отсутствие	15%
14	Отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися	Отсутствие	15%
15	Положительная (устойчивая) динамика системного привлечения молодых педагогических работников	доля педагогических работников в возрасте до 35 лет от общей численности педагогических работников не менее 20%	20%

16	Развитие позиционирования деятельности учреждения в открытых источниках, в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и социальных сетях	еженедельно, ежемесячно, не реже 1 раз в квартал	20%
17	Результативность реализации воспитательной программы	Снижение (отсутствие роста) среднего количества пропусков без уважительной причины на одного ученика	15%
18	Рост объема дополнительных средств для финансирования деятельности лица	Рост более 5% по сравнению с предыдущим годом	15%
19	Рост средней заработной платы работников учреждения в отчетном году без учета повышения размера заработной платы в соответствии с нормативными правовыми актами Губернатора Новосибирской области и Правительства Новосибирской области	Рост	15%
20	Создание безопасного, психологически комфортного образовательного пространства	отсутствие случаев травматизма	10%
21	Сохранение численности обучающихся (воспитанников)	-от 99 до 100 %	10%
22	Стабильность коллектива	доля уволенных работников от общего количества работающих до 3 % доля уволенных работников от	20%
23	Удельный вес аттестованных работников	от 95 до 100 %	20%

24	Удовлетворенность родителей предоставленной образовательной услугой в лицее	отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса в пределах компетенции	20%
25	Укомплектованность штатной численности	100% от общей штатной численности	20%
26	Эффективная организация работ в рамках общественно-государственного управления образовательными отношениями	Подтвержденное протоколами 100% выполнение планов и графиков родительских комитетов, собраний, конференций	20%
27	Эффективное исполнение квартальных планов	выполнение 90% и более задач приоритета 1	20%
28	Эффективность программы здоровьесбережения	Снижение (отсутствие роста) среднего количества пропусков по болезни на одного ученика	20%
ИТОГО			510%
Заместитель директора (по воспитательной работе)			
1	Вовлеченность учащихся во внеурочную деятельность, организованную лицеем	Более 90% учащихся заняты в двух и более треках (по карте вовлеченности)	20%
2	Выполнение планового объема оказываемых муниципальных услуг (работ), установленного муниципальным заданием	100%	10%
3	Доля обучающихся на «хорошо» и «отлично»	(более 90 %) 70% и более от	15%

4	Доля педагогических работников с высшей категорией	от 80 % и выше	15%
5	Доля работников, прошедших повышение квалификации, профессиональную переподготовку, обучение	выше 5 % от общего количества работающих	15%
6	Достижения учащимися высоких показателей, стабильность и рост качества обучения	По результатам внешнего мониторинга, итоговой аттестации	15%
7	Занятость учащихся, состоящих на профилактическом учёте, в кружках, секциях, клубах по интересам, участие в жизни класса и школы	100% учащихся, состоящих на профилактическом учёте, заняты в двух или более треках внеурочной деятельности в лицее (по карте вовлеченности).	20%
8	Наличие реализуемых социокультурных проектов	Федерального уровня ,Регионального уровня	15%
9	Наличие участников (лауреатов и победителей) олимпиад, конкурсов, конференций, фестивалей, проектов, соревнований, смотров, игр	международный уровень ,всероссийский уровень ,региональный или областной уровень ,городской (муниципальный) уровень	20%
10	Обеспечение высокого качества образовательного процесса (деятельности)	Подтверждение внешними экспертными мероприятиями (конкурсы и др) на международном и федеральном уровне , на региональном уровне ,на муниципальном уровне	8%
11	Обеспечение инновационности образовательного процесса (деятельности)	Подтверждение внешними экспертными мероприятиями (конкурсы и др) на международном и федеральном уровне,на региональном уровне ,на муниципальном уровне	15%
12	Оперативное выполнение предписаний надзорных органов и прокуратуры	Выполнение предписаний в срок и отсутствие административных взысканий	10%

13	Оптимизация процесса управления и повышения его эффективности	Отсутствие необходимости у директора прямого управления процессами	10%
14	Открытость, доступность информации о деятельности лица	Соответствие сайта лица нормативным требованиям	10%
15	Отсутствие нарушений сроков выплаты заработной платы, пособий и иных выплат работникам учреждения в денежной форме	Отсутствие	10%
16	Отсутствие нарушения сроков и качества предоставления всех видов отчетности, информации	Отсутствие	10%
17	Отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися	Отсутствие	15%
18	Положительная (устойчивая) динамика системного привлечения молодых педагогических работников	Доля педагогических работников в возрасте до 35 лет от общей численности педагогических работников не менее 20%	15%
19	Развитие позиционирования деятельности учреждения в открытых источниках, в «Интернет» и социальных сетях	Еженедельно ежемесячно ,не реже 1 раз в квартал	15%
20	Результативность реализации воспитательной программы	Снижение (отсутствие роста) среднего количества пропусков без уважительной причины на одного ученика	20%
21	Рост объема дополнительных средств для финансирования деятельности лица	Рост более 5% по сравнению с предыдущим годом	15%

22	Рост средней заработной платы работников учреждения в отчетном году без учета повышения размера заработной платы в соответствии с нормативными правовыми актами Губернатора Новосибирской области и Правительства Новосибирской области	Отсутствие	15%
23	Создание безопасного, психологически комфортного образовательного пространства	Отсутствие случаев травматизма	15%
24	Сохранение численности обучающихся (воспитанников)	От 99 до 100	15%
25	Стабильность коллектива	Доля уволенных работников от общего количества работающих до 3 %	10%
25	Удельный вес аттестованных работников	от 95 до 100 %	15%
26	Удовлетворенность родителей предоставленной образовательной услугой в лице	Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса в пределах компетенции	15%
27	Укомплектованность штатной численности	100% от общей штатной численности	15%
28	Эффективная организация работ в рамках общественно-государственного управления образовательными отношениями	Подтвержденное протоколами 100% выполнение планов и графиков родительских комитетов, собраний, конференций	20%
29	Эффективное исполнение квартальных планов	выполнение 90% и более задач приоритета 1	15%

30	Эффективность программы здоровь сбережения	Снижение (отсутствие роста) среднего количества пропусков по болезни на одного ученика	17%
ИТОГО			450%

Приложение №7
к Положению о системе
оплаты труда работников
МАОУ «Лицей № 22 «Надежда Сибири»
(наименование учреждения)

Принято на общем
собрании трудового
коллектива
протокол от «__»
_____20__г. №__

Утверждено:
Директор _____
приказ от «__» _____ 20__г.
№ _____

Согласовано:
Председатель профсоюзной
первичной организации
протокол от
«__» _____ 20__г. №__

Перечень критериев оценивания за качественные показатели
главного бухгалтера

Главный бухгалтер			
№ п/п	Показатель	Значение	% к окладу
1	Выполнение планового объема оказываемых муниципальных услуг (работ), установленного муниципальным заданием	100 % и выше	30%
2	Высокое качество организации и выполнения ремонтных работ	Отсутствие внеплановых остановок учебного процесса по причине аварийных ситуаций	30%
3	Доля работников, прошедших повышение квалификации, профессиональную переподготовку, обучение	выше 5 % от общего количества работающих	20%
		от 3 до 5 % от общего количества работающих	15%

		<i>от 1 до 2 % от общего количества работающих</i>	<i>10%</i>
<i>4</i>	<i>Достижения учащимися высоких показателей, стабильность и рост качества обучения</i>	<i>По результатам внешнего мониторинга, итоговой</i>	<i>25%</i>
<i>5</i>	<i>Наличие реализуемых социокультурных проектов</i>	<i>Федерального уровня</i>	<i>20%</i>
		<i>Регионального уровня</i>	<i>15%</i>
<i>6</i>	<i>Наличие участников (лауреатов и победителей) олимпиад, конкурсов, конференций, фестивалей, проектов, соревнований, смотров, игр</i>	<i>международный уровень</i>	<i>20%</i>
		<i>всероссийский уровень</i>	<i>15%</i>
		<i>региональный или областной уровень</i>	<i>10%</i>
		<i>городской (муниципальный) уровень</i>	<i>5%</i>
<i>7</i>	<i>Оперативное выполнение предписаний надзорных органов и прокуратуры</i>	<i>Выполнение предписаний в срок и отсутствие административных взысканий</i>	<i>30%</i>
<i>8</i>	<i>Оптимизация процесса управления и повышения его эффективности</i>	<i>Отсутствие необходимости у директора прямого управления процессами</i>	<i>10%</i>
<i>9</i>	<i>Открытость, доступность информации о деятельности лица</i>	<i>Соответствие сайта лица нормативным требованиям</i>	<i>10%</i>
<i>10</i>	<i>Отсутствие нарушений сроков выплаты заработной платы, пособий и иных выплат работникам учреждения в денежной форме</i>	<i>Отсутствие</i>	<i>20%</i>

11	Отсутствие нарушения сроков и качества предоставления всех видов отчетности, информации	Отсутствие	10%
12	Отсутствие обоснованных претензий и жалоб	Отсутствие	20%
13	Отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися	Отсутствие	10%
14	Развитие позиционирования деятельности учреждения в открытых источниках, в	еженедельно	20%
	Информационно телекоммуникационной сети	ежемесячно	15%
	«Интернет» и социальных сетях	не реже 1 раз в квартал	10%
15	Рост объема дополнительных средств для финансирования деятельности лица	Рост более 5% по сравнению с предыдущим годом	25%
16	Рост средней заработной платы работников учреждения в отчетном году без учета повышения размера заработной платы в соответствии с нормативными правовыми актами Губернатора Новосибирской области и Правительства Новосибирской области	Рост	25%
17	Создание безопасного, психологически комфортного образовательного пространства	Отсутствие случаев травматизма	20%
		Отсутствие конфликтных ситуаций	15%
18	Сохранение численности обучающихся	от 99 до 100 %	20%
		от 95 до 98 %	15%
		от 90 до 94%	10%
19	Удельный вес аттестованных работников	от 95 до 100 %	20%
		от 90 до 94 %	15%
		от 80 до 89 %	10%

20	<i>Удовлетворенность родителей предоставленной образовательной услугой в лицее</i>	<i>Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса в пределах компетенции</i>	<i>25%</i>
21	<i>Укомплектованность штатной численности</i>	<i>100% от общей штатной численности</i>	<i>20%</i>
		<i>95-99%</i>	<i>15%</i>
		<i>90-94%</i>	<i>10%</i>
22	<i>Эффективное исполнение квартальных планов</i>	<i>выполнение 90% и более задач приоритета 1</i>	<i>20%</i>
		<i>выполнение от 70% до 89% задач приоритета 1</i>	<i>15%</i>
		<i>выполнение от 50% до 69% задач приоритета 1</i>	<i>10%</i>
<i>ИТОГО</i>			<i>450%</i>

*Приложение №8
к Положению о системе
оплаты труда работников
МАОУ «Лицей № 22 «Надежда Сибири»
(наименование учреждения)*

**Перечень критериев оценивания за качественные показатели
учебно-вспомогательного персонала**

№ п/п	Показатель	Значение	% к окладу
Эксперт			
1	Качественная подготовка проектов, программ, вариантов решений	Увеличение числа используемых и внедрённых проектов и программ	100%
2	Развитие позиционирования деятельности учреждения в открытых источниках, в информационнотелекоммуниционной сети «Интернет» и социальных сетях	еженедельно	100%
3	Отсутствие нарушения сроков и качества предоставления всех видов отчетности, информации	Отсутствие	100%
4	Обеспечение инновационности образовательного процесса (деятельности)	Подтверждение внешними экспертными мероприятиями (конкурсы и др) на международном и федеральном уровне	100%

5	Внедрение и применение новых технологий и современного оборудования	Внедрение	100%
ИТОГО			500%
Секретарь руководителя			
1	Эффективная организация работы с электронным документооборотом, входящей и исходящей корреспонденции	Отсутствие замечаний	100%
2	Отсутствие нарушения сроков и качества предоставления всех видов отчетности, информации	Отсутствие	40%
3	Удовлетворенность родителей предоставленной образовательной услугой в лицее	Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса в пределах компетенции	30%
4	Создание безопасного, психологически комфортного образовательного пространства	Отсутствие случаев травматизма	50%
		Отсутствие конфликтных ситуаций	25%
5	Сохранение численности обучающихся	от 99 до 100 %	30%
		от 95 до 98 %	15%
		от 90 до 94%	10%
6	Эффективное исполнение поручений директора	Отсутствие замечаний	50%
7	Оперативное выполнение предписаний надзорных органов и прокуратуры	Выполнение предписаний в срок и отсутствие административных взысканий	50%
8	Отсутствие обоснованных претензий и жалоб	Отсутствие	50%
ИТОГО			450%
Секретарь учебной части			

1	Эффективная организация работы с электронным документооборотом, входящей и исходящей корреспонденции	Отсутствие замечаний	100%
2	Отсутствие нарушения сроков и качества предоставления всех видов отчетности, информации	Отсутствие	50%
3	Удовлетворенность родителей предоставленной образовательной услугой в лицее	Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса в пределах компетенции	50%
4	Создание безопасного, психологически комфортного образовательного пространства	Отсутствие случаев травматизма	50%
5	Сохранение численности обучающихся	- От 99 до 100 %	50%
6	Открытость, доступность информации о деятельности лицея	Соответствие сайта лицея нормативным требованиям	50%
7	Оперативное выполнение предписаний надзорных органов и прокуратуры	Выполнение предписаний в срок и отсутствие административных взысканий	50%
8	Эффективное исполнение поручений директора	Отсутствие замечаний	50%
ИТОГО			450%
Лаборант			
1	Обеспечение бесперебойной и надежной работы всех видов лабораторного оборудования	Отсутствие замечаний	100%
		Отсутствие случаев травматизма	50%
		Отсутствие конфликтных ситуаций	25%
2	Качественное обслуживание учебного процесса	Отсутствие замечаний	50%
3	Эффективное исполнение поручений директора	Отсутствие замечаний	50%

4	Содержание помещения лаборатории в надлежащем санитарном состоянии	Отсутствие замечаний	75%
5	Отсутствие жалоб со стороны законных представителей учащихся, педагогических работников на работу лаборанта	Отсутствие	100%
ИТОГО			450%
Системный администратор/младший системный администратор / старший системный администратор			
1	Содержание техники в надлежащем рабочем состоянии	Отсутствие замечаний	50%
2	Отсутствие жалоб со стороны законных представителей учащихся, педагогических работников на работу системного администратора.	Отсутствие	50%
3	Отсутствие нарушения сроков и качества предоставления всех видов отчетности, информации	Отсутствие	50%
4	Оперативное выполнение предписаний надзорных органов и прокуратуры	Выполнение предписаний в срок и отсутствие административных взысканий	50%
5	Эффективное исполнение поручений директора	Отсутствие замечаний	50%
6	Удовлетворенность родителей предоставленной образовательной услугой в лицее	Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса в пределах компетенции	50%
7	Качественное обслуживание учебного процесса	Отсутствие замечаний	50%
8	Своевременное и быстрое исправление технических неисправностей локальной сети и техники	Отсутствие замечаний	100%
ИТОГО			450%
<i>Специалист по связям с общественностью</i>			

1	Применение в работе современных форм и методов организации труда, внедрение новых информационных технологий.	Применение	50%
2	Грамотное ведение и оперативное предоставление установленной документации	Ведение	50%
3	Соблюдение законодательных и нормативно правовых актов.	Соблюдение	50%
4	Своевременное и квалифицированное исполнение приказов, распоряжений, заданий и поручений руководства	Своевременное	50%
5	Эффективное исполнение поручений директора	Отсутствие замечаний	50%
6	Своевременное и качественное оформление отчетных форм	Своевременное	50%
7	Участие в разработках и внедрении новых информационных процессах	Участие	50%
8	Отсутствие замечаний по своевременному, качественному, достоверному предоставлению запрашиваемой информации	Отсутствие замечаний	50%
9	Соблюдение норм пожарной безопасности	Соблюдение	50%
ИТОГО			450%

*Приложение №9
к Положению о системе
оплаты труда работников
МАОУ «Лицей № 22 «Надежда Сибири»
(наименование учреждения)*

**Перечень критериев оценивания за качественные показатели
иным работникам**

п/п	№	Показатель	Значение	% к окладу
Начальник отдела				
	1	Своевременное и качественное предоставление отчетности и информации по запросам вышестоящих органов	Своевременное	50%
	2	Отсутствие нарушений и предписаний по результатам проверок	Отсутствие замечаний	40%
	3	Эффективное исполнение поручений директора	Отсутствие замечаний	40%
	4	Качественное выполнение квартального плана	Отсутствие замечаний	40%

5	Внедрение и применение новых технологий и современного оборудования	Внедрение	40%	
6	Качественное обслуживание учебного процесса	Отсутствие замечаний	40%	
7	Отсутствие нарушения сроков и качества предоставления всех видов отчетности, информации	Отсутствие	50%	
8	Удовлетворенность родителей предоставленной образовательной услугой в лице	Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса в пределах компетенции	50%	
9	Создание безопасного, психологически комфортного образовательного пространства	Отсутствие случаев травматизма	50%	
10	Соблюдение норм безопасности и пожарной охраны	Отсутствие конфликтных ситуаций	50%	
ИТОГО			450%	
Специалист по кадрам				
п/п	№	Показатель	Значение	% к окладу
1		Качественное ведение кадрового делопроизводства	Отсутствие замечаний	50%
2		Качественное ведение делопроизводства по учащимся	Отсутствие замечаний	40%
3		Своевременное и качественное составление отчетных форм	Своевременное	40%

4	Организация и ведение архивной документации по кадровому делопроизводству	Ведение	30%
5	Эффективное исполнение поручений директора, квартального плана	Отсутствие замечаний	50%
6	Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса в пределах компетенции компетенции	Отсутствие замечаний	50%
7	Укомплектованность штатной численности	100% от общей штатной численности	40%
8	Доля работников, прошедших повышение квалификации, профессиональную переподготовку, обучение	выше 5 % от общего количества работающих	40%
9	Удовлетворенность родителей предоставленной образовательной услугой в лицее	Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса в пределах компетенции	30%
10	Соблюдение трудовой дисциплины и требований пожарной безопасности	соблюдение	30%
11	Стабильность коллектива	доля уволенных работников от общего количества работающих до 3 %	50%
ИТОГО			450%
Специалист в сфере закупок			
1	Своевременность проведения закупок	Отсутствие замечаний	50%
2	Своевременность внесения изменений в планы закупок	Отсутствие замечаний	30%

3	Отсутствие нарушений в законодательстве, нарушений по срокам закупок	Отсутствие замечаний	30%
4	Своевременное размещение подтверждений исполнения обязательств по закупкам	Отсутствие замечаний	30%
	Своевременное и квалифицированное исполнение приказов, распоряжений, заданий и поручений руководства	Своевременное исполнение	30%
5	Отсутствие обоснованных претензий и жалоб контролирующих органов	Отсутствие	30%
6	Соблюдение норм трудовой дисциплины, норм этики	Соблюдение	50%
7	Формирование, ведение и хранение базы данных экономической информации	Ведение	50%
8	Отсутствие замечаний со стороны руководства и контролирующих органов	Соблюдение	50%
9	Эффективное исполнение поручений директора	Отсутствие замечаний	50%
10	Соблюдение норм по пожарной безопасности	Соблюдение	50%
	ИТОГО		450%
Бухгалтер/Бухгалтер с (кат)			
1	Выполнение планового объема оказываемых муниципальных услуг (работ), установленного муниципальным заданием	100%	30%
2	Достижения учащимися высоких показателей, стабильность и рост качества обучения	По результатам внешнего мониторинга, итоговой аттестации	20%

4	Оперативное выполнение предписаний надзорных органов и прокуратуры	Выполнение предписаний в срок и отсутствие административных взысканий	50%
5	Открытость, доступность информации о деятельности лица	Соответствие сайта лица нормативным требованиям	30%
6	Отсутствие нарушений сроков выплаты заработной платы, пособий и иных выплат работникам учреждения в денежной форме	Отсутствие	40%
7	Отсутствие нарушения сроков и качества предоставления всех видов отчетности, информации	Отсутствие	30%
8	Эффективное исполнение поручений директора	Отсутствие замечаний	30%
9	Отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися	Отсутствие	30%
10	Развитие позиционирования деятельности учреждения в открытых источниках, в информационно телекоммуниционной сети «Интернет» и социальных сетях	развитие	30%
11	Рост объема дополнительных средств для финансирования деятельности лица	Рост более 5% по сравнению с предыдущим годом	30%
12	Рост средней заработной платы работников учреждения в отчетном году без учета повышения размера заработной платы в соответствии с нормативными правовыми актами Губернатора Новосибирской области и Правительства Новосибирской области	Рост	30%

13	Создание безопасного, психологически комфортного образовательного пространства	Отсутствие случаев травматизма	20%
14	Сохранение численности обучающихся	от 99 до 100 %	20%
15	Удовлетворенность родителей предоставленной образовательной услугой в лицее	Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса в пределах компетенции	20%
16	Укомплектованность штатной численности	100% от общей штатной численности	20%
17	Эффективное исполнение квартальных планов	выполнение 90% и более задач приоритета 1	20%
ИТОГО			450%
Инженер			
1	Эффективное исполнение поручений директора	Отсутствие замечаний	50%
2	Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса в пределах компетенции	Отсутствие	100%
3	Эффективное исполнение квартальных планов	выполнение 90% и более задач приоритета 1	50%
4	Отсутствие нарушения сроков и качества предоставления всех видов отчетности, информации	Отсутствие	75%
5	Отсутствие или оперативное выполнение без административных взысканий предписаний надзорных органов и прокуратуры	Отсутствие замечаний	75%

6	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ, отсутствие внеплановых остановок учебного процесса по причине аварийных ситуаций	Обеспечение бесперебойного процесса обучения, отсутствие аварийных ситуаций	100%
ИТОГО			450%
Заведующий хозяйством			
1	Соответствие условий осуществления образовательного процесса требованиям безопасности (выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда).	Отсутствие замечаний	100%
2	Рациональное использование (экономия) энергоресурсов.	Наличие экономии	70%
3	Создание безопасного, психологически комфортного образовательного пространства	Отсутствие случаев травматизма	40%
		Отсутствие конфликтных ситуаций	20%
4	Оперативное выполнение предписаний надзорных органов и прокуратуры	Выполнение предписаний в срок и отсутствие административных взысканий	70%
5	Отсутствие обоснованных претензий и жалоб	Отсутствие	70%
6	Качественное обслуживание учебного процесса	Отсутствие замечаний	50%
7	Соответствие условий осуществления образовательного процесса требованиям Сан ПиНа в части обеспечения температурного, светового режима и т.д.	Отсутствие замечаний	50%
ИТОГО			450%
Экономист			

1	Выполнение планового объема оказываемых муниципальных услуг (работ), установленного муниципальным заданием	выполнение 100%	40%
2	Достижения учащимися высоких показателей, стабильность и рост качества обучения	По результатам внешнего мониторинга, итоговой аттестации уровень	30%
3	Наличие участников (лауреатов и победителей) олимпиад, конкурсов, конференций, фестивалей, проектов, соревнований, смотров, игр	международный уровень	30%
4	Оперативное выполнение предписаний надзорных органов и прокуратуры	Выполнение предписаний в срок и отсутствие административных взысканий	30%
5	Открытость, доступность информации о деятельности лица	Соответствие сайта лица нормативным требованиям	30%
6	Отсутствие нарушений сроков выплаты заработной платы, пособий и иных выплат работникам учреждения в денежной форме	Отсутствие	30%
7	Отсутствие нарушения сроков и качества предоставления всех видов отчетности, информации	Отсутствие	30%
8	Эффективное исполнение поручений директора	Отсутствие замечаний	30%
9	Отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися	Отсутствие	30%

10	Развитие позиционирования деятельности учреждения в открытых источниках, в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и социальных сетях	еженедельно	30%
11	Рост объема дополнительных средств для финансирования деятельности лица	Рост более 5% по сравнению с предыдущим годом	30%
12	Рост средней заработной платы работников учреждения в отчетном году без учета повышения размера заработной платы в соответствии с нормативными правовыми актами Губернатора Новосибирской области и Правительства Новосибирской области	Рост	30%
13	Создание безопасного, психологически комфортного образовательного пространства	Отсутствие случаев травматизма	15%
14	Сохранение численности обучающихся	От 99 до 100 %	15%
15	Удовлетворенность родителей предоставленной образовательной услугой в лице	Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса в пределах компетенции	20%
16	Укомплектованность штатной численности	100% от общей штатной численности	15%
17	Эффективное исполнение квартальных планов	выполнение 90% и более задач приоритета 1	15%
ИТОГО			450%
Инженер по охране труда			

1	Эффективное исполнение поручений директора, квартального плана	Отсутствие замечаний	100%
2	Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса в пределах компетенции	Отсутствие	100%
3	Эффективное исполнение квартальных планов	выполнение 90% и более задач приоритета 1	70%
4	Эффективное исполнение поручений директора	Отсутствие замечаний	50%
5	Отсутствие или оперативное выполнение без административных взысканий предписаний надзорных органов и прокуратуры	Отсутствие замечаний	65%
6	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ, отсутствие внеплановых остановок учебного процесса по причине аварийных ситуаций	Обеспечение бесперебойного процесса обучения, отсутствие аварийных ситуаций	65%
итого			450%
Заведующий столовой/ Заведующий производством (шеф-повар)			
1	Выполнение планового объема оказываемых муниципальных услуг (работ), установленного муниципальным заданием	100%	40%
2	Сохранение численности обучающихся (воспитанников)	от 99 до 100 %	30%
		от 95 до 98 %	20%
		от 90 до 94%	15%
3	Стабильность коллектива	Доля уволенных работников от общего количества работающих до 3 %	40%

		Доля уволенных работников от общего количества работающих от 4 до 5 %	20%
4	Укомплектованность штатной численности	100% от общей штатной численности 95-99%	25%
		100% от общей штатной численности 95-99%	20%
		90-94%	15%
5	Отсутствие нарушения сроков и качества предоставления всех видов отчетности, информации	Отсутствие	25%
6	Отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися	Отсутствие	15%
7	Отсутствие нарушений сроков выплаты заработной платы, пособий и иных выплат работникам учреждения в денежной форме	Отсутствие	15%
8	Рост средней заработной платы работников учреждения в отчетном году без учета повышения размера заработной платы в соответствии с нормативными правовыми актами Губернатора Новосибирской области и Правительства Новосибирской области	Отсутствие	15%
9	Создание безопасного, психологически комфортного образовательного пространства	Отсутствие случаев травматизма	45%
		Отсутствие конфликтных ситуаций	25%

10	Удовлетворенность родителей предоставленной образовательной услугой в лицее	Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса в пределах компетенции	45%
11	Оптимизация процесса управления и повышения его эффективности	Отсутствие необходимости у директора прямого управления процессами	25%
12	Открытость, доступность информации о деятельности лицея	Соответствие сайта лицея нормативным требованиям	15%
13	Оперативное выполнение предписаний надзорных органов и прокуратуры	Выполнение предписаний в срок и отсутствие административных взысканий	35%
14	Высокое качество организации и выполнения ремонтных работ	Отсутствие внеплановых остановок учебного процесса по причине аварийных ситуаций	35%
15	Рост объема дополнительных средств для финансирования деятельности лицея	Рост более 5% по сравнению с предыдущим годом	45%
16	Результативность реализации воспитательной программы	Снижение (отсутствие роста) среднего количества пропусков без уважительной причины на одного ученика	35%
17	Эффективность программы здоровьесбережения	Снижение (отсутствие роста) среднего количества пропусков по болезни на одного ученика	35%

18	Обеспечение условий для удовлетворения потребностей учащихся в бесплатном питании (для льготной категории граждан)	100% удовлетворения потребности	30%
ИТОГО			550%
Техник электрохозяйства / электрик			
1	Обеспечение бесперебойной работы электрооборудования и т.д.	Отсутствие замечаний	125%
2	Выполнение графика технических работ	Отсутствие замечаний	125%
3	Эффективное исполнение поручений	Отсутствие замечаний	100%
4	Отсутствие обоснованных жалоб	Отсутствие	100%
ИТОГО			450%
Экспедитор			
1	Отсутствие замечаний по перевозке грузов, размещению грузов при транспортировке, соблюдению требований техники безопасности при проведении погрузочно-разгрузочных работ.	Отсутствие замечаний	90%
2	Соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка и иных локальных нормативных актов организации.	Соблюдение	90%
3	Своевременная и правильная подготовка документации на оформление котировочных заявок	Своевременная подготовка	90%
4	Эффективное исполнение поручений	Отсутствие замечаний	90%
5	Отсутствие обоснованных претензий и жалоб	Отсутствие жалоб	90%
ИТОГО			450%

Повар/помощник/ повара/мойщица посуды/пекарь			
1	Создание безопасного, психологически комфортного образовательного пространства	Отсутствие случаев травматизма	60%
		Отсутствие конфликтных ситуаций	30%
2	Удовлетворенность родителей предоставленной образовательной услугой в лицее	Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса в пределах компетенции	60%
3	Обеспечение условий для удовлетворения потребностей учащихся в бесплатном питании (для льготной категории граждан)	100% удовлетворения потребности	60%
4	Оперативное выполнение предписаний надзорных органов и прокуратуры	Выполнение предписаний в срок и отсутствие административных взысканий	60%
5	Качественное и своевременное выполнение разовых поручений	Отсутствие замечаний	60%
6	Рациональное использование (экономия) ресурсов.	Наличие экономии	50%
7	Выполнение графика работ	Отсутствие замечаний	50%
8	Отсутствие обоснованных жалоб	Отсутствие	50%
ИТОГО			450%
Уборщик служебных помещений			
1	Озеленение помещений учреждений	Отсутствие замечаний	90%
2	Качество генеральных уборок закрепленных помещений учреждения	Отсутствие замечаний	90%

3	Качественное и своевременное выполнение разовых поручений	Отсутствие замечаний	90%
4	Качественная уборка территории санитарной зоны школы, своевременный вынос мусора из помещений школы	Отсутствие замечаний	90%
5	Отсутствие обоснованных жалоб	Отсутствие	90%
ИТОГО			450%
Уборщик территории			
1	Озеленение прилегающих территорий	Отсутствие замечаний	120%
2	Участие в субботниках	Отсутствие замечаний	110%
3	Содержание прилегающих территорий в надлежащем санитарном состоянии	Отсутствие замечаний	110%
4	Отсутствие обоснованных жалоб	Отсутствие	110%
ИТОГО			450%
Слесарь-сантехник			
1	Обеспечение бесперебойной работы сантехнического оборудования	Отсутствие замечаний	125%
2	Выполнение графика работ	Отсутствие замечаний	125%
3	Эффективное исполнение поручений	Отсутствие замечаний	100%
4	Отсутствие обоснованных жалоб	Отсутствие	100%

ИТОГО			450%
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий			
1	Обеспечение эффективной эксплуатации здания, сооружений и оборудования	Отсутствие замечаний	125%
2	Эффективное исполнение поручений	Отсутствие замечаний	100%
3	Выполнение графика работ	Отсутствие замечаний	125%
4	Отсутствие обоснованных жалоб	Отсутствие	100%
ИТОГО			450%

Приложение №10
к Положению о системе
оплаты труда работников
МАОУ «Лицей № 22 «Надежда Сибири»
(наименование учреждения)

Лист оценки деятельности (категория работника) за _____ полугодие
(должность работника) _____
(ФИО)

№	Критерий	Показатели по критерию, %	периодичность оценки (полугодий)	Оценка деятельности в %			Примечание *
				работника	администрации	Комиссии	
	ИТОГО						

Приложение №11
к Положению о системе
оплаты труда работников
МАОУ «Лицей № 22 «Надежда Сибири»
(наименование учреждения)

Организация: МАОУ "Лицей № 22 "Надежда Сибири"

РАСЧЕТНЫЙ ЛИСТОК ЗА _____ 202__

ФИО (п/с)

Организация: МАОУ "Лицей № 22 "Надежда Сибири"

Подразделение: ...

К выплате:

0,00

Должность: ...

Оклад (тариф): 0,00

Вид	Период	Рабочие	Оплачено	Сумма	Вид	Период	Сумма
Вид	Период	Дни	Часы	Оплачено	Сумма	Вид	Сумма
Начислено:					00,00	Удержано:	00,00
Компенсация проезда	...202...				0,00	НДФЛ	00,00
Оплата по окладу	...202...			0,00 дн.	0,00	Профсоюзные взносы	00,00
Районный коэффициент	...202...			0,00 дн.	0,00	Выплачено:	00,00
Премия	...202...				0,00	За первую половину месяца	00,00
Стимулирующая выплата	...202...			00,00 дн.	0,00	(Банк, вед. № 204 от 25.04.24)	
Должность ...				(Внутреннее совместительство)		Зарплата за месяц (Банк, вед. № 231 от 08.05.24)	00,00
Районный коэффициент	...202...			00,00 дн.	00,00	Зарплата за месяц (Банк, вед. № 258 от 08.05.24)	00,00
Работа с одаренными и отстающими	...202...			00,00 дн.	00,00	Зарплата за месяц (Банк, вед. № 242 от 08.05.24)	00,00
Повышающий коэффициент (спецкласс)	...202...			00,00 дн.	00,00	Зарплата за месяц (Банк, вед. № 244 от 08.05.24)	00,00
Проверка Тетрадей Спецкласс	...202...			00,00 дн.	00,00		
Классное руководство	...202...			00,00 дн.	00,00		
Классное руководство (ФБ)	...202...			00,00 дн.	00,00		
Районный коэффициент (ФБ) 5%	...202...			00,00 дн.	00,00		
Районный коэффициент (ФБ) 20%	...202...			00,00 дн.	00,00		
Оклад школа от нагрузки	...202...			00,00 дн.	00,00		
Стимулирующая выплата	...202...			00,00 дн.	00,00		
Оклад спец класс от нагрузки	...202...			00,00 дн.	00,00		
Замещение	...202...				00,00		

Долг предприятия на начало

0,00 Долг предприятия на конец

0,00

Общий облагаемый доход: 0,00

прошнурованно,
пронумерованно
99 (Девяносто девять листов)
Директор
Потеряева Л.В.

