Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение города Новосибирска
«Лицей № 176»

(МАОУ «Лицей № 176»)

ПРИНЯТО	МОТИВИРОВАННОЕ МНЕНИЕ	УТВЕРЖДАЮ
на общем собрании	Председатель профсоюзной	И.о. директора МАОУ «Лицей № 176»
трудового коллектива	первичной организации	_____Н.В. Швензель
протокол от 04.09.2026 г. № 2	протокол от 04.09.2026 г. № 1	приказ от 04.09.2026 г. № 396/1-од

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: 00AFE89612F546C8077E2CE5D379C54B51
Владелец: Швензель Наталья Викторовна
Действителен: с 27.08.2026 до 20.11.2027

ПОЛОЖЕНИЕ
о системе оплаты труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения г. Новосибирска «Лицей № 176»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения города Новосибирска «Лицей № 176» (далее - Положение) 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 МАОУ «Лицей № 176» (далее – учреждение).

1.2. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- Единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- постановлений мэрии г. Новосибирска от 18 сентября 2019 г. № 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», от 17 февраля 2020 г. № 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»;
- Соглашения в сфере труда по муниципальным учреждениям, подведомственным департаменту образования мэрии города Новосибирска, на 2024-2026 годы (далее – Соглашение);
- мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

1.3. Оплата труда работников учреждения включает:

- должностной оклад, 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;
- 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. 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, с учетом правовой позиции Конституционного Суда Российской Федерации, изложенной в постановлении от 5 марта 2025 г. № 10-П.

1.6. При формировании месячной заработной платы работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), которая не может быть ниже минимального размера оплаты труда, с учетом правовой позиции Конституционного Суда Российской Федерации, изложенной в постановлении от 23 сентября 2024 г. № 40-П, имея в виду, что для педагогических работников в зависимости от занимаемой должности нормой рабочего времени и нормами труда является установленная им норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, составляющая 18, 20, 24, 25, 30 или не более 36 часов в неделю, а трудовые обязанности регулируются квалификационными характеристиками.

Все выплаты компенсационного характера не входят в МРОТ и должны оплачиваться дополнительно, после того, как месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда, достигла уровня МРОТ (*пункт 3.11 Тарифного соглашения*).

1.7. На 1 сентября приказом директора на учебный год утверждается тарификационный список педагогического персонала с детализацией гарантированной части оплаты труда (оклад, ставка заработной платы), видов и размеров компенсационных выплат, а также стимулирующих выплат, обязательных к ежемесячному начислению в соответствии с Положением с учетом мнения первичной профсоюзной организации и с письменным ознакомлением данных работников под подпись (*с учётом норм пункта 6.2.5. Соглашения*).

Тарификационный список педагогического персонала, обучающего на дому длительно болеющих или хронически больных детей, а также реализующего индивидуальное обучение детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов по адаптированным образовательным программам, осуществляется на общих основаниях на учебный год *(пункт 1.5. Тарифного соглашения)*.

В тарификационный список включается замещение должностей педагогических работников, осуществляемое в той же организации наряду с работой, определенной трудовым договором (наряду с работой руководителями организаций, их заместителями, другими работниками), а также обеспечивается:

- порядок учета при оплате труда фактически определенного в установленном порядке объема учебной нагрузки учителей, преподавателей, педагогов дополнительного образования (фактического объема педагогической работы воспитателей, учителей-логопедов, учителей-дефектологов сверх норм часов, установленных за ставку заработной платы), а также всех видов выплат компенсационного характера, гарантируемых педагогическому работнику (в том числе замещающему должность педагогического работника помимо основной работы), включая ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство, а также стимулирующие выплаты, носящие обязательный характер;*

- сохранение заработной платы, установленной при тарификации, 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, а также руководителей организаций, их заместителей, осуществляющих

педагогическую работу наряду с работой по основной должности *(пункт 1.5 Тарифного соглашения и 4.1.11 Соглашения).*

* - Период замещение классного руководителя ограничивается сроком реализации календарного плана воспитательной работы, осуществляемого в рамках учебного процесса.

Учебная нагрузка педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс (количество уроков, факультативных занятий, специальных курсов), определяется на основании учебного плана.

В учебную нагрузку учителей включается количество часов, предусмотренное планом внеурочной деятельности, при условии осуществления образовательной деятельности в течение учебного года, и непосредственно направленное на проведение:

- занятий с обучающимися по углубленному изучению отдельных учебных предметов;
- занятий с обучающимися по формированию функциональной грамотности;
- занятий с обучающимися, сопровождающими проектно-исследовательскую деятельность;
- дополнительных занятий с обучающимися, испытывающими затруднения в освоении учебной программы;
- занятий с обучающимися в рамках циклов специально организованных внеурочных занятий, посвященных актуальным социальным, нравственным проблемам современного мира.

Учебный план разрабатывается лицеем самостоятельно и должен обеспечивать реализацию федерального государственного образовательного стандарта общего образования в полном объеме.

Учебный план и количество уроков с учетом деления классов на группы (иностранный язык, труд, информатика, физкультура), фактически проводимых по учебному плану учреждения в учебном году, устанавливаются учреждением самостоятельно. Максимальная учебная нагрузка должна соответствовать требованиям санитарных правил *(пункт 1.4.2 Тарифного соглашения).*

Оплата труда педагогических работников, осуществляющих обучение детей на дому, а также индивидуальное обучение, исчисляется исходя из ставки заработной платы по должности «учитель», и количества часов учебных занятий, фактически проводимых по учебному плану.

1.8. Выплата заработной платы пропорционально отработанному времени осуществляется не реже чем каждые полмесяца в денежной форме (рублях) путем перечисления в кредитную организацию, указанную в заявлении работника:

- за первую половину месяца (период с 1 по 15 число) - 25 числа текущего месяца,
- за вторую половину месяца (период с 16 по 30 (31) число) - 10 числа месяца, следующего за расчетным.

1.9. При выплате заработной платы 9 числа работнику выдается на руки расчетный листок с составными частями заработной платы за соответствующий период, размерами и основаниями начислений и удержаний, а также общей денежной суммой, подлежащей выплате (*статья 136 ТК РФ*).

Расчетный листок утвержден руководителем учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (форма расчетного листа – приложение № 11 настоящего Положения).

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

1.11. До заключения трудового договора работник должен быть ознакомлен 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 двух источников:

- ✓ субвенции на оплату труда педагогического, административного и учебно-вспомогательного персонала для реализации общеобразовательных программ;
- ✓ муниципального бюджета 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.

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 и (или) специфики контингента (необходимость реализации адаптированных программ).

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

В учреждении выделяются следующие категории персонала:

административно-управленческий персонал - работники учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения;

вспомогательный персонал - работники учреждения, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования;

основной персонал - работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение целей деятельности, определенных уставом учреждения, их непосредственные руководители (должности руководителей структурных подразделений и заместителей руководителя, обеспечивающие организацию образовательного процесса) 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»).

Перечень должностей, относящихся к основному персоналу, утвержден в таблице 1 постановления мэрии г. Новосибирска от 17 февраля 2020 г. № 557.

Основной персонал учреждения составляют заместители директора, обеспечивающие организацию образовательного процесса, руководители структурных подразделений, педагогические работники, учебно-вспомогательный персонал.

III. Структура фонда оплаты труда

3.1. Фонд оплаты труда учреждения состоит:

ФОТ = ФОТ*суб* + ФОТм, где

ФОТс*уб* –фонд оплаты труда, финансируемого из средств субвенции;

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:

ФОТсуб = ФОТ*г суб*+ ФОТс*т суб,* где

ФОТсуб - фонд оплаты труда, финансируемого из средств субвенции;

ФОТст суб – часть фонда оплаты труда, направляемая на стимулирование работников;

ФОТ *г суб* – фонд оплаты труда, направляемый для оплаты гарантированной части заработной платы, исходя из должностного оклада, ставки заработной платы, выплат компенсационного характера, в пределах которой руководителем учреждения производится формирование и утверждение штатного расписания работникам учреждения из числа:

ФОТ *г* суб = **ФОТ***г пед* **+ФОТ***г ауп* + **ФОТ***г увп*+ **ФОТ***г др*, где:

ФОТ*г пед* - часть фонда оплаты труда педагогических работников (воспитатель, педагог-психолог, социальный педагог, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, преподаватель-организатор ОБЗР, тьютор, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями и др.);

ФОТ*г ауп* - часть фонда оплаты труда административно-управленческого персонала (директор, заместители директора по УВР(ВР));

ФОТ*г увп и иные* - часть фонда оплаты труда учебно-вспомогательного персонала (секретарь учебной части);

ФОТ*г др* – часть фонда оплаты труда работников, связанных с учебным процессом, (лаборант, системный администратор, звукооператор, библиотекарь).

3.3. Фонд оплаты труда, финансируемого из средств муниципального бюджета состоит из гарантированной части и стимулирующей части:

ФОТм = ФОТ*г м*+ ФОТс*т м,* где

ФОТм - фонд оплаты труда, финансируемого из средств муниципального бюджета;

ФОТ*стм* – часть фонда оплаты труда, направляемая на стимулирование работников;

ФОТ *г м* – фонд оплаты труда, направляемый для оплаты гарантированной части заработной платы, исходя из должностного оклада, ставки заработной платы, выплат компенсационного характера, в пределах которой руководителем учреждения производится формирование и утверждение штатного расписания работникам учреждения из числа:

- другого персонала (заведующий хозяйством, главный бухгалтер, специалист по закупкам, заведующий столовой);
- младшего - обслуживающего персонала (уборщик служебных помещений, уборщик территорий, сторож, мойщик посуды и др.);
- иного персонала (работники столовой, работники бухгалтерии, кладовщик, электромонтёр по ремонту и обслуживанию электрооборудования, специалист по охране труда, техник и др.).

3.5. Формирование и утверждение штатного расписания производится руководителем учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда самостоятельно (письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 23 июня 2025 г. № ОК-1835/08, от 30 июня 2025 г. № ОК-1902/08 «О примерных штатных нормативах»).

3.6. Структура составляющих частей в общем фонде оплаты труда представлена в приложении № 1 к настоящему Положению.

IV. Определение размеров должностных окладов, ставок заработной платы работникам. Особенности оплаты труда педагогических работников

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

- 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. № 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,
- основной персонал,
- вспомогательный персонал;

- по должности «учитель» размеры ставок заработной платы (за норму часов учебной нагрузки 18 часов в неделю) определяются расчетным путем в соответствии с разделом VI настоящего Положения.

➢ Постановления 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":

- рабочим общеотраслевых профессий,

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

4.2. В зависимости от их должности и (или) специальности педагогическим работникам устанавливаются продолжительность рабочего времени или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы в соответствии с приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 4 апреля 2025 г. № 269 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о Порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки» (далее - приказ № 269):

➢ Продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю устанавливается:

- педагогу-психологу;

- социальному педагогу;

- педагогу-организатору;

- методисту;

- тьютору;

- преподавателю-организатору основ безопасности и защиты Родины;

- советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями.

➢ Норма часов педагогической работы 30 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

- воспитателям, осуществляющим присмотр и уход за обучающимися в группах кратковременного пребывания;

➢ Норма часов педагогической работы 20 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

- учителю-дефектологу;

- учителю-логопеду.

➢ Норма часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

- учителям;

- педагогам дополнительного образования.

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

4.4. Размеры должностных окладов, окладов, ставок заработной платы работников изменяются при повышении и (или) индексации должностных окладов, окладов, ставок заработной платы работников отрасли.

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

V. Регулирование порядка исчисления заработной платы педагогических работников в зависимости от их должности и (или) специальности

5.1. При продолжительности рабочего времени, составляющей 36 часов в неделю, для педагогических работников, указанных в пункте 4.2 Положения (*пункты 3,4 приложения № 1 к приказу № 269*), заработная плата исчисляется на основе должностных окладов.

5.2. При норме часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, соответствующей 18 часам в неделю для педагогических работников, указанных в пункте 4.2 Положения (*пункт 11приложения № 1 к приказу № 269)*, являющейся нормируемой частью педагогической работы, которая увеличивается по времени при увеличении учебной нагрузки, превышающей установленную за ставку заработной платы норму часов, расчетные величины для исчисления заработной платы за месяц определяются пропорционально фактическому объему учебной нагрузки за исключением случаев выплаты ставок заработной платы в полном размере, гарантируемых по условиям коллективного договора (пункт 4.8), которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов учебной работы, установленной за ставку заработной платы в неделю *(пункт 6.1.7 Соглашения).*

Увеличение (уменьшение) с письменного согласия педагогических работников учебной (преподавательской) нагрузки в неделю по сравнению с указанными нормами осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору в соответствии с Порядком определения учебной нагрузки педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки, утвержденным приказом № 269.

5.3. При норме часов педагогической работы за ставку заработной платы, соответствующей 20, 30 часам в неделю, для педагогических работников, указанных в указанных в пункте 4.2 Положения (*пункты 5 - 9 приложения № 1 к приказу № 269*), которая одновременно является для них рабочим временем, в течение которого педагогические работники выполняют свои должностные обязанности, предусмотренные квалификационными характеристиками, если фактический объем педагогической работы соответствует этим нормам, расчетные величины для исчисления заработной платы за месяц определяются пропорционально фактическому объему педагогической работы.

5.4. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, 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.

5.5. 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), - 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, указанной в графе 1
1	2
Учитель, преподаватель, тьютор	Преподаватель, учитель, тьютор, (старший) методист, воспитатель, (старший) педагог дополнительного образования, социальный педагог педагог-организатор (при совпадении профиля работы)
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед, учитель-дефектолог, учитель (при выполнении учебной работы по адаптированным образовательным программам), воспитатель, (старший) педагог дополнительного образования
Учитель музыки	музыкальный руководитель
Преподаватель (музыкально-теоретических дисциплин, детской музыкальной школы)	Учитель музыки, музыкальный руководитель
Преподаватель (художественной школы, школы искусств)	Учитель изобразительного искусства
Преподаватель	Учитель (при совпадении профиля работы), (старший) педагог дополнительного образования
Преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины	Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности и защиты Родины сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины, (старший) педагог дополнительного образования
Руководитель физического воспитания	Учитель, (старший) методист, (старший) педагог дополнительного образования

(Старший) воспитатель	воспитатель, методист, педагог-организатор, социальный педагог, педагог дополнительного образования
(Старший) методист	(старший) методист, педагог-психолог, (старший) педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог
Мастер производственного обучения	Методист, (старший) педагог дополнительного образования,
Педагог - психолог	Воспитатель, (старший) педагог дополнительного образования, методист социальный педагог, педагог-организатор
Старший тренер-преподаватель	Методист, (старший) педагог дополнительного образования, педагог-организатор
Старший педагог дополнительного образования	(Старший) педагог дополнительного образования, методист, Педагог-организатор, музыкальный руководитель
Старший инструктор-методист	(Старший) педагог дополнительного образования, методист, педагог-организатор
Педагог дополнительного образования	(Старший) педагог дополнительного образования, Педагог-организатор, музыкальный руководитель
Педагог-организатор	Педагог дополнительного образования
Социальный педагог	Педагог дополнительного образования, Педагог-организатор
Тренер-преподаватель	педагог дополнительного образования, педагог-организатор
Инструктор-методист	педагог дополнительного образования, педагог-организатор
Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	(Старший) педагог дополнительного образования, педагог – организатор, (старший) воспитатель

5.6. 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).

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

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

6.1. Стоимость образовательного часа рассчитывается по формуле:

$$ОЧ_{уч} = \frac{ФОТ_{оуч} \times 245}{В \times 365}$$, где:

ОЧ*уч* – стоимость образовательного часа учителя;

ФОТ*оуч* - основная часть фонда оплаты труда учителей;

В – число занятий (уроков) по учебному плану (аудиторная нагрузка) с учетом деления классов на подгруппы (иностранные языки, технология, информатика), обучения на дому. Аудиторная нагрузка включает в себя учебную нагрузку, факультативы и элективные курсы, в соответствии с основным учебным планом;

245 – максимальное число дней обучения в учебном году;

365 – минимальное число дней в календарном году.

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

Ст*уч*= ОЧ*уч* х Н*ч* х К*нед*, где

Ст *уч* - ставка заработной платы учителя в месяц составляет 27093 руб.;

ОЧ*уч* – стоимость образовательного часа учителя 346,02 руб.;

Н*ч* - норма часов педагогической работы за ставку заработной платы учителя - 18 часов в неделю (*приказ № 269*);

К*нед* – среднегодовое количество недель, которое устанавливается в размере 4,35 (365/12/7 = 4,35).

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

6.3. Оплата труда педагогических работников, осуществляющих обучение детей на дому, 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 17,18 приказа № 269*).

При этом, наступление каникул для обучающихся не является основанием для уменьшения учителям учебной нагрузки и заработной платы, в том числе в случаях, когда заключение медицинской организации, являющее основанием для организации обучения на дому, действительно только до окончания учебного года.

VII. Порядок и условия выплаты компенсационных доплат

7.1. Работникам учреждения как по основной должности, так и по совместительству могут быть установлены следующие виды выплат компенсационного характера:

- ✓ выплаты, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- ✓ выплаты, связанные с особенностями работы в образовательных организациях;
- ✓ выплаты за дополнительные виды работ, непосредственно связанные с образовательной деятельностью, выполняемые за дополнительную плату и с письменного согласия педагогического работника.

7.2. 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%,

Класс условий труда (вредный) 3.2. - 6%,

Класс условий труда (вредный) 3.3. - 8%,

Класс условий труда (вредный) 3.4. - 10 %,

Класс условий труда (опасный) 4 - 12%.

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).

По результатам проведенной специальной оценки условий труда вредных и (или) опасных условий труда класса от 3.1 до 4 в учреждении не установлено.

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.

7.3. 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).

7.4. 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.

7.5. Сверхурочная работа* оплачивается за первые два часа работы 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).

**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.

7.6. 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.

В случае замещения должностей педагогических работников (постановление Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 г. № 225), осуществляемого по совместительству в учреждении, а также в том 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 настоящим 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.

Учебная нагрузка учителей, выполненная ими в порядке замещения временно отсутствующих по болезни и другим причинам других учителей, продолжавшегося не более двух месяцев, оплачивается дополнительно на условиях почасовой оплаты, т.е. за фактически отработанную учебную нагрузку с применением порядка, условий и размеров исчисления заработной платы от установленного размера ставки заработной платы, компенсационных выплат, включая доплаты за работу, непосредственно связанную с образовательной деятельностью, осуществляемую с письменного согласия работников (в случае их выполнения), включая в себя выплаты компенсационного характера (доплаты из специальной части), например, за проверку письменных работ, доплату за особенности деятельности, а также стимулирующих выплат за первую (высшую) квалификационную категорию в соответствии с Положением.

В том случае, если замещение отсутствующих учителей продолжается непрерывно свыше двух месяцев, то объем учебной нагрузки учителей, осуществляющих такое замещение, уточняется со дня его начала, путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору и производится перерасчет месячной оплаты их труда с учетом увеличенного объема учебной нагрузки.

Основанием для установления выплат компенсационного характера являются:

✓ особенности деятельности отдельных видов учреждений и отдельных категорий работников в соответствии с пунктом 3.9. Тарифного соглашения;

✓ дополнительная работа, выполняемая педагогическими работниками, непосредственно связанная с образовательной деятельностью, осуществляемая с письменного согласия в соответствии с пунктом 3.9. Тарифного соглашения.

При наличии оснований в соответствии с пунктом 6.2.6 Соглашения, настоящим Положением, коллективным договором учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера за увеличение объема работы, в том числе за:

- превышение наполняемости классов исходя из расчета соблюдения нормы площади на одного обучающегося, которое возникло в случае появления (выявления) обстоятельств непреодолимой силы, и (или) отсутствия объективных возможностей у органов исполнительной власти министерства образования Новосибирской области, или департамента образования мэрии города Новосибирска, осуществляющих управление в сфере образования, создать места в этих классах в государственных или муниципальных учреждениях;

- превышение установленной численности обучающихся в учебной группе при проведении занятий семинарского типа (семинары, практические занятия, практикумы, лабораторные работы, коллоквиумы и иные аналогичные занятия);

- замещение временно отсутствующих по болезни или другим причинам учителей (преподавателей) одновременно в двух подгруппах (по предметам, где предусмотрено деление классов на подгруппы.

- участие педагогических работников по распоряжению работодателя в подготовке и проведении Всероссийских проверочных работ (ВПР).

7.7. Доплата за особенности деятельности отдельных видов учреждений и отдельных категорий работников (*в соответствии с перечнем, установленным в пункте 3.8. Тарифного Соглашения*)**:

№ п/п	Типы учреждений, классов и групп, условия выполнения работ	Категории работников	Размер доплаты	
			% от должностного оклада(оклада) ставки заработной платы (кроме педагогических работников 4 квалификационного уровня)	в абсолютном значении педагогическим работникам 4 квалификационного уровня (руб.)
1	Общеобразовательные учреждения, осуществляющие инклюзивное обучение детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов по адаптированным образовательным программам в классах	педагогические работники	20*	3288,60*
2	Общеобразовательные учреждения, осуществляющие обучение на дому или в медицинской организации или санаторном учреждении	педагогические работники ****	20	3288,60
3	Общеобразовательные учреждения, осуществляющие обучение в классах с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий	педагогические работники ****	20*	3288,60*
4	Общеобразовательные учреждения (классы) с углубленным изучением отдельных учебных предметов,	педагогические работники ****	15	2466,45

№ п/п	Типы учреждений, классов и групп, условия выполнения работ	Категории работников	Размер доплаты	
			% от должностного оклада(оклада) ставки заработной платы (кроме педагогических работников 4 квалификационного уровня)	в абсолютном значении педагогическим работникам 4 квалификацион-ного уровня (руб.)
	предметных областей соответствующей образовательной программы			
5	Общеобразовательные учреждения, осуществляющие индивидуальное обучение детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов по адаптированным образовательным программам	педагогические работники	20	3288,60

*Оплата производится пропорционально количеству обучающихся, в том числе с ограниченными возможностями здоровья в классах с учетом действующих норм санитарных правил СП 2.4.2.4283-26 «Санитарно-эпидемиологические требования к организации воспитания и обучения, отдыха и оздоровление детей и молодежи».

** Педагогическим работникам, отнесенным к 4 квалификационному уровню, выплаты компенсационного характера и условия их осуществления устанавливаются настоящим Положением в абсолютном размере.

****педагогические работники образовательных учреждений, непосредственно осуществляющие указанную деятельность.

При наличии двух и более особенностей деятельности учреждений или работников доплаты к должностному окладу, ставки заработной платы работника осуществляются за каждую из них.

Доплаты, согласно перечню, в приведенной таблице, назначаются педагогическим работникам, которые осуществляют обучение детей инклюзивно в классах или индивидуально, в том числе на дому, при наличии адаптированной общеобразовательной программы и учебного плана (или индивидуального учебного плана) работы с обучающимися и отражаются в тарификационном списке педагогического персонала на учебный год.

Педагогическим работникам, работающим с обучающимися, но не осуществляющим обучение детей непосредственно в классах, согласно перечню, в приведенной таблице, доплаты производятся в зависимости от степени и продолжительности общения с обучающимися в следующем размере**:

- учитель-логопед - 3288,60 руб.;
- учитель-дефектолог - 3288,60 руб.:
- педагог-психолог – 20% (3288,60 руб.);
- социальный педагог - 20% (3288,60 руб.).

Выплаты осуществляются при наличии плана коррекционно-развивающей деятельности.

** Педагогическим работникам, отнесенным к 4 квалификационному уровню, выплаты компенсационного характера и условия их осуществления устанавливаются настоящим Положением в абсолютном размере.

7.8. Педагогическим работникам, участвующим в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования (ГИА) на территории Новосибирской области в рабочее время и освобожденным от основной работы по основному месту работы и (или) совместительству на период проведения ГИА, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению ГИА за счет бюджетных ассигнований областного бюджета Новосибирской области, выделяемых на проведение ГИА, а

также сохраняется средняя заработная плата по основному месту работы и (или) совместительству в этих учреждениях.

7.9. Доплаты за работу, непосредственно связанную с образовательной деятельностью, осуществляемую с письменного согласия педагогических работников - выплаты, осуществляемые из специальной части фонда оплаты труда, представлены в разделе VIII настоящего Положения.

7.10. Компенсация расходов работникам, имеющим разъездной характер работы (в связи с работой в учреждении, расположенном в другой местности от места постоянного проживания) осуществляется в размере, порядке и на условиях, установленных коллективным договором и Положением о компенсации расходов на проезд.

7.11. При определении размеров компенсационных выплат работникам учреждения и условий их осуществления учитывается мнение выборного профсоюзного органа работников учреждения.

7.12. Размеры компенсационных выплат, установленные настоящим Положением, не могут быть ниже, а условия их осуществления не должны быть ухудшены по сравнению с размерами и условиями, установленными федеральным законодательством, законодательством Новосибирской области и Соглашением. Педагогическим работникам, отнесенным к 4 квалификационному уровню, выплаты компенсационного характера и условия их осуществления устанавливаются настоящим Положением в абсолютном размере.

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

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

VIII. Условия и размеры выплат, осуществляемых из специальной части фонда оплаты труда

8.1. За дополнительные виды работ, непосредственно связанные с образовательной деятельностью, выполняемые за дополнительную оплату и с письменного согласия педагогического работника, из специальной части фонда оплаты труда осуществляются выплаты за*:

- Классное руководство (кураторство) педагогическим работникам образовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы (далее – вознаграждение (доплата) за классное руководство (кураторство).

К доплате за классное руководство, осуществляемой из специальной части фонда оплаты труда учреждения**, педагогическим работникам Учреждения 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 (кураторство) 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, а также педагогическим работникам государственных профессиональных образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, в том числе программы профессионального обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья», но не более двух выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства (кураторства) в двух и более классах.

**Учреждение устанавливает доплату за классное руководство в увеличенном размере из средств субвенции в пределах фонда оплаты труда в связи с вступлением в силу Постановления Правительства Новосибирской области от 20 августа 2024 г. № 388-п «О внесении изменений в постановление Правительства Новосибирской области от 18.08.2020 № 341-п в размере 3000

рублей (включая оплату за проведение информационно-просветительских занятий патриотической, нравственной и экологической направленности "Разговоры о важном") независимо от количества обучающихся в классе.

- Проверку письменных работ – доплата устанавливается в процентном соотношении от оклада (ставки) работника или в абсолютном размере в зависимости от предмета, фактического объема учебной нагрузки и наполняемости класса (пропорционально количеству в классе с наполняемостью 25 человек, при отсутствии значительной разницы в наполняемости классов учащимися, при обучении на дому, либо применения предельной наполняемости класса для обучающихся с ОВЗ в соответствии с санитарными правилами СП 2.4.2.4283-26 «Санитарно-эпидемиологические требования к организации воспитания и обучения, отдыха и оздоровление детей и молодежи).
- Заведование учебными кабинетами, лабораториями – доплата устанавливается в процентном соотношении от ставки заработной платы (должностного оклада) в зависимости от категории кабинета (лаборатории), определяемой комиссией, специально созданной в Учреждении для этих целей.
- Заведование учебно-опытными (пришкольными) участками – доплата устанавливается в в процентном соотношении от ставки заработной платы (должностного оклада) или в абсолютном размере (на период выполнения сезонных работ).
- Выполнение дополнительной индивидуальной и (или) групповой работы с обучающимися, участие в оздоровительных, воспитательных и других мероприятиях, проводимых в целях реализации образовательных программ в лицее, включая участие в концертной деятельности, конкурсах, состязаниях, спортивных соревнованиях, тренировочных сборах, экскурсиях, других видах учебной деятельности, в том числе за:

- дополнительную индивидуальную и (или) групповую работу с обучающимися, включая работу с одаренными и отстающими учащимися, специально организованную по подготовке выпускников 9-х и 11-х классов к государственной итоговой аттестации, индивидуальные и групповые консультаций, дополнительные занятия, включая использование дистанционных образовательных технологий;
- педагогическую деятельность в рамках реализации инновационных программ, за организацию и проведение олимпиад;
- внеурочную деятельность (за исключением, входящей в учебную нагрузку, предусмотренную планом внеурочной деятельности, при условии осуществления образовательной деятельности в течение учебного года в соответствии с пунктом 1.5 Тарифного соглашения) – доплата устанавливается в процентном соотношении от ставки заработной платы (должностного оклада) или в абсолютном размере с учетом объема работы.

- Руководство методическим объединением (кафедрой), предметной, цикловой, методической комиссией в Учреждении педагогическим работникам, не имеющим квалификационной категории «педагог-методист» – доплата устанавливается в размере 30% от должностного оклада, ставки заработной платы (4932,9 руб. - педагогическим работникам, отнесенным к 4 квалификационному уровню).
- Руководство методическим объединением (кафедрой), предметной, цикловой, методической комиссией в Учреждении педагогическим работникам, имеющим квалификационную категорию «педагог-методист» – доплата устанавливается в размере 35% от должностного оклада, ставки заработной платы по занимаемой должности (5755,05 руб. - педагогическим работникам, отнесенным к 4 квалификационному уровню).
- Выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством, педагогическим работникам, не имеющим квалификационную категорию «педагог-наставник» – доплата устанавливается в размере 15% от должностного оклада, ставки заработной платы (2466,45 руб. - педагогическим работникам, отнесенным к 4 квалификационному уровню) в соответствии со статьей 351.8 ТК РФ. Размеры и условия осуществления указанной доплаты устанавливаются трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) в соответствии с настоящим Положением с учетом содержания и (или) объема работы по наставничеству.
- Выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством, педагогическим работникам, имеющим квалификационную категорию «педагог-наставник» – доплата

устанавливается в размере 25% от должностного оклада, ставки заработной платы по занимаемой должности (4110,75 руб. - педагогическим работникам, отнесенным к 4 квалификационному уровню).

- За обучение одаренных детей в специализированных классах математического, естественно-научного (физики, химии, биологии), инженерно-технологического направлений – доплата устанавливается в процентном соотношении от ставки заработной платы работника с учетом объема учебной (преподавательской) работы в зависимости от сложности и профильности предмета, определяемой Учреждением.

8.2. Порядок, условия и конкретные размеры указанных доплат определяются настоящим Положением в пределах фонда оплаты труда.

8.3. При наличии оснований в течение учебного года вносятся изменения в Положение о системе оплаты труда работников учреждения по порядку, условиям и размеру выплат с письменным уведомлением работника не позднее, чем за два месяца с указанием причин и оснований изменений с заключением дополнительного соглашения к трудовому договору.

Размер указанных выплат утвержден в приложении № 3 к Положению.

8.4. Выплаты из специальной части педагогическим работникам устанавливаются на учебный год и являются гарантированной частью заработной платы, включаемой в полной мере в тарификационный список педагогического персонала, утверждаемый на 1 сентября приказом директора, и включаются в дополнительное соглашение к трудовому договору (на учебный год).

8.5. Все выплаты компенсационного характера не входят в МРОТ и должны оплачиваться дополнительно, после того, как месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда, достигла уровня МРОТ.

* Педагогическим работникам, отнесенным к 4 квалификационному уровню, выплаты компенсационного характера и условия их осуществления устанавливаются настоящим Положением в абсолютном размере.

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

9.1. 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.

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

9.3. 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.

9.4. Установленная заработная плата при тарификации сохраняется в каникулярный период и в период отмены (приостановки) для обучающихся занятий (деятельности учреждения 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)*.

X. Порядок установления стимулирующих выплат

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

10.2. Порядок, размеры и условия назначения выплат стимулирующего характера работникам учреждения устанавливаются трудовым договором в соответствии с системой оплаты труда, установленной настоящим Положением, принятым с учетом мнения выборного профсоюзного органа работников в соответствии с постановлением мэрии города Новосибирска от 17.02.2020 г. № 557 и Тарифным соглашением.

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 и другие знаки отличия;
- надбавка за наличие первой или высшей квалификационной категории;
- надбавка молодым специалистам, осуществляющим педагогическую деятельность;
- надбавка за продолжительность непрерывной работы;
- вознаграждение по итогам работы;
- надбавка советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями.

10.3. 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 педагогических работников.

10.4. 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.

10.5. 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 раздела XII настоящего Положения и Положения о Комиссии, утвержденного локальным актом лицея.

10.6. Стимулирующие **надбавки за ученую степень, за ученое звание** устанавливаются по профилю работы учреждения или педагогической деятельности от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы в размере*:

- ✓ за ученое звание доцента, профессора – 10% (1644,30 руб. - педагогическим работникам, отнесенным к 4 квалификационному уровню);
- ✓ за ученую степень кандидата наук – 15 % (2466,45 руб. - педагогическим работникам, отнесенным к 4 квалификационному уровню);
- ✓ за ученую степень доктора наук – 20 % (3288,60 руб. - педагогическим работникам, отнесенным к 4 квалификационному уровню).

При наличии у работника двух и более ученых степеней или ученых званий надбавка устанавливается за одно из них.

Установление стимулирующей надбавки за наличие ученой степени, ученого звания производится со дня присвоения ученой степени, ученого звания.

10.7. Стимулирующая **надбавка за почетные звания и другие знаки отличия** устанавливается от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы в порядке, условиях и конкретных размерах* (не ниже размеров в Тарифном соглашении), установленных настоящим Положением, работникам, имеющим:

10.7.1. 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. Выготского и другие почетные звания, соответствующие профилю выполняемой работы, устанавливаются в размере 15% (2466,45 руб.- педагогическим работникам, отнесенным к 4 квалификационному уровню);
- 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 15% (2466,45 руб. - педагогическим работникам, отнесенным к 4 квалификационному уровню);

- 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 15% (2466,45 руб. - педагогическим работникам, отнесенным к 4 квалификационному уровню);

10.7.2. Государственные награды: медаль «За отвагу», медаль ордена «За заслуги перед Отечеством» I, II степени, медаль МВД России «За отличие в службе» I, II степени, знак отличия «За безупречную службу» и другие государственные награды, устанавливаются в размере 20% (3288, 60 руб.- педагогическим работникам, отнесенным к 4 квалификационному уровню);

10.7.3. 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 (по профилю выполняемой работы), устанавливаются в размере 10% (1644,30 руб. - педагогическим работникам, отнесенным к 4 квалификационному уровню);

10.7.4. Знак отличия Министерства просвещения Российской Федерации «Отличник просвещения» устанавливается в размере 25% (4110,75 руб. - педагогическим работникам, отнесенным к 4 квалификационному уровню).

10.7.5. Благодарность Президента Российской Федерации, благодарность Верховного главнокомандующего Вооруженными силами Российской Федерации» и благодарность Министерства просвещения Российской Федерации устанавливается (по профилю выполняемой работы) в размере 5% (822,15 руб. - педагогическим работникам, отнесенным к 4 квалификационному уровню).

10.7.6. Ведомственный знак Министерства просвещения Российской Федерации «За содействие», 100-летие МДЦ «Артек» устанавливается в размере 15% (2466,45 руб. - педагогическим работникам, отнесенным к 4 квалификационному уровню).

10.7.7. 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 права на выплату надбавки по основаниям пунктов 10.7.1-10.7.6, надбавка устанавливается по одному из оснований по выбору на основании письменного заявления работника.

Установление надбавки за наличие почетного звания, нагрудного знака и другого отличия, соответствующего профилю выполняемой работы, производится со дня присвоения почетного звания, нагрудного знака и другого отличия, соответствующего профилю выполняемой работы.

10.8. **Надбавка за наличие первой или высшей квалификационной категории** устанавливается от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы *(в соответствии с пунктом 4.8. Тарифного соглашения)*:

10.8.1. Надбавка за квалификационную категорию устанавливается педагогическим работникам ежемесячно* в размере 8% - за I квалификационную категорию и в размере 16% - за высшую квалификационную категорию в зависимости от установленной квалификационной категории и объема их преподавательской (педагогической) работы. При этом, педагогическим

работникам, отнесенным к 4 квалификационному уровню, указанные выплаты устанавливаются настоящим Положением в абсолютном размере, 1 315,44 руб. за I квалификационную категорию и 2 630,88 руб. за высшую квалификационную категорию, исходя из установленной нормы учебной нагрузки, объема педагогической работы в зависимости от должности.

10.8.2. Надбавка за первую и высшую квалификационную категорию является обязательной ежемесячной выплатой постоянного характера на срок действия присвоенной квалификационной категории, которая рассчитывается с учетом объема их преподавательской (педагогической) работы.

Выплаты по указанным основаниям не входят в минимальный размер оплаты труда и оплачиваются дополнительно, после того, как месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда, достигла уровня минимального размера оплаты труда.

9.8.3. Стимулирование молодых специалистов, осуществляющих педагогическую деятельность, устанавливается настоящим Положением в соответствии с условиями пункта 6.2.9 Соглашения* в размере 25% от должностного оклада, ставки заработной платы и 4 110,75 руб. молодому специалисту из числа педагогических работников, отнесенных к 4 квалификационному уровню, в течение 3-х лет и является обязательной ежемесячной выплатой постоянного характера, которая рассчитывается с учетом объема их педагогической работы или учебной нагрузки пропорционально отработанному времени при одновременном соблюдении условий в соответствии пунктом 7.2 коллективного договора.

Выплаты по указанным основаниям не входят в МРОТ и должны оплачиваться дополнительно, после того, как месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда, достигла уровня МРОТ.

* Педагогическим работникам, отнесенным к 4 квалификационному уровню, выплаты стимулирующего характера устанавливаются настоящим Положением в абсолютном размере.

10.9. **Надбавка за продолжительность непрерывной работы.****

Порядок, условия и размер надбавки за продолжительность непрерывной работы работникам устанавливается исходя из продолжительности работы в учреждениях по основной должности в соответствии с постановлением мэрии города Новосибирска от 17.02.2020 № 557, установленных настоящим Положением.

Размер надбавки за продолжительность непрерывной работы устанавливается по основной должности всем работникам учреждения в размерах:

№ п.п.	Стаж работы	Размер надбавки, % должностного оклада (оклада), ставки заработной платы
1	От 1 до 5 лет	10
2	От 5 до 10 лет	15
3	От 10 до 15 лет	20
4	От 15 до 20 лет	25
5	20 лет и более	30

** В стаж работы засчитывается:

- время непрерывной работы как по основной работе, так и работе по совместительству на любых должностях в учреждениях образования, дошкольного образования, дополнительного образования, прочих учреждениях сферы образования;

- время работы в централизованных бухгалтериях департамента и учреждениях образования, дошкольного образования, дополнительного образования, прочих учреждениях сферы образования и учреждениях, подведомственных департаменту при условии, если за ней непосредственно следовала работа в данных учреждениях;

время муниципальной службы, работы на должностях в органах местного самоуправления при условии, если за ними непосредственно следовала работа в учреждениях, подведомственных департаменту.

В стаж работы также засчитывается, если нижеперечисленным периодам непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала работа, дающая право на надбавки:

- время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность), а также время вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе;

- время по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Стаж работы сохраняется при поступлении на работу в учреждения при отсутствии во время перерыва другой работы не позднее трёх месяцев со дня увольнения из учреждения, дошкольного образования, дополнительного образования, прочих учреждений в сфере образования.

Стаж работы сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе и наличия во время перерыва другой работы при условии, если перерыву непосредственно предшествовала работа в учреждениях образования:

- пенсионерам, вышедшим на государственную пенсию из учреждения образования (по старости, по инвалидности, за выслугу лет и другим основаниям);

- занятым на сезонных работах в учреждениях образования;

- участникам специальной военной операции.

Стаж работы сохраняется также в случаях расторжения трудового договора в связи с уходом за ребенком в возрасте до 14 лет (в том числе находящихся на их попечении) или ребенком-инвалидом в возрасте до 16 лет, при поступлении на работу до достижения ребенком указанного возраста.

10.10. **Вознаграждение по итогам работы** включает в себя стимулирование работников за качественные показатели эффективности деятельности, премии по итогам календарного периода и за выполнение важных и особо важных заданий.

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

Подведение итогов оценки качества выполняемых работ осуществляется в учреждении как в баллах (надбавки, устанавливаемые ежемесячно; рейтинговая оценка по итогам каждой учебной четверти), так и в процентах от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы.

При определении размера стимулирующих выплат по показателям оценки эффективности деятельности педагогических работников в баллах - предусматривается зависимость размера надбавки за качественные показатели оценки эффективности деятельности педагогических работников в баллах (пропорция) от фактически определенного объема педагогической работы, учебной (преподавательской) нагрузки в соответствии с утвержденными критериями по каждой должности и профессии, с учетом достижения целей и показателей эффективности деятельности учреждения, и направлены на эффективное выполнение их должностных (профессиональных) обязанностей *(пункт 4.10 Тарифного соглашения*):

- учителям – ежемесячная выплата в соответствии с рейтинговой системой оценки деятельности учителя; по итогам каждой учебной четверти определяется достигнутый учителем уровень в рейтинге – приложение № 5;
- остальным педагогическим работникам (кроме учителей), учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу учреждения - ежемесячная выплата в соответствии с “Критериями оценивания качественных показателей работы” (по каждой должности) – приложение № 6.

10.10.2. Для установления стимулирующих выплат работникам создается специальная Комиссия по установлению стимулирующих выплат (далее - Комиссия). Комиссия действует в соответствии с условиями раздела XII Положения.

10.10.3. Механизм подведения итогов оценки качества выполняемых работ (баллы и (или) проценты) учреждение выбирает самостоятельно.

10.10.4. При определении размеров стимулирующих выплат работникам учреждения, порядка и условий их осуществления учитывается мнение выборного профсоюзного органа работников учреждения.

10.10.5. При определении размера стимулирующих выплат по показателям оценки эффективности деятельности педагогических работников в баллах предусматривается зависимость размера надбавки за качественные показатели оценки эффективности деятельности педагогических работников от фактически определенного объема педагогической работы,

учебной (преподавательской) нагрузки в соответствии с утвержденными критериями по каждой должности. Порядок и условия подсчета стоимости балла(ов) и (или) процентов определяются настоящим Положением.

10.10.6. При этом, выплаты стимулирующего характера (за исключением надбавок за квалификационную категорию) должны обеспечить выполнение условий пункта 1.9. Тарифного соглашения в части обеспечения выплаты работникам за объем учебной нагрузки (объем педагогической работы), установленные за ставку заработной платы, нормы часов педагогической работы в размере не ниже минимального размера оплаты труда (*пункт 4.12 Тарифного соглашения*).

10.10.7. В Комиссию на основе самоанализа результатов прошедшего периода в соответствии с критериями (*форма листа самооценки работника* - приложение № 7) работниками учреждения представляется информация за своей подписью в срок до 20 числа текущего периода (при совпадении с выходными - накануне) (ежемесячно за период с 20 числа предыдущего месяца по 19 число текущего месяца).

10.10.8. Рейтинговая таблица оценивания качественных показателей работы учителей представляется в Комиссию учителями помесячно и по окончанию каждой учебной четверти для определения достигнутого уровня в рейтинге (приложение № 5).

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

10.10.10. Размер соответствующей части стимулирующего фонда оплаты труда делится на полученную сумму баллов по каждой категории персонала (при стимулировании в баллах). В результате получается стоимость балла (в рублях) по каждой категории персонала, которая фиксируется в протоколе заседания Комиссии. При стимулировании работников в % производится подсчет итоговой суммы стимулирования по каждой категории персонала.

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

10.10.12. На основании решения Комиссии руководителем учреждения издается приказ, который является основанием для начисления стимулирующих выплат работникам учреждения. При этом, стоимость балла умножается на сумму баллов каждого работника из соответствующей категории персонала (при стимулировании в баллах), производится расчет % в суммы (при стимулировании в %). В результате получается сумма стимулирующих выплат в денежном эквиваленте, подлежащих ежемесячной выплате каждому работнику за установленный период.

10.10.13. Материалы рейтинговой системы оценивания качественных показателей работы учителей рассматриваются на заседании Комиссии по каждой учебной четверти. По результатам установленного Комиссией качественного уровня в рейтинге, достигнутого учителем, приказом руководителя учреждения учителям, которые достигли высокого или оптимального уровня, устанавливается ежемесячная выплата стимулирующего характера в процентном отношении от ставки заработной платы учителя (18 час. в неделю).

10.10.14. Комиссия рассматривает также предложения руководителя по назначению работникам премии по итогам работы за календарный период (месяц, год), премии за выполнение важных и особо важных заданий с занесением в протокол, на основании которого издается приказ руководителя учреждения.

10.11. Также настоящим Положением, коллективным договором в Учреждении предусмотрены выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые работникам в процентном соотношении от ставки заработной платы (должностного оклада) при соблюдении условий их осуществления:

- ✓ за сложность обучения предмету в порядке, условиях и размерах, определяемом Учреждением**;
- ✓ за осуществление подготовки учебных комплексов по новым дисциплинам, вводимым в связи с изменением учебных планов;
- ✓ за осуществление деятельности по организации творческих, интеллектуальных, научных и других объединений учащихся (например, научных обществ учащихся);

✓ за осуществление учителями (преподавателями) физической культуры деятельности организации школьных спортивных клубов;

✓ выплаты работнику(ам), на которого(ых) с письменного согласия возложены общественно значимые виды деятельности, в том числе по:

- содействию создания условий, повышающих результативность деятельности образовательной организации, благоприятного климата в коллективе;
- участию в разработке локальных нормативных актов, подготовке и организации социально значимых мероприятий в образовательной организации;
- контролю за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- контролю за выполнением условий трудовых договоров работников, дополнительных соглашений к трудовым договорам, коллективных договоров.

**Конкретные размеры указанных выплат стимулирующего характера устанавливаются работодателем настоящим Положением (приложение № 8), коллективном договоре, трудовом договоре.

10.12. Ежемесячные надбавки стимулирующего характера по показателям, перечисленным в п. 10.11 настоящего Положения рассчитываются индивидуально по каждому работнику и устанавливаются ежеквартально в процентном соотношении от ставки заработной платы (должностного оклада), в соответствии с установленными критериями оценки эффективности их деятельности.

Выплаты по указанным основаниям не входят в минимальный размер оплаты труда и оплачиваются дополнительно, после того, как месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда, достигла уровня минимального размера оплаты труда.

10.13. **Премии по итогам календарного периода (месяц, год)** (приложение № 9).

Основным критерием для выплаты премии по итогам календарного периода служит успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде. Премия по итогам работы за календарный период (месяц, год) устанавливается при выполнении показателей, предусмотренных планом работы учреждения, соблюдении правил внутреннего трудового распорядка, работникам, не имеющим дисциплинарного взыскания в течение календарного периода, по итогам которого выплачивается премия с учетом правовой позиции Конституционного Суда Российской Федерации, изложенной в постановлении от 15 июня 2023 г. № 32-П, и с учетом личного вклада работника в общие результаты труда.

Размер премии работнику определяет руководитель учреждения на основании предложений Комиссии.

Премии по итогам календарного периода (месяц, год) устанавливаются из средств экономии фонда оплаты труда, утвержденного на текущий финансовый год, и максимальным размером в абсолютном выражении не ограничивается.

Премиальные выплаты по итогам работы за календарный период (месяц, год) выплачиваются пропорционально отработанному времени работника.

Премия по итогам календарного периода (месяц, год) работнику учреждения оформляется приказом директора на условиях, установленных настоящим Положением.

Максимальный размер премий по итогам календарного периода в учреждении за соответствующий период определяется по формуле:

$$Пикп = Вст \times 30\% / 100\%,$$

где: Пикп размер премии по итогам календарного периода, рублей;

Вст общая сумма выплат стимулирующего характера

10.14. **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

(работникам) выполнить особо важные работы (важную работу) в установленный срок. Решение о выплате единовременной премии за выполнение важных и особо важных заданий, и ее размере принимается руководителем учреждения, и оформляется приказом.

Премиальные выплаты устанавливаются приказом руководителя учреждения из средств экономии фонда оплаты труда, утвержденного на текущий финансовый год.

***Критерии, по которым выполнение заданий относится к важным и особо важным, определяются настоящим Положением (приложение № 10).

10.15. **Советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями** государственных общеобразовательных организаций Новосибирской области, государственных профессиональных образовательных организаций Новосибирской области, муниципальных общеобразовательных организаций, расположенных на территории Новосибирской области с 1сентября 2024 года устанавливается ежемесячное денежное вознаграждение, в размере 5 000,0 руб. в месяц в соответствии с постановлением Правительства Новосибирской области от 1 октября 2024 г. № 454-п «Об установлении ежемесячного денежного вознаграждения советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями государственных общеобразовательных организаций Новосибирской области, государственных профессиональных образовательных организаций Новосибирской области и муниципальных общеобразовательных организаций, расположенных на территории Новосибирской области».

10.16. При определении стимулирующих выплат работникам учреждения, финансируемых из средств **субвенции**, учитывается следующее распределение стимулирующего фонда оплаты труда между категориями персонала:

ФОТ*ст суб.* = ФОТ*ст пед* + ФОТст *увп*+ ФОТст *др*+ ФОТ*ст ауп* **, где:

ФОТ *ст суб.* – стимулирующая часть фонда оплаты труда работников, финансируемых из средств субвенции на реализацию основных общеобразовательных программ;

ФОТ*ст пед*- стимулирующая часть фонда оплаты труда для выплат педагогическому персоналу (учитель, преподаватель, методист, тьютор, воспитатель, педагог-психолог, социальный педагог, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, преподаватель-организатор ОБЗР, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями);

ФОТ*ст увп* – стимулирующая часть фонда оплаты труда для выплат учебно-вспомогательного персонала (секретарь учебной части);

ФОТ*ст др* – стимулирующая часть фонда оплаты труда для выплат другого персонала, связанного с учебным процессом (лаборант, библиотекарь, системный администратор, звукооператор);

ФОТ*ст ауп* – стимулирующая часть фонда оплаты труда для выплат работникам из числа административно-управленческого персонала, связанного с учебным процессом (директор, заместители директора по УВР(ВР).

10.17. При установлении стимулирующих выплат педагогическому персоналу учитывается следующее распределение стимулирующего фонда:

ФОТст *пед=ФОТпед обяз+ ФОТпед п, где:*

ФОТ*ст пед* - стимулирующая часть фонда оплаты труда для педагогического персонала;

ФОТ*пед* обяз - стимулирующая часть фонда оплаты труда для надбавок, обязательных к ежемесячному начислению по установленному перечню, согласно приложению № 4;

ФОТпед п - стимулирующая часть фонда оплаты труда для установления надбавок педагогическому персоналу на определенный период (квартал) по установленным критериям.

10.18. При установлении стимулирующих выплат работникам, оплата труда которых осуществляется из средств **муниципального бюджета** учитывается следующее распределение стимулирующего фонда:

ФОТ*ст м* = ФОТ*ст др* + ФОТ*ст моп* + ФОТ*ст ин*, где:

ФОТ*ст м* - стимулирующая часть фонда оплаты труда работников, финансируемых из муниципального бюджета;

ФОТ*ст др* – стимулирующая часть фонда оплаты труда для выплат работникам (заведующий хозяйством, главный бухгалтер**, специалист по закупкам, заведующий столовой);

ФОТ*ст моп* - стимулирующая часть фонда оплаты труда младшего обслуживающего персонала (уборщик служебных помещений, уборщик территорий, сторож, мойщик посуды);

ФОТ*ст ин* - стимулирующая часть фонда оплаты труда иных работников (повар, кухонный рабочий, работники бухгалтерии, кладовщик, электромонтёр по ремонту и обслуживанию электрооборудования, специалист по охране труда, техник).

** в соответствии с порядком и условиями, установленными в разделе XI.

10.19. Составляющие части стимулирующего фонда учреждения утверждены в приложении № 4 к настоящему Положению.

10.20. Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные настоящим Положением, выплачиваются пропорционально отработанному времени.

Конкретные условия, порядок и размеры стимулирования работников Учреждения определяются настоящим Положением.

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

- ✓ невыполнения (срыва выполнения) приказов, поручений руководителя;
- ✓ наличие на первое число одного из месяцев в течение календарного периода, по итогам которого осуществляется оценка результатов, задолженности по налогам, сборам и иным обязательным платежам в бюджеты бюджетной системы Российской Федерации (*пункт 4.8 Тарифного Соглашения*);
- ✓ нарушения сроков уплаты налогов и сборов, несвоевременного представления налоговой декларации и других нарушений, повлекших за собой начисление пеней и штрафов (*пункт 4.8 Тарифного Соглашения*);
- ✓ обоснованных жалоб, конфликтов;
- ✓ применения дисциплинарного взыскания.

При наличии указанных случаев, выплаты стимулирующего характера работнику не начисляются начиная с месяца, следующего за календарным периодом, по итогам которого осуществляется оценка результатов, в течение всего следующего календарного периода, установленного в качестве периода оценки результатов.

Снижение размера премии работнику в связи с применением к нему дисциплинарного взыскания за совершение дисциплинарного проступка осуществляется в отношении только тех входящих в состав заработной платы работника премий, которые начисляются за период, в котором к работнику было применено соответствующее дисциплинарное взыскание, а размер такого снижения премии не может приводить к уменьшению размера месячной заработной платы работника более чем на 20 процентов.

10.22. Оценка эффективности деятельности специалиста в рамках выполнения услуг сверх муниципального задания (от иной деятельности, приносящей доход, в т.ч. при оказании платных образовательных услуг педагогом дополнительного образования) производится в соответствии с таблицей:

<table>
<tr><th colspan="3">Оценка эффективности деятельности специалиста в рамках выполнения услуг сверх муниципального задания</th></tr>
<tr><td>Оказание платных услуг и иной приносящей доход деятельности</td><td>Из средств от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности</td><td>65% должностного оклада (ставки заработной платы)</td></tr>
<tr><td colspan="2">Размер надбавки за качественные показатели эффективности: сверх муниципального задания</td><td>65% должностного оклада (ставки заработной платы)</td></tr>
</table>

10.22.1. Надбавка за качество выполняемых работ педагогическим работникам при оказании платных образовательных услуг и иной приносящей доход деятельности, устанавливается в размере 65% от должностного оклада, из фонда оплаты труда, сформированного из средств, полученных учреждением от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности.

* Педагогическим работникам, отнесенным к 4 квалификационному уровню, выплаты стимулирующего характера устанавливаются настоящим Положением в абсолютном размере.

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

11.1. 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).

11.2. 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.

11.3. 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):

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад, рублей
1	Руководитель (директор) Учреждения	
	I группа по оплате труда руководителей	21 494
	II группа по оплате труда руководителей	16 819
	III группа по оплате труда руководителей	15 576
	IV группа по оплате труда руководителей	14 542

11.4. Размеры должностных окладов заместителей руководителя (заместителей директора) 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.

11.5. Размеры должностных окладов главного бухгалтера:

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад, рублей
1	Главный бухгалтер	
	I группа по оплате труда руководителей	18 260
	II группа по оплате труда руководителей	14 443
	III группа по оплате труда руководителей	13 530
	IV группа по оплате труда руководителей	13 134

11.6. 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 руководителя и главному бухгалтеру трудовым договором - в соответствии с настоящим Положением.

11.7. Выполнение руководителем учреждения, его заместителями и главным бухгалтером дополнительной работы по совмещению и внутреннему совместительству разрешается в случаях замены временно отсутствующего специалиста по основной деятельности (решение о работе по замещению принимается в отношении заместителей и главного бухгалтера - руководителем учреждения, в отношении руководителя – начальником департамента образования мэрии города Новосибирска).

11.8. Условия, порядок и размеры стимулирования руководителю устанавливаются в соответствии с постановлением мэрии г. Новосибирска от 17 февраля 2020 г. № 557 начальником департамента, заместителям руководителя и главному бухгалтеру – руководителем учреждения в соответствии с пунктами настоящего Положении.

11.9. 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
IVгруппа	3,5	2,8
III группа	4,0	3,2
II группа	4,5	3,6
I группа	5,0	4,0

*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. № 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
до 100	до 2,4
101 - 200	до 2,8
201 - 300	до 3,2
301 - 1000	до 3,6
более 1000	до 4,0

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 руководителя*, его заместителей*, главного бухгалтера и работников учреждения в целях определения уровня соотношения осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации 24 апреля 2025 г. № 540 «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.

**При определении предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителя руководителя и среднемесячной заработной платы работников организации оплата за выполнение руководителями, заместителями руководителя учебной нагрузки не учитывается при подсчете их среднемесячной заработной платы.*

XII. Требования к организации работы Комиссии

12.1. В компетенцию Комиссии по установлению стимулирующих выплат входит оценка материалов по самоанализу деятельности работников в соответствии с утвержденными по каждой должности критериями.

12.2. Комиссия состоит в количестве 11 человек. Состав Комиссии состоит из представителей администрации (за исключением руководителя), работников учреждения (по категориям персонала): методической службы, педагогических работников, вспомогательного персонала, председателя первичной профсоюзной организации и утверждается приказом руководителя учреждения с обязательным указанием должности.

12.3. Заседание Комиссии проводится не реже 1 раза в квартал.

12.4. На заседании Комиссия:

- ✓ заслушивает мнение руководителя учреждения (заместителей);
- ✓ ведет протокол, который подписывается всеми членами Комиссии и подлежит хранению не менее 2 лет;
- ✓ рассматривает листы оценки деятельности работников* за качественные показатели, которые прилагаются к протоколу с оцениванием деятельности непосредственно самим работником, его руководителем и итоговых оценок Комиссии по деятельности каждого работника;
- ✓ осуществляет подсчет баллов и их стоимость, и (или) процентов с отражением итоговых значений в протоколе;
- ✓ рассматривает и вносит предложения руководителю по установлению премий работникам при наличии экономии фонда оплаты труда учреждения;
- ✓ принимает решение по установлению стимулирующих выплат работникам большинством голосов путем открытого голосования в присутствии не менее половины членов Комиссии.

**Лист оценки деятельности заполняется работником по основной должности. В случае заключения с работником учреждения трудового договора по основной должности и трудового договора по совместительству по другой должности, лист оценки деятельности заполняется по каждой должности отдельно.*

12.5. К протоколам прилагаются материалы по самоанализу.

12.6. Секретарь Комиссии на основании всех материалов составляет итоговый оценочный лист всех работников в баллах, с которым знакомятся работники индивидуально под подпись.

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

12.8. Комиссия обязана осуществить проверку обоснованности заявления работника и предоставить исчерпывающий ответ. При обоснованности доводов вносятся изменения в итоговый оценочный лист.

12.9. Утвержденный оценочный лист оформляется протоколом.

В протоколе заседания комиссии указывается:

- наименование общеобразовательной организации;
- дата, место проведения заседания, порядковый номер заседания;
- число членов, установленное для комиссии, и число членов, присутствующих на заседании;
- вопрос повестки дня;
- краткая или полная запись выступления участника заседания;
- результаты голосования (по каждому работнику в случае разногласий членов комиссии) с указанием количества баллов и суммы в %.
- общая сумма набранных работниками (баллов и %) по категориям персонала;
- стоимость балла(ов) и итоговой суммы %;
- подписи секретаря, председателя и членов Комиссии.

12.10. Бухгалтер учреждения:

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 и стоимости баллов(ов) и итоговой суммы % (при необходимости), проводит расчеты по пересчету набранных баллов и % каждым работником в денежный эквивалент (руб.).

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

12.12. Информирование работников за полученные качественные показатели деятельности производится путем ознакомления с приказом (индивидуально).

XIII. Заключительное положение

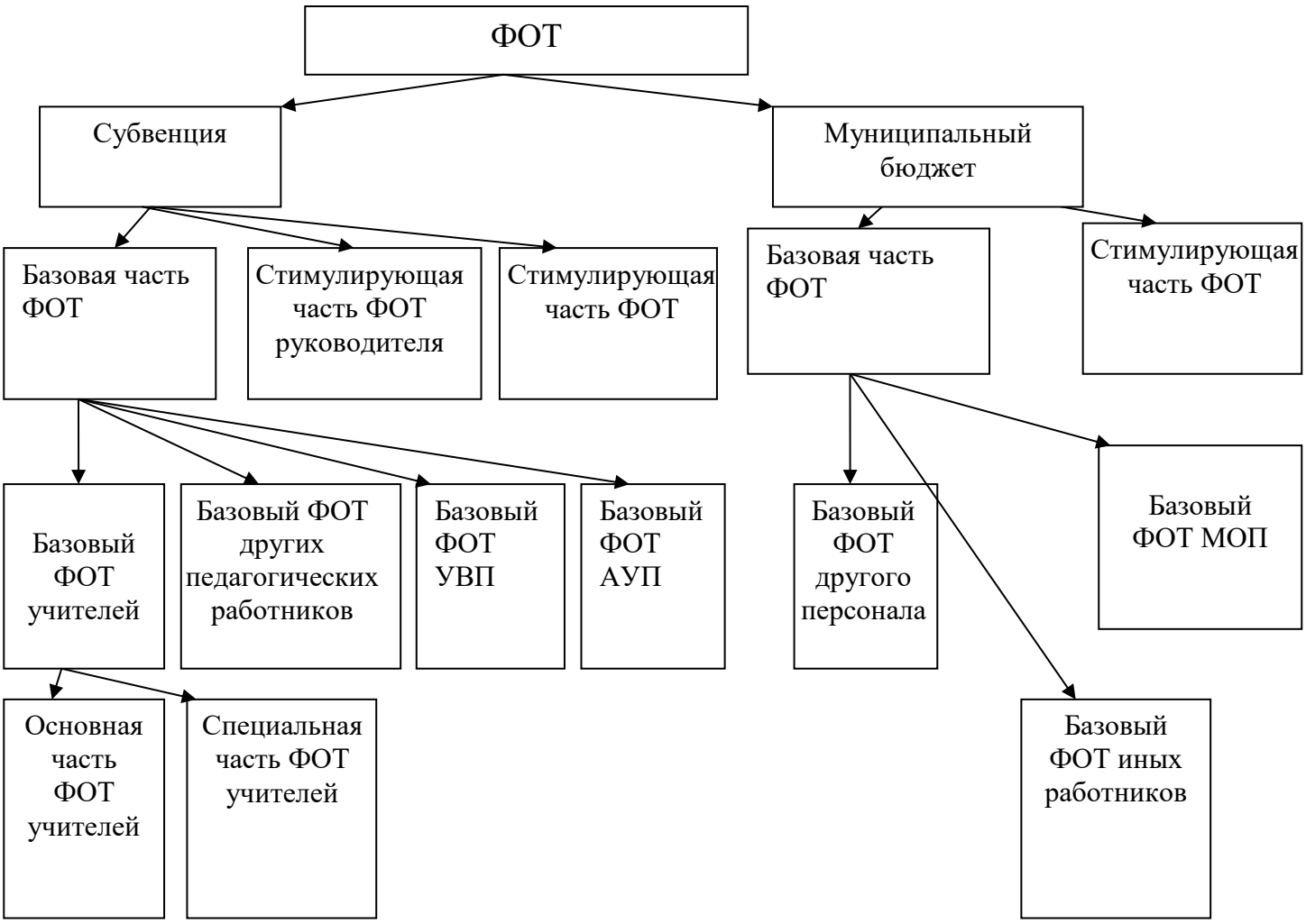
13.1. Районный коэффициент начисляется на все виды выплат, связанных с оплатой труда.

13.2. 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.

Приложение № 1
к Положению о системе
оплаты труда работников
МАОУ «Лицей № 176»

СОГЛАСОВАНО	ПРИНЯТО	УТВЕРЖДАЮ
на заседании профкома	на общем собрании	И.о.директора МАОУ «Лицей № 176»
МАОУ «Лицей № 176»	трудового коллектива	_____ Н.В. Швензель
протокол от 04.09.2026г. № 1	протокол от 04.09.2026г. № 2	приказ от 04.09.2026 г. № 396/1-од

Структура фонда оплаты труда учреждения
на 2026-2027 учебный год



Приложение № 2
к Положению о системе
оплаты труда работников
МАОУ «Лицей № 176»

МОТИВИРОВАННОЕ МНЕНИЕ
Председатель профкома
МАОУ «Лицей № 176»
протокол от 04.09.2026г. № 1

ПРИНЯТО
на общем собрании
трудового коллектива
протокол от 04.09.2026 г. № 2

УТВЕРЖДАЮ
И.о.директора МАОУ «Лицей № 176»
_____ Н.В. Швензель
приказ от 04.09.2026 г. № 396/1-од

Размеры должностных окладов по профессионально квалификационной группе должностей педагогических работников по квалификационным уровням (утв. приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. № 216-н):

Квалификационные уровни	Должности, отнесённые к квалификационным уровням	Должностной оклад, рублей	Ставка заработной платы, рублей
1 квалификационный уровень	музыкальный руководитель		15 042
2 квалификационный уровень	педагог-организатор; социальный педагог	15 689	
	педагог дополнительного образования		15 689
3 квалификационный уровень	методист; педагог-психолог	16 147	
	воспитатель		16 147
4 квалификационный уровень	преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины; тьютор	27 093	
	преподаватель; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед		27 093

Размеры должностных окладов по профессионально-квалификационной группе должностей иных педагогических работников:

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, рублей
	советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	27 093

Размеры должностных окладов по профессионально квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала: первого уровня:

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, рублей
-	секретарь учебной части	11 218

Размеры должностных окладов руководителей структурных подразделений на основе профессиональных квалификационных групп, квалификационных уровней, уровней (подуровней) квалификаций (утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 5 мая 2008 г. № 216-н)<*>:

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад, рублей
1 квалификационный уровень:		
1	Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-	

	консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	
	I группа по оплате труда руководителей	19 307
	II группа по оплате труда руководителей	17 948
	III группа по оплате труда руководителей	16 805
	IV группа по оплате труда руководителей	16 460
2 квалификационный уровень:		
2	Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	
	I группа по оплате труда руководителей	20 065
	II группа по оплате труда руководителей	18 612
	III группа по оплате труда руководителей	17 380
	IV группа по оплате труда руководителей	16 661

<**> Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2 квалификационному уровню.

Размеры должностных окладов работников ведущего звена:

№ п/п	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Квалификационная категория	Должностной оклад, рублей
1	Библиотекарь	без категории	11 770
		2 категория	12 265
		1 категория	12 870
		ведущий	13 475
2	Звукооператор	без категории	11 770
		2 категория	12 265
		категория	12 870
		высшая категория	13 475

Размеры должностных окладов работников среднего звена:

Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Квалификационная категория	Должностной оклад, рублей
Руководитель кружка	без категории	10 450
	2 категория	10 780
	1 категория	11 220

Размеры должностных окладов установлены:

- постановлением мэрии г. Новосибирска от 30 сентября 2019 г. № 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»;

- в соответствии с Соглашением в сфере труда по муниципальным учреждениям, подведомственным департаменту образования мэрии города Новосибирска, на 2024-2026 годы (приложение № 3 к Соглашению).

Приложение № 3
к Положению о системе
оплаты труда работников
МАОУ «Лицей № 176»

СОГЛАСОВАНО
на заседании профкома
МАОУ «Лицей № 176»
протокол от 04.09.2026 г. №1

ПРИНЯТО
на общем собрании
трудового коллектива
протокол от 04.09.2026 г. № 2

УТВЕРЖДАЮ
И.о.директора МАОУ «Лицей № 176»
_____ Н.В. Швензель
приказ от 04.09.2026 г. № 396/1-од

Размеры выплат из специальной части фонда оплаты труда
Нормирование базовой учебной нагрузки учителя с 01.09.2026 г.

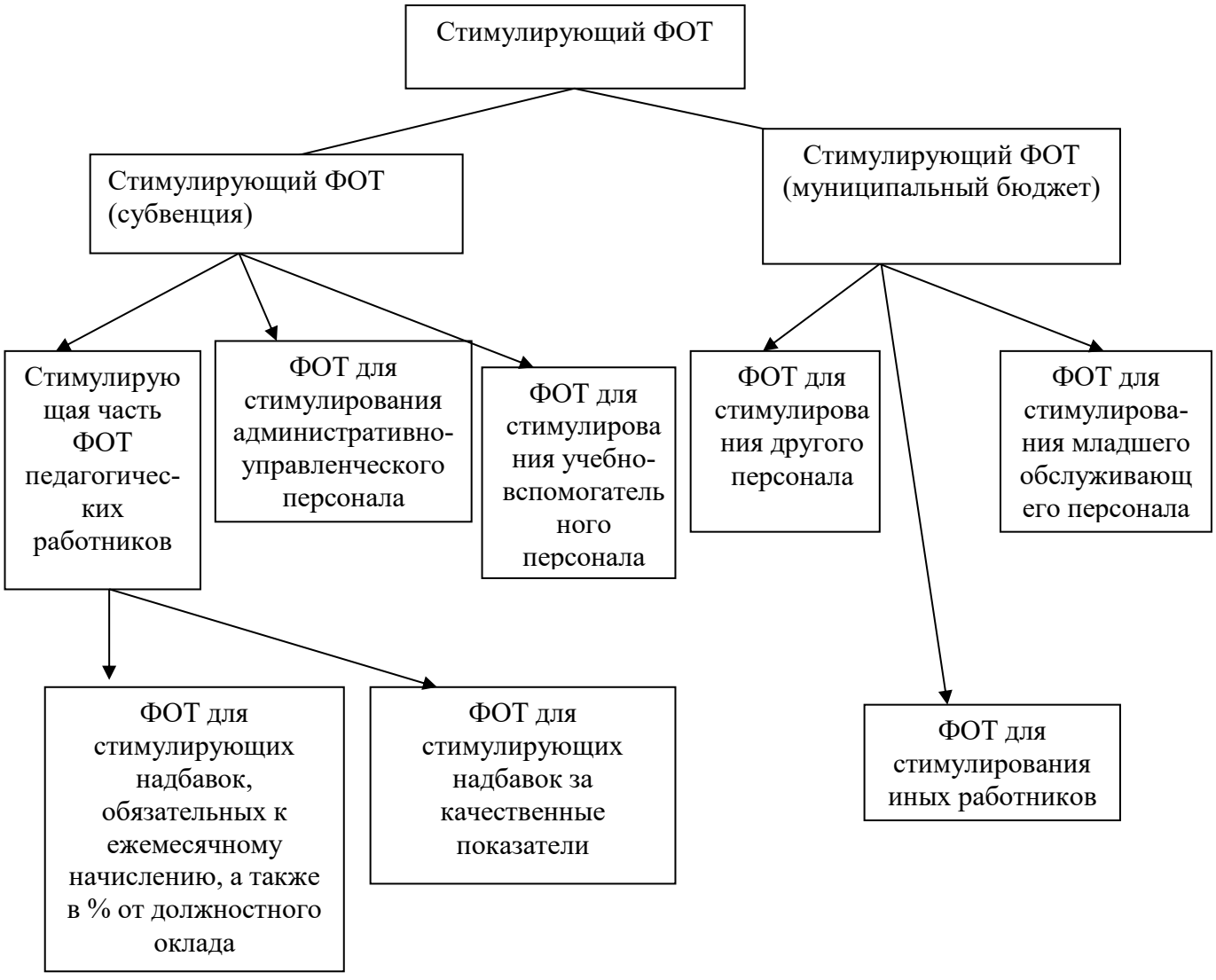
Специальная базовая часть	**Основная деятельность учителя**	**Размер доплаты, в % к кол-ву часов (сумма в руб.)**
Доплата за заведование кабинетом (из расчета должностного оклада учителя (18 час в неделю))	Организация работы кабинета в соответствии с должностными обязанностями заведующего кабинетом	**1% (164,43руб.)**
Доплата за проверку письменных работ (18 час. в неделю)	Русский язык, родной русский язык (1-4 классы)	**10% (1644,30 руб.)**
	Русский язык, родной русский язык (5-11 классы)	**15% (2466, 45 руб.)**
	Математика, алгебра, геометрия (1-11 классы)	**10% (1644,30 руб.)**
	Химия, литература, иностранный язык, физика	**5% (822,15 руб.)**
Доплата за классное руководство	Классные руководители 1-11-х классов	**3000 рублей (без учета районного коэффициента)**
Доплата за заведование кафедрой, лабораторией, центром и т.д. (из расчета должностного оклада учителя (18 час в неделю))	Разработка и экспертиза рабочих программ, пополнение банка контрольно-измерительных материалов для оценки качества результатов обучения по предметам; подготовка и проведение заседаний кафедры; оказание методической помощи учителям при аттестации, при подготовке к участию различным конференциям; в общелицейской методической работе – педсоветах, методических декадах, профессиональных конкурсах; обобщение лучшего педагогического опыта; размещение материалов на сайте. Апробация нового содержания (углубление, профилизация, специализация и т.п.), новых образовательных технологий; издательская деятельность; участие педагогов в профессиональных конкурсах; система работы по развитию материально-технической и информационно-методической базы учебных кабинетов учителей кафедры. Проведение административных и кафедральных контрольных работ и анализ результатов, взаимопроверка тетрадей, посещение уроков учителей кафедры. Организация и проведение предметных недель, организация участия лицейских команд в олимпиадах, НПК, интеллектуальных играх и конкурсах, в т.ч. в дистанционных формах.	**30% (4932,9 руб.)**
Заведование учебно-опытными (пришкольными)	В период выполнения сезонных работ на участках: благоустройство территории лицея, зонирование, Обрезка кустарников; больных, усохших ветвей; скашивание	**2000 руб.**

участками	травы; декоративное оформление газонов на территории лицея: подбор и посадка цветочно-декоративных культур, уход за ними в течение лета.	
Выполнение дополнительной индивидуальной и (или) групповой работы с обучающимися, в целях реализации образовательных программ:		
Педагогическая деятельность в рамках реализации инновационных программ, опытно-экспериментальная работа, организация и проведение олимпиад (из расчета должностного оклада учителя (18 час в неделю))	Реализация нового содержания образования и внедрение новых технологий в процесс обучения. Реализация нового содержания образования и внедрение новых технологий в процесс специализированного инженерно-технологического образования. Научно-методическая, исследовательская работа в рамках деятельности Городской экспериментальной (инновационной площадки). Руководство социальными проектами и социальными акциями в рамках проекта «Социально активная школа». Реализация инновационных проектов - Спортивно-оздоровительный клуб «Сокол», военно-патриотический клуб «Дорогами Победы», Вокально-инструментальный ансамбль «Крылатая Гвардия». Реализация программ и проектов «Модернизация системы мониторинга качества образования», «Здоровье лицеиста», «Одарённые дети», «Развитие самоуправления», 500+, РРЦРО и т.д. Организация, проведение и результативное участие в олимпиадах разного уровня.	**25% (4110,75 руб.)**
Выполнение дополнительной индивидуальной и (или) групповой работы с обучающимися	Работа с одаренными и отстающими учащимися, специально организованная подготовка выпускников 9-х и 11-х классов к ГИА, индивидуальные и групповые консультации, дополнительные занятия, включая использование дистанционных образовательных технологий	**20% (3288,60 руб.)**
Внеурочная деятельность	За исключением, входящей в учебную нагрузку, предусмотренную планом внеурочной деятельности, при условии осуществления образовательной деятельности в течение учебного года в соответствии с пунктом 1.5 Тарифного соглашения, с учётом объёма работы	**в размере установленной стоимости часа (за фактически выданное кол-во часов)**
Другие виды дополнительной учебной деятельности, регулирование которой осуществляется графиками, планами, расписаниями, ЛНА учреждения, коллективным договором.	Участие в оздоровительных, воспитательных и других мероприятиях, проводимых в целях реализации образовательных программ в Учреждении, включая участие в концертной деятельности, конкурсах, состязаниях, экскурсиях, спортивных соревнованиях, тренировочных сборах, других видах учебной деятельности	**20% (3288,60руб.)**
в т.ч. учителя специализированного класса (с 01.09.2026 г.)		
Обучение одаренных детей в специализированных классах	Естественно-научного (физики, химии, биологии), инженерно-технологического, IT и математического направлений, с учетом объема учебной (преподавательской) работы в зависимости от сложности и профильности предмета, определяемой Учреждением	**15% (2466,45 руб.)**
Доплата за заведование спец. кабинетом (из расчета должностного оклада учителя (18 час в неделю))	Химия (каб. 307), физика (каб. 208, 215), труд (технология) (каб. 114, каб. 105, каб. 116), информатика (каб. 301, каб. 302, каб. 306, каб.115)	**10% (1644,30руб.)**

Приложение № 4
к Положению о системе
оплаты труда работников
МАОУ «Лицей № 176»

МОТИВИРОВАННОЕ МНЕНИЕ	ПРИНЯТО	УТВЕРЖДАЮ
Председатель профкома	на общем собрании	И.о.директора МАОУ «Лицей № 176»
МАОУ «Лицей № 176»	трудового коллектива	_____ Н.В. Швензель
протокол от 04.09.2026 г. № 1	протокол от 04.09.2026г. № 2	приказ от 04.09.2026 г. № 396/1-од

Структура стимулирующего фонда оплаты труда учреждения



Приложение № 5
к Положению о системе
оплаты труда работников
МАОУ «Лицей № 176»

Критерии оценивания качественных показателей работы учителей

(*рейтинговая система*)

Критерии, группы, показатели	максимальный балл	само-оценка	оценка комиссии	примечание
Расчет рейтинга учителя R(у) осуществляется по следующей формуле: R(у)=Ry+Rв+Rм+Rо+Rк, где:				
Ry - результативность работы учителя по предмету ***(Ry=Пкч+Пнс)***, где:				
Пкч – качественная успеваемость по предмету (средняя арифметическая) при 100% абсолютной успеваемости и отсутствии обучающихся с одной «тройкой» (кроме русского языка и математики): Начальная школа 100% 99 – 89%	 20 баллов 10 баллов			
ОБЗР, физическая культура, ИЗО, музыка 100% 99- 89%	 20 баллов 10 баллов			
Математика, информатика, физика (специализированные инженерные классы) 75% и более 74 - 69%	 20 баллов 10 баллов			
Математика, физика, информатика (общеобразовательные) 75% и более 74 - 69%	 20 баллов 10 баллов			
Русский язык, химия, литература, история, география, литература, биология, обществознание, иностранный язык, труд (технология), предметы части формируемой участниками образовательных отношений УП 75% и более 74 - 69%	 20 баллов 10 баллов			
Пнс - Результаты ЕГЭ, ОГЭ (учитываются обязательные экзамены и профильные экзамены по выбору (% выбравших экзамен не менее 50%) При абсолютной успеваемости 100% - ОГЭ качество знаний - 75-100% - ЕГЭ средний балл по предмету не ниже уровня ТБ2 - ЕГЭ наличие обучающегося, получившего 100 баллов	*Баллы за результаты ЕГЭ, ОГЭ устанавливаются на год* 10 баллов			
Всего по позиции *Ry*:	**30 баллов**			
Rв - результативность олимпиадной, исследовательской и проектной деятельности обучающихся **(*Rв=Гк+Рм+Мк+Ро+Во+ Вс +Рк+Вп*)**, где:				
Гк – победа в лицейской НПК 1-4, 5-8 классы	1 место - 2 балла 2,3 место - 1 балл			
Рм – призовые места обучающихся в районных конкурсах, соревнованиях, олимпиадах, конференциях (различной направленности)	1 место – 3 балла 2,3 место – 2 балла			
Мк - призовые места обучающихся в муниципальных конкурсах, соревнованиях, олимпиадах НОУ «Сибирь, Перспектива, Моё первое открытие (кроме муниципального этапа ВсОШ), конференциях (очное участие)	1 место – 5 баллов 2,3 место – 3 балла			
Ро – призовые места обучающихся (очное участие) в региональных конкурсах, соревнованиях, олимпиадах (кроме регионального этапа ВсОШ)	1 место – 15 баллов 2,3 место –10 баллов			
Во – призовые места обучающихся на всероссийских/международных олимпиадах школьников (отдельный перечень), конкурсы проф. направленности	победители - 25 баллов призёры – 20 баллов			
Вс - ВсОШ: Муниципальный этап (победители/призёры) Региональный этап (победители/призёры) Заключительный этап (победители/призёры) *Баллы за результаты регионального и заключительного этапов устанавливаются на год*	10/7 баллов 20/15 баллов 30/25 баллов			
Рк - – призовые места обучающихся в образовательных событиях Консорциума	победители - 2 балла призеры - 1 балл			
Вп – проведение учителем внеклассной работы по предмету (предметная неделя, неделя науки и творчества, кружки, посвящение… и т.п.) (за все)	в лицее – 2 балла на параллели-1 балл			
Всего по позиции *Rв:*	**74 балла**			

***Rм - результативность научно-методической работы учителя* (*Rм= M0+M1+M2+M3+M4+ M5*)**, где:				
M0 – победа в профессиональных конкурсах/призёр (лауреат). Очное участие Заочное участие	муниц– 15/10 баллов регион- 20/15 баллов всерос. -30/25 баллов муниц– 10/5 баллов регион- 15/10 баллов всерос. - 25/20 баллов			
M1 **–** результативное участие педагогов в образовательных событиях Консорциума	Победитель - 2 балла Призер -1 балл Выступление -1 балл Публикация - 1 балл			
M2 – выступления на педагогических советах, семинарах, вебинарах, методических объединениях, конференциях с обобщением опыта работы, экспертная работа, работа в жюри	в лицее – 1 балл район. - 2 балла муниц. – 3 балла регион. – 4 балла всерос./ междун. – 5 бал			
M3 – публикация методических, дидактических статей, пособий, рекомендаций и материалов (за все)	печат. изд –5 баллов элект. изд. – 1 балл			
M4 **–** сопровождение учебной деятельности средствами информатизации (платформы Moodle, Сферум (по рейтинговому участию)	2 балла	-		
M5 **–** сопровождение учебного процесса на платформе Моя школа (не менее 70% домашнего задания на платформе)	5 баллов			
Всего по позиции *Rм:*	**35 баллов**			
Ro - рейтинг учителя по общим показателям работы в лицее Ro= (O1+O2+O3+O4+O6+O7+ O8), где:				
O1 – организация и проведение олимпиад, конференций, конкурсов и пр. на базе лицея	3 балл			
O2 **–** высокое качество организации и проведения мероприятия: Лицейского уровня Районного уровня Городского уровня Областного уровня	 1 балл 2 балла 3 балла 4 балла			
O3 **–**высокий уровень исполнительской дисциплины	3 балла	-		
O4– качественное выполнение обязанностей дежурного учителя	1 балл			
05 –качественное выполнение разовых поручений (за каждое)	1 балл	-		
O6- отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	1 балл	-		
O7 **–** рейтинг активности в ВК	5 баллов			
O8 – предоставление информации для публикации в интернет-пространстве	до 5 баллов			
Всего по позиции *Ro:*	**23 балла**			
В результате расчет рейтинга учителя осуществляется по следующей формуле: R(y)=Ry+Rв+Rм+Ro				
Ry				
Rв				
Rм				
Ro				
ИТОГО R(y)				

На основе полученных результатов делаются выводы:

1 четверть	**2 четверть**	**3 четверть**	**4 четверть**
Высокий уровень – набрано 50 и более баллов; Оптимальный уровень 49–35 баллов; Низкий уровень – менее 35 баллов	Высокий уровень – набрано 60 и более баллов; Оптимальный уровень 59–40 баллов; Низкий уровень – менее 40 баллов	Высокий уровень – набрано 80 и более баллов; Оптимальный уровень 79–55 баллов; Низкий уровень – менее 55 баллов	Высокий уровень – набрано 70 и более баллов; Оптимальный уровень 69–50 баллов; Низкий уровень – менее 50 баллов

Приложение № 6
к Положению о системе
оплаты труда работников
МАОУ «Лицей № 176»

Качественные показатели оценки эффективности работы
(по каждой должности отдельно)

ЗАМЕСТИТЕЛЬ ДИРЕКТОРА ПО УЧЕБНО-ВОСПИТАТЕЛЬНОЙ РАБОТЕ (1)

№	Показатели оценки эффективности деятельности	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат (балл)	Периодичность (четвертная, годовая, ежемесячная)
1.1	Выполнение планового объема оказываемых муниципальных услуг (работ), установленного муниципальным заданием	100% и выше от 95 до 99 % от 90 до 94 %	20 15 10	годовая
1.2	Качество предоставления образовательной услуги	81% и выше от 71 до 80% от 65 до 70%	20 15 10	по итогам четверти, года
1.3	Наличие выпускников, имеющих высокие качественные показатели обучения	1. Медаль «За особые успехи в учении» по окончании средней школы 2. аттестат с отличием по окончании основной школы	20 15	годовая
1.4	Сохранение численности обучающихся (воспитанников)	от 99 до 100 % от 95 до 98 % от 90 до 94 %	20 15 10	годовая
1.5	Эффективная организация работы с родителями	отсутствие жалоб	10	ежемесячно
1.6	Высокий уровень организации и мониторинга учебно-воспитательного процесса, методического, информационного процесса	Наличие аналитических материалов	15	по итогам четверти
1.7	Соблюдение сроков и порядка предоставления отчетности, информации	При отсутствии замечаний к срокам исполнения	10	ежемесячно
1.8	Стабильность коллектива	Доля уволенных работников от общего количества работающих до 5%	10	годовая
1.9	Наличие участников (лауреатов и победителей) олимпиад, конкурсов, конференций, фестивалей, проектов, соревнований, смотров, игр	1. Международный уровень 2. Всероссийский уровень 3. Региональный (областной) уровень 4. Городской (муниципальный) уровень	30 25 20 15	годовая
1.10	Повышение качества участия лицеистов курируемых классов в олимпиадах и интеллектуальных конкурсах	положительная динамика отношения % победителей и призёров к количеству участников	15	годовая

1.11	На высоком качественном уровне проведено мероприятие (публикация в СМИ), способствующее улучшению имиджа лицея в образовательном пространстве:	района города региона России мира	10 15 20 25 30	ежемесячно
1.12	Повышение квалификационного статуса учителей	получение квалификационной категории, ученой степени	20	годовая
1.13	Доля работников, прошедших повышение квалификации, профессиональную переподготовку	1. выше 5% от общего количества педагогов 2. от 2 до 5% от общего количества педагогов	20 15	годовая
1.14	Отсутствие нарушений и замечаний надзорных органов	Отсутствие нарушений и замечаний в актах проверок	50	по результатам проверок
1.15	Благоприятный психологический климат в коллективе	Отсутствие конфликтных ситуаций	10	ежемесячно
1.16	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений	Отсутствие замечаний	10	ежемесячно
1.17	Высокий уровень исполнительской дисциплины	Оперативность и качественность выполнения поручений	10	ежемесячно

ЗАМЕСТИТЕЛЬ ДИРЕКТОРА ПО ВОСПИТАТЕЛЬНОЙ РАБОТЕ (2)

№	Показатели оценки эффективности деятельности	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат (балл)	Периодичность (четвертная, годовая, ежемесячная)
2.1	Высокое качество организации и проведения открытого внеклассного мероприятия	- для образовательной ступени - для всего лицея - на район - на город - на область	10 15 20 25 30	ежемесячно
2.2	Качество воспитания	1. 80-100% посещаемость учащимися секций, кружков, элективных курсов	15	по итогам четверти
		2. Вовлечение более 50% учащихся в социально значимую деятельность	15	ежемесячно
2.3	Качественное ведение документации	Нет замечаний по работе с учебной документацией	10	по итогам четверти
2.4	Повышение качества работы с учащимися «группы риска»:	1.снижение количества учащихся, стоящих на внутри-школьном учете;	10	ежемесячно
		2. снижение количества учащихся, стоящих на учете в ИДН	15	
2.5	Сохранение численности контингента, занимающихся в кружках, секциях лицея	от 99 до 100 % от 95 до 98 % от 90 до 94 %	20 15 10	полугодовая
2.6	Эффективная организация работы с родителями	отсутствие жалоб	10	ежемесячно
2.7	Высокий уровень организации и мониторинга воспитательного процесса	Наличие качественных аналитических материалов	15	по итогам четверти
2.8	Соблюдение сроков и порядка предоставления отчетности, информации	При отсутствии замечаний к срокам исполнения	10	ежемесячно
2.9	Благоприятный психологический климат в коллективе	Отсутствие конфликтных ситуаций	10	ежемесячно
2.10	Отсутствие нарушений и замечаний надзорных органов	Отсутствие нарушений и замечаний в актах проверок	20	по результатам проверок
2.11	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений	Отсутствие замечаний	10	ежемесячно
2.12	Высокий уровень исполнительской дисциплины	Оперативность и качественность выполнения поручений	10	ежемесячно

ПЕДАГОГ-ОРГАНИЗАТОР (3)

№	Показатели оценки эффективности деятельности	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат (балл)	Периодичность (четвертная, годовая, ежемесячная)
3.1	Высокое качество организации и проведения открытого внеклассного мероприятия	- для образовательной ступени - для всего лицея - на район - на город - на область	10 15 20 25 30	ежемесячно
3.2	Качество воспитания	1. 80-100% посещаемость учащимися секций, кружков, элективных курсов	15	по итогам четверти
		2. Вовлечение более 50% учащихся в социально значимую деятельность	15	ежемесячно
3.3	Качественное ведение документации	Нет замечаний по работе с учебной документацией	10	по итогам четверти
3.4	Повышение качества работы с учащимися «группы риска»:	1. снижение количества учащихся, стоящих на внутри-школьном учете; 2. снижение количества учащихся, стоящих на учете в ИДН	10 15	ежемесячно
3.5	Сохранение численности контингента, занимающихся в кружках, секциях лицея	от 99 до 100 % от 95 до 98 % от 90 до 94 %	20 15 10	полугодовая
3.6	Эффективная организация работы с родителями	отсутствие жалоб	10	ежемесячно
3.7	Высокий уровень организации и мониторинга воспитательного процесса	Наличие качественных аналитических материалов	15	по итогам четверти
3.8	Соблюдение сроков и порядка предоставления отчетности, информации	При отсутствии замечаний к срокам исполнения	10	ежемесячно
3.9	Благоприятный психологический климат в коллективе	Отсутствие конфликтных ситуаций	10	ежемесячно
3.10	Отсутствие нарушений и замечаний надзорных органов	Отсутствие нарушений и замечаний в актах проверок	20	по результатам проверок
3.11	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений	Отсутствие замечаний	10	ежемесячно
3.12	Высокий уровень исполнительской дисциплины	Оперативность и качественность выполнения поручений	10	ежемесячно

МЕТОДИСТ (4)

№	Показатели оценки эффективности деятельности	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат (балл)	Периодичность (четвертная, годовая, ежемесячная)
4.1	Высокое качество проведения семинаров по методической работе в рамках ФГОС, международных и региональных проектов и иных инновационных направлений деятельности	в лицее на районном уровне на городском уровне на областном уровне	10 15 20 25	ежемесячно
4.2	Победа в районном конкурсе инновационных проектов, международной ярмарке «УчСиб», в конкурсе социально-значимых проектов, в дистанционных конкурсах	победитель дипломант лауреат	25 20 15	ежемесячно
4.3	Качественная подготовка и выступление на педсовете, педагогической, научно-практической конференции с обобщением педагогического опыта:	в лицее на районном уровне на городском уровне на областном уровне на всероссийском уровне на международном уровне	5 10 15 20 25 30	ежемесячно
4.4	Качественная реализация функций по методическому сопровождению аттестации педагогов	повышение квалификационного статуса педагогов лицея	20	ежемесячно
4.5	Качественная реализация функций по методическому сопровождению повышения квалификации педагогов	строгое соблюдение периодичности повышения квалификации педагогами	20	ежемесячно
4.6	Высокий уровень организации и мониторинга методического процесса	наличие качественных аналитических материалов	10	ежемесячно
4.7	Использование новых информационных технологий в работе	создание электронной базы, каталога методических материалов	10	ежемесячно
4.8	Высокое качество и своевременность разработки и оформления документации и отчетности	отсутствие замечаний к срокам и качеству отчетов и служебной документации	10	ежемесячно
4.9	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений	отсутствие замечаний	10	ежемесячно
4.10	Высокий уровень исполнительской дисциплины	оперативность и качественность выполнения поручений	10	ежемесячно

РУКОВОДИТЕЛЬ СТРУКТУРНОГО ПОДРАЗДЕЛЕНИЯ
(отдела, кафедры, службы, центра, лаборатории, фокус-группы) (5)

№	Показатели оценки эффективности деятельности	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат (балл)	Периодичность (полугодовая, годовая, ежемесячная)
5.1	Качественная реализация образовательных проектов и программ	Достижение целевых разделов проектов	20	ежемесячно
5.2	Качественное проведение оценочных процедур, мониторинговых исследований, анализа промежуточных результатов	Наличие качественных аналитических материалов	15	полугодовая
5.3	Повышение качества цифровизации. Использование новых информационных технологий в работе	Наличие и развитие электронного банка материалов СП, эффективное его использование	10	ежемесячно
5.4	Положительная динамика по показателям оценки деятельности структурного подразделения	по 91-100% показателей	15	по итогам полугодия, года
		по 81-90% показателей	10	
		по 70-80% показателей	5	
		по 60-69% показателей	4	
		по 50-59% показателей	3	
5.5	Качественное систематическое участие структурного подразделения в работе сайта лицея	Не реже 2-х раз в месяц пополнение материалов на странице СП	10	ежемесячно
5.6	Формирование положительного имиджа учреждения	Издание методических материалов по инновационной деятельности	10	ежемесячно
5.7	Высокое качество и своевременность разработки и оформления документации и отчетности	Отсутствие замечаний к срокам и качеству отчетов и служебной документации	10	ежемесячно
5.8	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений	Отсутствие замечаний	10	ежемесячно
5.9	Высокий уровень исполнительской дисциплины	Оперативность и качественность выполнения поручений	10	ежемесячно

ПЕДАГОГ-ПСИХОЛОГ (6)

№	Показатели оценки эффективности деятельности	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат (балл)	Периодичность (четвертная, полугодовая, годовая, ежемесячная)
6.1	Профессиональные достижения педагога	Победитель/призёр профессионального конкурса (очное участие)* - районный уровень - муниципальный уровень - региональный уровень - всероссийский уровень	 30/15 40/20 50/25 60/30	ежемесячно
6.2	Снижение уровня тревожности обучающихся	Положительная динамика	10	полугодовая
6.3	Здоровый психологический и моральный климат в детских коллективах лицея	Отсутствие случаев суицида	15	годовая
6.4	Формирование положительного имиджа учреждения	Высокая культура общения с участниками образовательного процесса	10	ежемесячно
6.5	Качественное оказание консультационных услуг педагогам, родителям, обучающимся	Положительная динамика и отзывы	10	ежемесячно
6.6	Эффективная организация работы с родителями	Отсутствие жалоб, участие родителей в мероприятиях лицея	10	ежемесячно
6.7	Качественная разработка и реализация психолого-педагогических проектов, социально-значимых акций и пр.	Эффективность внедрения и проведения	20	ежемесячно
6.8	Наличие учащихся – победителей/призеров олимпиад, научных конференций, соревнований и конкурсов по психологии и др.	- Региональный уровень - Муниципальный уровень - районный уровень - школьный уровень	30/25 25/20 20/15 15/10	ежемесячно
6.9	Качественная организация и проведение психологических, др. семинаров, тренингов	- Районный уровень - Муниципальный уровень - Региональный уровень	15 20 25	ежемесячно
6.10	Качественное ведение школьной документации	Нет замечаний по работе с учебной документацией	10	по итогам четверти
6.11	Высокий уровень исполнительской дисциплины	Оперативность и качественность выполнения поручений	10	ежемесячно
6.12	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений	Отсутствие замечаний	10	ежемесячно
6.13	Результативность работы с детьми с ОВЗ	Положительная динамики образовательных результатов и/или социализации ребенка	15	по итогам четверти

* - половина указанных баллов при заочном, дистанционном участии в конкурсах.

СОЦИАЛЬНЫЙ ПЕДАГОГ (7)

№	Показатели оценки эффективности деятельности	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат (балл)	Периодичность (четвертная, полугодовая, годовая, ежемесячная)
7.1	Профессиональные достижения педагога	Победитель/призёр профессионального конкурса (очное участие)* - районный уровень - муниципальный уровень - региональный уровень - всероссийский уровень	 30/15 40/20 50/25 60/30	ежемесячно
7.2	Высокое качество организации и проведения открытого внеклассного мероприятия	По итогам проведения мероприятия	20	ежемесячно
7.3	Качество воспитания	Вовлечение более 50% учащихся в социально-значимую деятельность	15	ежемесячно
7.4	Снижение количества правонарушений, совершенных уч-ся	Положительная динамика	15	полугодовая
7.5	Снижение количества пропусков уроков без уважительной причины по лицею	Положительная динамика	15	ежемесячно
7.6	Снижение количества учащихся, стоящих на учете в ПДН	Положительная динамика	20	годовая
7.7	Снижение количества учащихся, стоящих на внутришкольном учёте	Положительная динамика	20	полугодовая
7.8	Эффективная организация работы с родителями	Отсутствие жалоб, участие родителей в мероприятиях лицея	10	ежемесячно
7.9	Отсутствие замечаний надзорных органов	Отсутствие нарушений	20	по результатам проверок
7.10	Формирование положительного имиджа учреждения	Высокая культура общения с участниками образовательного процесса	10	ежемесячно
7.11	Качественная разработка и реализация социально-значимых акций и пр.	Эффективность внедрения и проведения	20	ежемесячно
7.12	Качественное ведение школьной документации, предоставления отчётности	Нет замечаний по работе с учебной документацией, по срокам предоставления отчетности и информации	10	По итогам четверти
7.13	Высокий уровень исполнительской дисциплины	Оперативность и качественность выполнения поручений	10	ежемесячно
7.14	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений	отсутствие замечаний	10	ежемесячно
7.15	Результативность работы с детьми с ОВЗ	Положительная динамики образовательных результатов и/или социализации ребенка	15	по итогам года

* - половина указанных баллов при заочном, дистанционном участии в конкурсах.

ПРЕПОДАВАТЕЛЬ-ОРГАНИЗАТОР ОБЗР (8)

№	Показатели оценки эффективности деятельности	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат (балл)	Периодичность (четвертная годовая, ежемесячная)
8.1	Профессиональные достижения педагога	Победитель/призёр профессионального конкурса (очное участие)* - районный уровень - муниципальный уровень - региональный уровень - всероссийский уровень	 20/10 25/15 30/20 40/25	ежемесячная
8.2	Соблюдение сроков и порядка предоставления отчетности	Отсутствие замечаний	5	ежемесячная
8.3	Качество воспитания	100% посещаемость учащимися клуба	10	По итогам четверти
		Вовлечение более 50% учащихся в социально-значимую деятельность	10	ежемесячно
8.4	Качественное ведение школьной документации	Нет замечаний по работе с учебной документацией	5	По итогам четверти
8.5	Высокое качество организации и проведения открытого внеклассного мероприятия	По итогам проведения мероприятия	10	ежемесячно
8.6	Эффективная организация работы с родителями	Отсутствие жалоб, участие родителей в мероприятиях лицея	10	ежемесячно
8.7	Формирование положительного имиджа учреждения	качественно проведенное мероприятие	10	ежемесячно
8.8	Отсутствие предписаний контролирующих органов	Отсутствие нарушений в обеспечении безопасности образовательного процесса, осуществления карантинных мероприятий в условиях пандемии и др.	15	по результатам проверок
8.9	Высокий уровень исполнительской дисциплины	Оперативность и качественность выполнения поручений	5	ежемесячно
8.10	Качественная разработка и реализация педагогических проектов, социально-значимых акций и пр.	Эффективность внедрения и проведения	15	ежемесячная
8.11	Наличие учащихся – победителей/ призеров олимпиад, научных конференций, соревнований и конкурсов по ОБиЗР	- Региональный уровень - Муниципальный уровень - районный уровень - школьный уровень	25/15 20/10 10/5 5/2	ежемесячная
8.12	Качественная организация и проведение семинаров	- Районный уровень - Муниципальный уровень - Региональный уровень	5 10 15	ежемесячная
8.13	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений	отсутствие замечаний	5	ежемесячно

* - половина указанных баллов при заочном, дистанционном участии в конкурсах.

ПЕДАГОГ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ (9)

№	Показатели оценки эффективности деятельности	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат (балл)	Периодичность (четвертная годовая, ежемесячная)
9.1	Профессиональные достижения педагога	Победитель/призёр профессионального конкурса (очное участие)* - районный уровень - муниципальный уровень - региональный уровень - всероссийский уровень	 30/15 40/20 50/25 60/30	ежемесячная
9.2	Учащийся-победитель/призёр, лауреат в творческом конкурсе	- региональный уровень - муниципальный уровень - районный уровень	25/20 20/15 15/10	ежемесячно
9.3	Качество воспитания	100% посещаемость учащимися секций, кружков, элективных курсов	15	По итогам четверти
9.4	Формирование положительного имиджа учреждения	Высокая культура общения с участниками образовательного процесса	10	ежемесячная
9.5	Эффективная организация работы с родителями	Отсутствие жалоб, участие родителей в мероприятиях лицея	10	ежемесячная
9.6	Качественное ведение школьной документации	Нет замечаний по работе с учебной документацией	10	По итогам четверти
9.7	Высокий уровень исполнительской дисциплины	Оперативность и качественность выполнения поручений	10	ежемесячно
9.8	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений	отсутствие замечаний	10	ежемесячно

* - половина указанных баллов при заочном, дистанционном участии в конкурсах.

ВОСПИТАТЕЛЬ (10)

№	Показатели оценки эффективности деятельности	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат (балл)	Периодичность (четвертная, полугодовая, годовая, ежемесячная)
10.1	Профессиональные достижения педагога	Победитель/призёр профессионального конкурса (очное участие)* - районный уровень - муниципальный уровень - региональный уровень - всероссийский уровень	 30/15 40/20 50/25 60/30	ежемесячно
10.2	Сохранность численности воспитанников в ГКП	от 99 до 100 % от 95 до 98 % от 90 до 94 %	20 15 10	полугодовая
10.3	Здоровый психологический и моральный климат в детском коллективе ГКП	Отсутствие жалоб, замечаний	10	годовая
10.4	Формирование положительного имиджа учреждения	Высокая культура общения с участниками образовательного процесса	10	ежемесячно
10.5	Качественное оказание услуг педагогам, родителям, обучающимся	Положительная динамика и отзывы	10	ежемесячно
10.6	Эффективная организация работы с родителями	Отсутствие жалоб, участие родителей в мероприятиях лицея	10	ежемесячно
10.7	Качественная подготовка и результативное участие воспитанников в конкурсах, фестивалях и других мероприятиях на уровне:	- района - города - региона и выше	10 15 20	ежемесячно
10.8	Активное участие в работе коллегиальных органов управления лицеем (педагогический совет, Совет родителей и др.)	- наличие доклада, презентации или иных материалов	10	ежемесячно
10.9	Качественная организация и проведение мастер-классов, открытых занятий и др.	- школьный уровень - Районный уровень - Муниципальный уровень - Региональный уровень	10 15 20 25	ежемесячно
10.10	Качественное ведение школьной документации.	Соблюдение сроков и порядка предоставления отчетности, информации.	10	По итогам четверти
10.11	Высокий уровень исполнительской дисциплины	Оперативность и качественность выполнения поручений	10	ежемесячно
10.12	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений	отсутствие замечаний	10	ежемесячно

* - половина указанных баллов при заочном, дистанционном участии в конкурсах.

ТЬЮТОР (11)

№	Показатели оценки эффективности деятельности	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат (балл)	Периодичность (четвертная, полугодовая, годовая, ежемесячная)
11.1	Профессиональные достижения педагога	Победитель/призёр профессионального конкурса (очное участие)* - районный уровень - муниципальный уровень - региональный уровень - всероссийский уровень	 15/10 20/15 30/20 40/25	ежемесячно
11.2	Снижение уровня тревожности уч-ся	Положительная динамика	5	полугодовая
11.3	Здоровый психологический и моральный климат в детских коллективах лицея	Отсутствие случаев суицида	5	годовая
11.4	Формирование положительного имиджа учреждения	Высокая культура общения с участниками образовательного процесса	5	ежемесячная
11.5	Качественное оказание услуг педагогам, родителям, обучающимся	Положительная динамика и отзывы	5	ежемесячная
11.6	Эффективная организация работы с родителями	Отсутствие жалоб, участие родителей в мероприятиях лицея	5	ежемесячно
11.7	Качественная разработка и реализация психолого-педагогических проектов, социально-значимых акций и пр.	Эффективность внедрения и проведения	15	ежемесячно
11.8	Наличие учащихся – победителей/ призеров олимпиад, научных конференций, соревнований и конкурсов и др.	- Региональный уровень - Муниципальный уровень - районный уровень - школьный уровень	25/15 20/10 10/5 5/2	ежемесячно
11.9	Качественная организация и проведение семинаров, тренингов, встреч	- Районный уровень - Муниципальный уровень - Региональный уровень	5 10 15	ежемесячно
11.10	Качественное ведение школьной документации	Нет замечаний по работе с учебной документацией	5	по итогам четверти
11.11	Высокий уровень исполнительской дисциплины	Оперативность и качественность выполнения поручений	5	ежемесячно
11.12	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений	отсутствие замечаний	5	ежемесячно
11.13	Результативность работы с детьми с ОВЗ	Положительная динамики образовательных результатов и/или социализации ребенка	10	по итогам года

* - половина указанных баллов при заочном, дистанционном участии в конкурсах.

ЗАВЕДУЮЩИЙ ХОЗЯЙСТВОМ (12)

№	Показатели оценки эффективности деятельности	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат (балл)	Периодичность (четвертная годовая, ежемесячная)
12.1	Обеспечение бесперебойного функционирования здания.	Своевременное подписание договоров на обслуживание здания и оборудования. Оперативность и качественность выполнения заявок.	15	ежемесячно
12.2	Качественная организация и проведение текущего и капитального ремонта.	1.Своевременное обследование технического состояния, здания, коммуникаций, оборудования	10	ежемесячно
		2.Обеспечение своевременного проведения работ подрядчиком	20	
		3.Своевременное обеспечение материалами для ремонта	15	
12.3	Выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда.	Отсутствие нарушений и замечаний в актах проверок.	20	по результатам проверок
12.4	Сохранность имущества и оборудования лицея	Сохранность имущества: 100%. Увеличение длительности эксплуатации оборудования учреждения.	10	ежемесячно
12.5	Своевременное предотвращение аварийных ситуаций	отсутствие аварийных ситуаций	20	ежемесячно
12.6	Выполнение требований СанПиН в части обеспечения температурного, светового режима	Отсутствие жалоб участников образовательного процесса.	10	ежемесячно
12.7	Рациональное использование энергоресурсов	Наличие существенной экономии	10	ежемесячно
12.8	Высокий уровень исполнительской дисциплины	Оперативность и качественность выполнения поручений администрации	10	ежемесячно
12.9	Оперативность и качественность выполнения заявок по устранению технических неполадок	Отсутствие замечаний по срокам и качеству устранения неполадок и ремонтных работ	20	ежемесячно
12.10	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	Замечаний и жалоб нет	10	ежемесячно
12.11	Своевременная постановка на учет всех материальных ценностей, приобретенных лицеем за счет бюджетных и внебюджетных средств	Ведение электронной базы имущества лицея	10	ежемесячно

БИБЛИОТЕКАРЬ (13)

№	Показатели оценки эффективности деятельности	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат (балл)	Периодичность (четвертная, полугодовая, годовая, ежемесячная)
13.1	Качественная сохранность и развитие библиотечного фонда	Положительная динамика развития фонда	10	полугодовая
13.2	Результативное участие в научно-практических конференциях, конкурсах, проектах	- победа - призовое место - лауреат	25 20 15	ежемесячная
13.3	Качественное оформление тематических выставок	Актуальность и своевременность оформления выставок и презентаций	10	ежемесячная
13.4	Качественная организация и проведение мероприятий по формированию информационной культуры обучающихся и педагогических работников	- внутри классных коллективов /на школьном уровне - на районном уровне - на городском уровне - на региональном уровне	5/10 15 20 25	ежемесячная
13.5	Положительная динамика в повышении читательской активности учащихся.	Прирост не менее 15%	10	По итогам четверти
13.6	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников учебно-воспитательного процесса, администрации	Нет замечаний и нарушений	10	ежемесячная
13.7	Высокий уровень исполнительской дисциплины	Оперативность и качественность выполнения поручений	10	ежемесячная

СЕКРЕТАРЬ УЧЕБНОЙ ЧАСТИ (14)

№	Показатели оценки эффективности деятельности	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирую-щих выплат (балл)	Периодичность (четвертная, годовая, ежемесячная)
14.1	Своевременное и качественное оформление необходимой документации (договоров, медицинских книжек и др.)	Отсутствие замечаний	10	ежемесячно
14.2	Отсутствие нарушений и замечаний надзорных органов	Отсутствие замечаний в актах проверок	20	по результатам проверок
14.3	Своевременное и качественное исполнение служебных материалов, писем, запросов	Отсутствие нарушений	10	ежемесячно
14.4	Качественное оформление всей документации, связанной с движением контингента учащихся	Отсутствие замечаний	20	ежемесячно
14.5	Высокий уровень исполнительской дисциплины	Оперативность и качественность выполнения поручений	10	ежемесячно
14.6	Оперативность и качественность выполнения заявок	Отсутствие замечаний к срокам и качеству выполнения работ	20	ежемесячно
14.7	Качественное создание (ведение) банка данных, необходимого для работы, эффективное его использование	Отсутствие замечаний	20	ежемесячно
14.8	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений	отсутствие замечаний	10	ежемесячно

ЗАВЕДУЮЩИЙ СТОЛОВОЙ (15)

№	Показатели оценки эффективности деятельности	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат (балл)	Периодичность (квартальная годовая, ежемесячная)
15.1	Высокое качество приготовления пищи и обслуживания	при отсутствии замечаний	10	ежемесячно
15.2	Обеспечение сохранности имущества и оборудования на закрепленном участке	сохранность оборудования: 100%; содержание оборудования в рабочем состоянии, в соответствии техническим характеристи-кам; соблюдение мер по обеспечению технической исправности оборудования.	10	ежемесячно
15.3	Осуществление качественного контроля за состоянием оборудования пищеблока	отсутствие замечаний	10	ежемесячно
15.4	соблюдение режима выдачи приготовленной пищи	отсутствие замечаний	10	ежемесячно
15.5	Высокое качество содержания помещений пищеблока согласно требованиям СанПиН	отсутствие жалоб	10	ежемесячно
15.6	Отсутствие нарушений и замечаний надзорных органов по результатам проверок	при отсутствии замечаний со стороны контролирующих органов	50	по результатам проверок
15.7	Качественное соблюдение санитарно-эпидемиологических требований к технологическим процессам приготовления блюд	отсутствие замечаний	10	ежемесячно
15.8	Высокий уровень исполнительской дисциплины	своевременность и качественность выполнения поручений	10	ежемесячно
15.9	Удовлетворенность потребителей услуг	положительные отзывы о работе	10	годовая
15.10	Оперативность и качественность выполнения поступивших срочных заявок	отсутствие замечаний к срокам и качеству выполнения работ	10	ежемесячно
15.11	Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательных отношений	отсутствие жалоб и замечаний	10	ежемесячно
15.12	Соблюдение норм служебной и профессиональной этики, правил поведения и общения	отсутствие жалоб	10	ежемесячно

ГЛАВНЫЙ БУХГАЛТЕР (16)

№	Показатели оценки эффективности деятельности	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат (балл)	Периодичность (полугодовая, годовая, ежемесячная)
16.1	Выполнение планового объема оказываемых муниципальных услуг (работ) установленного муниципальным заданием	100% от 95 до 99% от 90 до 94%	20 15 10	полугодовая
16.2	Своевременное и качественное предоставление бухгалтерской отчетности	При отсутствии замечаний к срокам исполнения	10	ежемесячно
16.3	Качественное осуществление предварительного контроля на этапе планирования, составление плана финансово хозяйственной деятельности и расшифровок к ним	Отсутствие замечаний	10	годовая
16.4	Систематический и качественный анализ финансово-хозяйственной деятельности, качественное и своевременное исполнение, а также внесение изменений в план ФХД	Своевременная актуализация плана ФХД	20	ежемесячно
16.5	Контроль за экономным использованием материальных и финансовых ресурсов	Отсутствие нарушений ПФХД, наличие экономии	20	ежемесячно
16.6	Отсутствие нарушений и замечаний надзорных органов	Отсутствие нарушений и замечаний в актах проверок	50	по результатам проверок
16.7	Обеспечение своевременного освоения финансовых средств по муниципальному заданию и по субсидиям на иные цели	Отсутствие нарушений	10	полугодовая
16.8	Разработка новых положений, подготовка экономических расчетов, разработка проектов ЛНА, информационных писем	Актуальность и эффективность внедрения	10	ежемесячно
16.9	Разработка финансовых разделов региональных проектов, реализующихся в лицее	За каждый проект	20	ежемесячно
16.10	Своевременное и полное освоение финансовых средств через проведение закупочных процедур	Отсутствие замечаний	20	ежемесячно
16.11	Качественная организация контроля за состоянием дебиторской и кредиторской задолженности	Отсутствие дебиторской и просроченной кредиторской задолженности	15	ежемесячно
16.12	Разработка и внедрение рационализаторских экономических расчетов	За каждый расчет	20	ежемесячно
16.13	Высокий уровень исполнительской дисциплины	Оперативность и качественность выполнения поручений	10	ежемесячно
16.14	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	Замечаний нет	10	ежемесячно

БУХГАЛТЕР (17)

№	Показатели оценки эффективности деятельности	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирую-щих выплат (балл)	Периодичность (полугодовая, годовая, ежемесячная)
17.1	Своевременное и качественное оформление и предоставление отчетности	Соблюдение сроков, установленных порядков и форм представления сведений, отчетов и статистической отчетности	10	ежемесячно
17.2	Отсутствие нарушений и замечаний надзорных органов	Отсутствие нарушений и замечаний в актах проверок	20	по результатам проверок
17.3	Соблюдение установленных сроков уплаты платежей по налогам и сборам во внебюджетные фонды	Отсутствие фактов нарушений	10	ежемесячно
17.4	Обеспечение качественного функционирования деятельности отдельных служб	Своевременное оформление финансовой документации и подписание договоров	10	ежемесячно
17.5	Эффективная организация работы с электронным документооборотом	Отсутствие замечаний	10	ежемесячно
17.6	Своевременное, качественное адаптирование учетного процесса в связи с изменением законодательства	Актуальные формы и процессы	10	ежемесячно
17.7	Высокий уровень исполнительской дисциплины	Оперативность и качественность выполнения поручений	10	ежемесячно
17.8	Своевременное, качественное доведение программного продукта до специфики деятельности учреждения	Адаптированный продукт для применения в работе лицея	10	ежемесячно
17.9	Своевременное и качественное исполнение первичной документации	Отсутствие замечаний и нарушений сроков графика документооборота.	10	ежемесячно
17.10	Результативная работа с родителями по оказанию платных образовательных услуг	Исполнение сметы доходов от оказания платных дополнительных образовательных услуг	10	ежемесячно
17.11	Качественная организация контроля за состоянием дебиторской и кредиторской задолженности	Отсутствие дебиторской и просроченной кредиторской задолженности	10	ежемесячно
17.12	Разработка и внедрение рационализаторских экономических расчетов	За каждый расчет	20	ежемесячно
17.13	Высокая эффективность по обеспечению строгого соблюдения кассовой дисциплины	Отсутствие нарушений по соблюдению кассовой дисциплине	10	ежемесячно
17.14	Качественный учет материальных ценностей	Своевременный учёт материальных ценностей по группам	10	ежемесячно
17.15	Своевременная и качественная подготовка тарификационных списков	Соблюдение сроков подготовки тарификационных списков	15	полугодовая

17.16	Выполнение плана закупочных процедур при качественном проведении процедуры закупки	Выполнение плана в полном объеме и надлежащие сроки.	10	По полугодиям
17.17	Качественная обработка и анализ информации о ценах на товары, работы, услуги	Информация обработана и проанализирована с опережением установленных сроков	10	ежемесячно
17.18	Качественная обработка, формирование и хранение данных, информации, документов, в том числе полученных от поставщиков (подрядчиков, исполнителей)	Данные, информация и документы обрабатывались с опережением установленных сроков; хранение осуществляется надлежащим образом	10	ежемесячно
17.19	Качественное осуществление проверки необходимой документации для проведения закупочной процедуры	Проверка документации проводилась с опережением установленных сроков; выявленные нарушения устранены.	10	ежемесячно
17.20	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	Замечаний нет	10	ежемесячно

СПЕЦИАЛИСТ ПО ЗАКУПКАМ (18)

№	Показатели оценки эффективности деятельности	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат (балл)	Периодичность (полугодовая, годовая, ежемесячная)
18.1	Своевременное и качественное оформление и предоставление отчетности	При отсутствии замечаний к срокам исполнения	10	ежемесячно
18.2	Отсутствие нарушений и замечаний надзорных органов	Отсутствие нарушений и замечаний в актах проверок	20	по результатам проверок
18.3	Высокий уровень исполнительской дисциплины	Оперативность и качественность выполнения поручений	10	ежемесячно
18.4	Выполнение плана закупочных процедур при качественном проведении процедуры закупки	Выполнение плана в полном объеме и надлежащие сроки.	10	По полугодиям
18.5	Качественная обработка и анализ информации о ценах на товары, работы, услуги	Информация обработана и проанализирована с опережением установленных сроков	10	ежемесячно
18.6	Качественная обработка, формирование и хранение данных, информации, документов, в том числе полученных от поставщиков (подрядчиков, исполнителей)	Данные, информация и документы обрабатывались с опережением установленных сроков; хранение осуществляется надлежащим образом	10	ежемесячно
18.7	Качественное осуществление проверки необходимой документации для проведения закупочной процедуры	Проверка документации проводилась с опережением установленных сроков; выявленные нарушения устранены.	10	ежемесячно
18.8	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	Замечаний нет	10	ежемесячно

ЛАБОРАНТ (19)

№	Показатели оценки эффективности деятельности	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат (балл)	Периодичность (четвертная годовая, ежемесячная)
19.1	Соблюдение норм санитарного содержания и хранения лабораторного и иного оборудования	Отсутствие нарушений	10	ежемесячно
19.2	Обеспечение сохранности и увеличение длительности эксплуатации оборудования учреждения	Сохранность оборудования: 100%; содержание оборудования в рабочем состоянии, в соответствии техническим характеристи-кам; соблюдение мер по обеспечению технической исправности оборудования.	20	ежемесячно
19.3	Качественная подготовка к работе сетей лицея и лабораторного оборудования	Снижение (отсутствие) поломок, сбоя в работе	10	ежемесячно
19.4	Оперативность и качественность выполнения заявок	отсутствие замечаний к срокам и качеству выполнения работ	20	ежемесячно
19.5	Своевременное предупреждение аварийных ситуаций /своевременное устранение чрезвычайных и непредвиденных ситуаций	Снижение (отсутствие) аварийных ситуаций/ отсутствие сбоев в работе /обеспечение непрерывности процесса	20	ежемесячно
19.6	Отсутствие нарушений и замечаний надзорных органов по результатам проверок	Отсутствие нарушений и замечаний в актах проверок	15	По результатам проверок
19.7	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений	Отсутствие замечаний	10	ежемесячно
19.8	Высокий уровень исполнительской дисциплины	Своевременность и качественность выполнения поручений	10	ежемесячно

ТЕХНИК (20)

№	Показатели оценки эффективности деятельности	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат (балл)	Периодичность (четвертная годовая, ежемесячная)
20.1	Соблюдение норм санитарного содержания и хранения оборудования	Отсутствие нарушений	10	ежемесячно
20.2	Обеспечение сохранности и увеличение длительности эксплуатации оборудования учреждения	Сохранность оборудования: 100%; содержание оборудования в рабочем состоянии, в соответствии техническим характеристикам; соблюдение мер по обеспечению технической исправности оборудования.	20	ежемесячно
20.3	Качественная подготовка к работе сетей лицея и электрооборудования	Снижение (отсутствие) поломок, сбоя в работе	10	ежемесячно
20.4	Оперативность и качественность выполнения заявок	отсутствие замечаний к срокам и качеству устранения неполадок и выполнения ремонтных работ	20	ежемесячно
20.5	Своевременное предупреждение аварийных ситуаций /своевременное устранение чрезвычайных и непредвиденных ситуаций	Снижение (отсутствие) аварийных ситуаций/ отсутствие сбоев в работе /обеспечение непрерывности процесса	20	ежемесячно
20.6	Отсутствие нарушений и замечаний надзорных органов по результатам проверок	Отсутствие нарушений и замечаний в актах проверок	15	По результатам проверок
20.7	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений	Отсутствие замечаний	10	ежемесячно
20.8	Высокий уровень исполнительской дисциплины	Своевременность и качественность выполнения поручений	10	ежемесячно
20.9	Соблюдение норм служебной и профессиональной этики, правил поведения и общения	Отсутствие замечаний	10	ежемесячно

СИСТЕМНЫЙ АДМИНИСТРАТОР (21)

№	Показатели оценки эффективности деятельности	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирую-щих выплат (балл)	Периодичность (четвертная годовая, ежемесячная)
21.1	Соблюдение норм санитарного содержания и хранения оборудования	Отсутствие нарушений	10	ежемесячно
21.2	Обеспечение сохранности и увеличение длительности эксплуатации оборудования учреждения	Сохранность оборудования: 100%; содержание оборудования в рабочем состоянии, в соответствии техническим характеристи-кам; соблюдение мер по обеспечению технической исправности оборудования..	20	ежемесячно
21.3	Качественная подготовка к работе сетей лицея и оборудования	Снижение (отсутствие) поломок, сбоя в работе	10	ежемесячно
21.4	Оперативность и качественность выполнения заявок	отсутствие замечаний к срокам и качеству выполнения работ	20	ежемесячно
21.5	Своевременное предупреждение аварийных ситуаций /своевременное устранение чрезвычайных и непредвиденных ситуаций	Снижение (отсутствие) аварийных ситуаций/ отсутствие сбоев в работе /обеспечение непрерывности процесса	20	ежемесячно
21.6	Отсутствие нарушений и замечаний надзорных органов по результатам проверок	Отсутствие нарушений и замечаний в актах проверок	15	По результатам проверок
21.7	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений	Отсутствие замечаний	10	ежемесячно
21.8	Высокий уровень исполнительской дисциплины	Своевременность и качественность выполнения поручений	10	ежемесячно
21.9	Эффективная организация информационной безопасности в учреждении	Отсутствие случаев нарушений информационной безопасности	до10	ежемесячно
21.10	Своевременное и качественное консультирование участников образовательного процесса по работе с программным обеспечением, по защите информации, эксплуатации компьютерной техники и периферийного оборудования	Отсутствие жалоб от участников образовательного процесса	10	ежемесячно

ПОВАР (22)

№	Показатели оценки эффективности деятельности	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат (балл)	Периодичность (квартальная годовая, ежемесячная)
22.1	Высокое качество приготовления пищи и обслуживания	при отсутствии замечаний	10	ежемесячно
22.2	Обеспечение сохранности имущества и оборудования на закрепленном участке	сохранность оборудования: 100%; содержание оборудования в рабочем состоянии, в соответствии техническим характеристи-кам; соблюдение мер по обеспечению технической исправности оборудования.	10	ежемесячно
22.3	Осуществление качественного контроля за состоянием оборудования пищеблока	отсутствие замечаний	10	ежемесячно
22.4	соблюдение режима выдачи приготовленной пищи	отсутствие замечаний	10	ежемесячно
22.5	Высокое качество содержания помещений пищеблока согласно требованиям СанПиН	отсутствие жалоб	10	ежемесячно
22.6	Отсутствие нарушений и замечаний надзорных органов по результатам проверок	при отсутствии замечаний со стороны контролирующих органов	20	по результатам проверок
22.7	Высокий уровень исполнительской дисциплины	Своевременность и качественность выполнения поручений	10	ежемесячно
22.8	Удовлетворенность потребителей услуг	положительные отзывы о работе	10	годовая
22.9	Оперативность и качественность выполнения поступивших срочных заявок	отсутствие замечаний к срокам и качеству выполнения работ	20	ежемесячно
22.10	Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательных отношений	отсутствие жалоб	10	ежемесячно
22.11	Соблюдение норм служебной и профессиональной этики, правил поведения и общения	Отсутствие замечаний	10	ежемесячно

МОЙЩИК ПОСУДЫ (23)

№	Показатели оценки эффективности деятельности	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат (балл)	Периодичность (квартальная годовая, ежемесячная)
23.1	Обеспечение сохранности имущества и оборудования на закрепленном участке	сохранность оборудования: 100%; содержание оборудования в рабочем состоянии, в соответствии техническим характеристи-кам; соблюдение мер по обеспечению технической исправности оборудования.	10	ежемесячно
23.2	Осуществление качественного контроля за состоянием оборудования пищеблока	отсутствие замечаний	10	ежемесячно
23.3	Высокое качество содержания помещений пищеблока согласно требованиям СанПиН	отсутствие жалоб	10	ежемесячно
23.4	Отсутствие нарушений и замечаний надзорных органов по результатам проверок	при отсутствии замечаний со стороны контролирующих органов	20	по результатам проверок
23.5	Высокий уровень исполнительской дисциплины	Своевременность и качественность выполнения поручений	10	ежемесячно
23.6	Удовлетворенность потребителей услуг	положительные отзывы о работе	10	годовая
23.7	Оперативность и качественность выполнения поступивших срочных заявок	отсутствие замечаний к срокам и качеству выполнения работ	15	ежемесячно
23.8	Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательных отношений	отсутствие жалоб	10	ежемесячно
23.9	Соблюдение норм служебной и профессиональной этики, правил поведения и общения	Отсутствие замечаний	10	ежемесячно

КЛАДОВЩИК (24)

№	Показатели оценки эффективности деятельности	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат (балл)	Периодичность (квартальная годовая, ежемесячная)
24.1	Обеспечение сохранности имущества и оборудования на закрепленном участке	сохранность оборудования: 100%; содержание оборудования в рабочем состоянии, в соответствии техническим характеристи-кам; соблюдение мер по обеспечению технической исправности оборудования.	10	ежемесячно
24.2	Отсутствие нарушений и замечаний надзорных органов по результатам проверок	при отсутствии замечаний со стороны контролирующих органов	20	по результатам проверок
24.3	Качественный учёт по группам и обеспечение сохранности вверенных материальных ценностей	Оперативный учёт и сохранность вверенных мат.ценностей: 100%	10	ежемесячно
24.4	Высокое качество хранения, выдаваемых материальных ценностей	Отсутствие замечаний	10	ежемесячно
24.5	Своевременное и качественное оформление в установленном порядке документов и отчетов	Нет замечаний	10	ежемесячно
24.6	Высокий уровень исполнительской дисциплины	Своевременность и качественность выполнения поручений	10	ежемесячно
24.7	Удовлетворенность потребителей услуг	положительные отзывы о работе	10	годовая
24.8	Оперативность и качественность выполнения поступивших срочных заявок	отсутствие замечаний к срокам и качеству выполнения работ	15	ежемесячно
24.9	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательных отношений	отсутствие жалоб	10	ежемесячно
24.10	Соблюдение норм служебной и профессиональной этики, правил поведения и общения	Отсутствие замечаний	10	ежемесячно

УБОРЩИК ТЕРРИТОРИЙ (25)

№	Показатели оценки эффективности деятельности	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат (балл)	Периодичность (квартальная годовая, ежемесячная)
25.1	Содержание закрепленного участка в соответствии с требованиями СанПиН	при отсутствии замечаний	15	ежемесячно
25.2	Оперативность и качественность выполнения поступивших срочных заявок	отсутствие замечаний к срокам и качеству выполнения работ	20	ежемесячно
25.3	Обеспечение сохранности имущества и оборудования на закрепленном участке	сохранность оборудования: 100%; содержание оборудования в рабочем состоянии и в соответствии техническим характеристикам; соблюдение мер по обеспечению технической исправности оборудования.	10	ежемесячно
25.4	Качественное обеспечение санитарного состояния площадки под контейнеры ТБО	отсутствие замечаний	10	ежемесячно
25.5	Качественное и своевременное обеспечение доступа к Учреждению в зимнее время	отсутствие жалоб	20	ежемесячно (в зимний период)
25.6	Высокий уровень исполнительской дисциплины	Своевременность и качественность выполнения поручений	10	ежемесячно
25.7	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательных отношений	отсутствие жалоб	10	ежемесячно
25.8	Соблюдение норм служебной и профессиональной этики, правил поведения и общения	Отсутствие жалоб	10	ежемесячно

УБОРЩИК СЛУЖЕБНЫХ ПОМЕЩЕНИЙ (26)

№	Показатели оценки эффективности деятельности	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат (балл)	Периодичность (квартальная годовая, ежемесячная)
26.1	Содержание закрепленного участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественное проведение генеральных уборок	при отсутствии замечаний	10	ежемесячно
26.2	Оперативность и качественность выполнения поступивших срочных заявок	отсутствие замечаний к срокам и качеству выполнения работ	20	ежемесячно
26.3	Обеспечение сохранности имущества и оборудования на закрепленном участке	сохранность оборудования: 100%; содержание оборудования в рабочем состоянии и в соответствии техническим характеристикам; соблюдение мер по обеспечению технической исправности оборудования.	10	ежемесячно
26.4	Высокий уровень исполнительской дисциплины	Своевременность и качественность выполнения поручений	10	ежемесячно
26.5	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательных отношений	отсутствие жалоб	10	ежемесячно
26.6	Соблюдение норм служебной и профессиональной этики, правил поведения и общения	Отсутствие жалоб	10	ежемесячно

СТОРОЖ (27)

№	Показатели оценки эффективности деятельности	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат (балл)	Периодичность (квартальная годовая, ежемесячная)
27.1	Качественное обеспечение сохранности имущества	Сохранность имущества: 100%. Отсутствие нарушений требований к сохранности имущества.	10	ежемесячно
27.2	Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации и выполнение алгоритмов по оповещению работников лицея	Отсутствие замечаний	20	ежемесячно
27.3	Соблюдение техники безопасности, пожарной безопасности	Отсутствие замечаний контролирующих органов	10	по результатам проверок
27.4	Высокий уровень исполнительской дисциплины	Своевременность и качественность выполнения поручений	10	ежемесячно
27.5	Качественное обеспечение контроля за допуском посторонних лиц и проноса запрещенных предметов в здание и на территорию лицея	Отсутствие замечаний и предотвращение фактов нарушений запретов и ограничений	20	ежемесячно
27.6	Высокий уровень решения конфликтных ситуаций	Отсутствие жалоб	15	ежемесячно
27.7	Оперативность и качественность выполнения поступивших срочных заявок	Отсутствие замечаний к срокам и качеству выполнения работ	10	ежемесячно
27.8	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений	Отсутствие жалоб	10	ежемесячно
27.9	Соблюдение норм служебной и профессиональной этики, правил поведения и общения	Отсутствие замечаний	10	ежемесячно

ЭЛЕКТРОМОНТЁР ПО РЕМОНТУ И ОБСЛУЖИВАНИЮ ЭЛЕКТРООБОРУДОВАНИЯ (28)

№	Показатели оценки эффективности деятельности	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат (балл)	Периодичность (квартальная годовая, ежемесячная)
28.1	Своевременное предотвращение аварийных ситуаций	отсутствие аварийных ситуаций	20	ежемесячно
28.2	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	отсутствие замечаний к срокам и качеству устранения технических неполадок	20	ежемесячно
28.3	Соблюдение техники безопасности, пожарной и электробезопасности	отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов	20	по результатам проверок
28.4	Обеспечение сохранности имущества и оборудования	сохранность оборудования: 100%; содержание оборудования в рабочем состоянии и в соответствии техническим характеристикам; соблюдение мер по обеспечению технической исправности оборудования; увеличение длительности эксплуатации оборудования и имущества учреждения	10	ежемесячно
28.5	Качественное обеспечение бесперебойной работы систем электроснабжения Учреждения	отсутствие замечаний	20	ежемесячно
28.6	Высокий уровень исполнительской дисциплины	Своевременность и качественность выполнения поручений	10	ежемесячно
28.7	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений	Отсутствие жалоб	10	ежемесячно
28.8	Соблюдение норм служебной и профессиональной этики, правил поведения и общения	Отсутствие замечаний	10	ежемесячно

СЛЕСАРЬ-САНТЕХНИК (29)

№	Показатели оценки эффективности деятельности	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат (балл)	Периодичность (квартальная годовая, ежемесячная)
29.1	Своевременное предотвращение аварийных ситуаций	отсутствие аварийных ситуаций	20	ежемесячно
29.2	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	отсутствие замечаний к срокам и качеству выполнения работ	20	ежемесячно
29.3	Соблюдение техники безопасности, пожарной и электробезопасности	отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов	20	по результатам проверок
29.4	Обеспечение сохранности имущества и оборудования	сохранность оборудования: 100%; содержание оборудования в рабочем состоянии и в соответствии техническим характеристикам; соблюдение мер по обеспечению технической исправности оборудования; увеличение длительности эксплуатации оборудования и имущества учреждения	10	ежемесячно
29.5	Качественное обеспечение бесперебойной работы систем отопления, водоснабжения, канализации и водостоков Учреждения	отсутствие замечаний	20	ежемесячно
29.6	Высокий уровень исполнительской дисциплины	Своевременность и качественность выполнения поручений	10	ежемесячно
29.7	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений	Отсутствие жалоб	10	ежемесячно
29.8	Соблюдение норм служебной и профессиональной этики, правил поведения и общения	Отсутствие замечаний	10	ежемесячно

СПЕЦИАЛИСТ ПО ОХРАНЕ ТРУДА (30)

№	Показатели оценки эффективности деятельности	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат (балл)	Периодичность (квартальная годовая, ежемесячная)
30.1	Качественное и своевременное предоставление отчётности	При отсутствии замечаний к срокам исполнения	10	ежемесячно
30.2	Отсутствие нарушений и замечаний надзорных органов по вопросам охраны труда	Отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов	20	по результатам проверок
30.3	Качественное обеспечение выполнения требований электро- и пожарной безопасности, охраны труда	отсутствие замечаний со стороны участников образовательных отношений	10	ежемесячно
30.4	Качественное ведение мероприятий по снижению травматизма среди обучающихся и работников лицея	Отсутствие случаев травматизма	20	полугодие
		Снижение случаев травматизма	10	
30.5	Качественное проведение обучения и проверки знаний работников лицея по охране труда	100% обученность	20	ежемесячно
30.6	Высокий уровень исполнительской дисциплины	Своевременность и качественность выполнения поручений	10	ежемесячно
30.7	Отсутствие обоснованных обращений родителей (законных представителей) учащихся, сотрудников и высокий уровень решения конфликтных ситуаций	Отсутствие жалоб	10	ежемесячно

СОВЕТНИК ДИРЕКТОРА ПО ВОСПИТАНИЮ И ВЗАИМОДЕЙСТВИЮ С ДЕТСКИМИ ОБЩЕСТВЕННЫМИ ОБЪЕДИНЕНИЯМИ (31)

№	Показатели оценки эффективности деятельности	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат (балл)	Периодичность (четвертная, годовая, ежемесячная)
31.1	Качественная реализация совместных программ/ проектов с социальными партнерами	За каждый проект/программу	20	ежемесячно
31.2	Качественная подготовка и проведение открытых воспитательных мероприятий	- для образовательной ступени - для всего лицея - на район - на город - на область	10 15 20 25 30	ежемесячно
31.3	Методическое сопровождение классных руководителей	Положительная динамика участия классных руководителей в РДШ, всероссийских проектах, длительных программах и конкурсах, иных формах методической работы и проводимых мероприятиях.	10	по итогам четверти
31.4	Высокий уровень организации и мониторинга воспитательного процесса	Наличие качественных аналитических материалов: - участия классных руководителей и обучающихся в лицейском самоуправлении; программы «Разговоры о важном», школьных проектах и программах: «ЮИД», «Медиахолдинг» и др. - занятости обучающихся (в т. ч. учетных категорий) в детском движении и дополнительном образовании	20	по итогам четверти
31.5	Медиасопровождение: сайт, группа в социальных сетях «ВКонтакте»	5 и более в месяц актуальных публикаций на сайте, в группе в соцсетях «ВКонтакте».	10	ежемесячно
31.6	Активное участие в подготовке педагогов для участия в конкурсах профессионального мастерства по вопросам воспитания	Результативное участие педагога в профконкурсе	20	ежемесячно
31.7	Качественное проведение совещаний с педагогическим коллективом по вопросам воспитания, освещение вопросов воспитания на административных и методических советах	на основе выписки из протоколов (за каждое)	10	ежемесячно
31.8	Соблюдение сроков и порядка предоставления отчетности, информации	При отсутствии замечаний к срокам исполнения	10	ежемесячно

31.9	Эффективная организация работы с родителями	отсутствие жалоб	10	ежемесячно
31.10	Проведение индивидуальных консультаций для педагогов, родителей, обучающихся по вопросам воспитания	не менее 15 (по факту фиксации в журнале индивидуальных консультаций)	10	ежемесячно
31.11	Вовлеченность обучающихся в реализуемые проекты и мероприятия	- не менее 50% обучающихся; - не менее 30% обучающихся из «группы риска»	15 10	ежемесячно
31.12	Качественная реализация детско-родительских инициатив, социальных проектов, акций, флэш-мобов	не менее 1 раза в квартал	20	по итогам четверти
31.13	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений	отсутствие замечаний	10	ежемесячно
31.14	Высокий уровень исполнительской дисциплины	Оперативность и качественность выполнения поручений	10	ежемесячно

ЗВУКООПЕРАТОР (32)

№	Показатели оценки эффективности деятельности	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат (балл)	Периодичность (четвертная годовая, ежемесячная)
32.1	Качественная подготовка и проведение озвучивания мероприятий различного уровня	Бесперебойная работа звукового оборудования	10 за каждое мероприятие	ежемесячно
32.2	Ведение организационно-методической, кружковой, сольной деятельности	Ведение кружка, сольной работы	10	ежемесячно
32.3	Качественное личное участие в мероприятиях учреждения	Организация концертов, выступлений танцевальных коллективов, творческих выездов, участие в творческих конкурсах	10 за каждое мероприятие	ежемесячно
32.4	Осуществление контроля за техническим состоянием аппаратуры	Отсутствие поломок, необходимости экстренного ремонта	5	ежемесячно
32.5	Обеспечение сохранности и увеличение длительности эксплуатации оборудования учреждения	Сохранность оборудования: 100%; содержание оборудования в рабочем состоянии, в соответствии техническим характеристикам; соблюдение мер по обеспечению технической исправности оборудования. Отсутствие нарушений требований к сохранности	20	ежемесячно
32.6	Оперативность и качественность выполнения поступивших срочных заявок	Отсутствие замечаний к срокам и качеству выполнения заявок	20	ежемесячно
32.7	Своевременное предупреждение /своевременное устранение чрезвычайных и непредвиденных ситуаций	Снижение (отсутствие) аварийных ситуаций/ отсутствие сбоев в работе /обеспечение непрерывности процесса	20	ежемесячно
32.8	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений	Отсутствие замечаний	10	ежемесячно
32.9	Высокий уровень исполнительской дисциплины	Своевременность и качественность выполнения поручений	10	ежемесячно

УЧИТЕЛЬ-ЛОГОПЕД (33)

№	Показатели оценки эффективности деятельности	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат (балл)	Периодичность (четвертная годовая, ежемесячная)
33.1	Качественное ведение установленной документации. Соблюдение сроков и порядка предоставления отчетности, информации.	отсутствие замечаний	5	ежемесячно
33.2	Качественное создание и поддержание безопасного, психологически комфортного образовательного пространства в процессе профессиональной деятельности.	отсутствие жалоб и замечаний	5	ежемесячно
33.3	Профессиональные достижения педагога:	Победитель/призёр профессионального конкурса (очное участие)* - районный уровень - муниципальный уровень - региональный уровень - всероссийский уровень	 20/10 25/15 30/20 40/25	ежемесячно
33.4	Качественная разработка и внедрение авторских программ на уровне:	- лицея - района - города - региона и выше	5 10 15 20	ежемесячно
33.5	Качественная работа по организации и публикации авторских статей, методических материалов	- наличие публикаций статей, методических разработок, результатов научно-практической деятельности в научно-практических и социально-значимых изданиях	5	ежемесячно
33.6	Наличие учащихся из числа детей с ОВЗ – победителей/ призеров олимпиад, конкурсов и др.	- региональный уровень - муниципальный уровень - районный уровень	20/10 10/5 5/2	ежемесячно
33.7	Эффективная организация работы с родителями	отсутствие жалоб	5	ежемесячно
33.8	Отсутствие нарушений и замечаний надзорных органов по результатам проверок	отсутствие нарушений и замечаний в актах проверок	10	По результатам проверок
33.9	Высокий уровень результативности проводимой работы, повышение образовательных результатов или жизненных результатов детей	положительная динамика	10	по итогам года
33.10	Высокий уровень исполнительской дисциплины	своевременность и качественность выполнения поручений	5	ежемесячно
33.11	Активное участие в работе коллегиальных органов управления лицеем (методический совет, педагогический совет, Совет родителей) и т.д.	- наличие доклада, презентации или иных материалов	3	По факту проведения Совета
33.12	Качественная организация и	- лицея	2	ежемесячно

	проведение семинаров, тренингов, мастер-классов, встреч	- района - города - региона и выше	5 10 15	
33.13	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений	отсутствие замечаний	5	ежемесячно

* - половина указанных баллов при заочном, дистанционном участии в конкурсах.

УЧИТЕЛЬ-ДЕФЕКТОЛОГ (34)

№	Показатели оценки эффективности деятельности	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат (балл)	Периодичность (четвертная годовая, ежемесячная)
34.1	Качественное ведение установленной документации. Соблюдение сроков и порядка предоставления отчетности, информации.	отсутствие замечаний	5	ежемесячно
34.2	Качественное создание и поддержание безопасного, психологически комфортного образовательного пространства в процессе профессиональной деятельности.	отсутствие жалоб и замечаний	5	ежемесячно
34.3	Профессиональные достижения педагога:	Победитель/призёр профессионального конкурса (очное участие)* - районный уровень - муниципальный уровень - региональный уровень - всероссийский уровень	 20/10 25/15 30/20 40/25	ежемесячно
34.4	Качественная разработка и внедрение авторских программ на уровне:	- лицея - района - города - региона и выше	5 10 15 20	ежемесячно
34.5	Качественная работа по организации и публикации авторских статей, методических материалов.	- наличие публикаций статей, методических разработок, результатов научно-практической деятельности в научно-практических и социально-значимых изданиях	5	ежемесячно
34.6	Наличие учащихся из числа детей с ОВЗ – победителей/ призеров олимпиад, конкурсов и др.	- региональный уровень - муниципальный уровень - районный уровень	20/10 10/5 5/2	ежемесячно
34.7	Эффективная организация работы с родителями.	отсутствие жалоб	5	ежемесячно
34.8	Отсутствие нарушений и замечаний надзорных органов по результатам проверок.	отсутствие нарушений и замечаний в актах проверок	10	По результатам проверок
34.9	Высокий уровень результативности проводимой работы, повышение образовательных результатов или жизненных результатов детей.	положительная динамика	10	по итогам года
34.10	Высокий уровень исполнительской дисциплины.	своевременность и качественность выполнения поручений	5	ежемесячно
34.11	Активное участие в работе коллегиальных органов управления лицеем (методический совет, педагогический совет, Совет родителей и др.).	- наличие доклада, презентации или иных материалов выступления	3	По факту проведения Совета

34.12	Качественная организация и проведение семинаров, тренингов, мастер-классов, встреч.	- лицея - района - города - региона и выше	2 5 10 15	ежемесячно
34.13	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений	отсутствие замечаний	5	ежемесячно

* - половина указанных баллов при заочном, дистанционном участии в конкурсах.

КУХОННЫЙ РАБОЧИЙ (35)

№	Показатели оценки эффективности деятельности	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат (балл)	Периодичность (квартальная годовая, ежемесячная)
22.1	Обеспечение сохранности имущества и оборудования на закрепленном участке	сохранность оборудования: 100%	10	ежемесячно
22.2	Осуществление качественного контроля за состоянием оборудования пищеблока	содержание оборудования в рабочем состоянии, в соответствии техническим характеристикам; соблюдение мер по обеспечению технической исправности оборудования; отсутствие замечаний	10	ежемесячно
22.3	Высокое качество содержания помещений пищеблока согласно требованиям СанПиН	отсутствие жалоб	10	ежемесячно
22.4	Отсутствие нарушений и замечаний надзорных органов по результатам проверок	при отсутствии замечаний со стороны контролирующих органов	20	по результатам проверок
22.5	Высокий уровень исполнительской дисциплины	своевременность и качественность выполнения поручений	10	ежемесячно
22.6	Удовлетворенность потребителей услуг	положительные отзывы о работе	10	годовая
22.7	Оперативность и качественность выполнения поступивших срочных заявок	отсутствие замечаний к срокам и качеству выполнения работ	20	ежемесячно
22.8	Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательных отношений	отсутствие жалоб	10	ежемесячно
22.9	Соблюдение норм служебной и профессиональной этики, правил поведения и общения	отсутствие замечаний	10	ежемесячно

Приложение № 7
к Положению о системе
оплаты труда работников
МАОУ «Лицей № 176»

Лист самооценки деятельности работника
за _____месяц 202__ г.

_____
(должность работника)

_____
(ФИО)

№	Качественные показатели оценки эффективности деятельности	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат (балл)	Периодичность (четвертная, годовая, полугодие ежемесячная)	Самооценка (баллы)	Административная оценка (баллы)
1						
2						
3						
…						
Итого:						

_____/_____
Подпись/расшифровка

Приложение № 8
к Положению о системе
оплаты труда работников
МАОУ «Лицей № 176»

Показатели эффективности деятельности работника

№ п.п	Показатели	Критерии	Размер надбавки, % от должностного оклада (оклада), ставки зараб.платы	Категории работников	Периодичность (квартальная годовая, ежемесячная)
1	Сложность обучения предмету (из расчета фактической педнагрузки)	Преподавание предметов: математика, русский язык, родной язык (русский), литературное чтение, окружающий мир	10	Учителя, работающие в 1х классах	ежемесячная
		Преподавание предметов: математика, русский язык, родной язык (русский) литературное чтение, литературное чтение на родном языке, окружающий мир	5	Учителя, работающие во 2-4х классах	
		Преподавание профильных предметов в спецклассах: 1. информатика, технология 2. математика (алгебра, геометрия) 3. физика (8Б, 9Б, 11А)	20	Учителя, работающие в специализированных классах	
2	Подготовка учебных комплексов по новым дисциплинам, вводимым в связи с изменением учебных планов	Своевременная и качественная подготовка учебных комплексов, прошедших рецензирование	20	Педагогические работники	ежемесячная
3	Качество и характер выполняемой работы. Высокая ответственность за конечный результат	а) Достижение целевых показателей, эффектив-ность деятельности при выполнении организационно-координирующих, коммуника-тивных и наставнических функций.	20	Педагогические работники	ежемесячная
		б) Деятельность по организации творческих, интеллектуальных, научных и других объединений учащихся.	100		
		в) Деятельность по организации школьных спортивных клубов.	100	Учителя физкультуры	ежемесячная
		г) Сложность процесса, сложность применяемого оборудования, средств обучения и воспитания.	100	Все сотрудники	ежемесячная
		д) Высокая степень занятости, темпа работы, оперативности и самостоятельности.	45		
		е) Реализация опыта применения новых форм, методов и технологий, средств и оборудования.	50		
4	Качественное выполнение общественно значимых видов деятельности	1. Разработка локальных нормативных актов; контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы	100	Сотрудники, выполняющие	ежемесячная

		трудового права; контроль за выполнением условий трудовых договоров работников, дополнительных соглашений к трудовым договорам, коллективных договоров и др.		данный вид деятельности	
		2. Подготовка и организация социально значимых мероприятий в лицее: а) Высокая интеллектуальная и организационная нагрузка.	100	Педагогические работники	ежемесячная
		б) Новизна принимаемых решений. Реализация творческих способностей.	50		
5	Содействие созданию условий, повышающих результативность деятельности лицея, благоприятного климата в коллективе	1. Организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и формирование положительного имиджа учреждения на уровне: - лицея	10	Все сотрудники	ежемесячная
		- района	15		
		- города	20		
		- области и выше	50		
		- международном	100		
		2. Качественное решение поставленных задач (простых/сложных): а) Профессиональная компетентность при выполнении наиболее сложных и ответственных работ.	50	Все сотрудники	ежемесячная
		б) Новизна принимаемых решений.	45		
		3. Саморазвитие педагогов (активное участие в семинарах, конкурсах, лекториях, вебинарах и пр.)	15	Педагогические работники	ежемесячная
		4. Деловая активность (инициативность и активное участие в реализации выдвинутых идей и предложений).	50	Все сотрудники	ежемесячная
		5. Высокая степень ответственности за безопасность обучающихся.	100	Все сотрудники	ежемесячная
		6. Высокий уровень ответственности (анализ рисков. Высокий уровень решения проблемных вопросов).	100	Все сотрудники	ежемесячная
		Качественная организация внешних связей: а) Умение взаимодействовать с другими образовательными организациями, учреждениями и предприятиями.	20	Педагогические работники, учебно-вспомогательный персонал, специалисты	ежемесячная
		б) Применение новых форм, инновационных подходов к работе с родителями.	30	Педагогические работники, секретарь учебной части	

Приложение № 9
к Положению о системе
оплаты труда работников
МАОУ «Лицей № 176»

СОГЛАСОВАНО
на заседании профкома
МАОУ «Лицей № 176»
протокол от 04.09.2026 г. № 1

ПРИНЯТО
на общем собрании
трудового коллектива
протокол от 04.09.2026 г. № 2

УТВЕРЖДАЮ
И.о.директора МАОУ «Лицей № 176»
_____ Н.В. Швензель
приказ от 04.09.2026 г. № 396/1-од

Премии по итогам работы за календарный период

№ п/п	Условия выплаты	Периодичность	% от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы
1	за достижение высоких результатов работы за год	1 раз в год	400
2	за систематическое и качественное участие в открытых мероприятиях, проводимых лицеем, в том числе на других площадках разного уровня	1 раз в месяц	100
3	за особые достижения в профессиональной деятельности	1 раз в месяц	300
4	за эффективный труд по созданию качественных условий получения образования обучающимися	1 раз в месяц	200
5	за эффективность организации предметно-развивающей среды в классах	1 раз в месяц	200
6	за качественное выполнение работы, не входящей в круг должностных обязанностей	1 раз в месяц	100
7	высокие результаты независимой оценки качества, выполнение качественных показателей - результаты ГИА, ВсОШ, ВПР	1 раз в год	200

Приложение № 10
к Положению о системе
оплаты труда работников
МАОУ «Лицей № 176»

СОГЛАСОВАНО
на заседании профкома
МАОУ «Лицей № 176»
протокол от 04.09.2026 г. № 1

ПРИНЯТО
на общем собрании
трудового коллектива
протокол от 04.09.2026 г. № 2

УТВЕРЖДАЮ
И.о.директора МАОУ «Лицей № 176»
_____ Н.В. Швензель
приказ от 04.09.2026 г. № 396/1-од

Премии за выполнение важных и особо важных заданий

№ п/п	Условия выплаты	Периодичность	% от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы
1	Своевременная подготовка к новому учебному году (подготовка к приемке комиссией к 1 сентября)	1 раз в год	10
2	Работы по предотвращению аварийных ситуаций	1 раз в месяц	10
3	Устранение аварийных ситуаций и их последствий	1 раз в месяц	10
4	Непредвиденные и дополнительные работы	1 раз в месяц	20
5	Разработка программ, проектов, инновационных технологий	1 раз в месяц	30
6	Реализация экспериментальных и инновационных проектов	1 раз в месяц	50
7	Результативное участие лицея, педагогических работников в конкурсах и мероприятиях*, проводимых на муниципальном уровне	1 раз в месяц	20
8	Результативное участие лицея, педагогических работников в конкурсах и мероприятиях*, проводимых на региональном, всероссийском, международном уровнях	1 раз в месяц	50
9	Представление инновационного опыта работы лицея на фестивалях, форумах, конференциях, совещаниях, проводимых на различных уровнях (федеральном, межрегиональном, региональном уровне)	1 раз в месяц	30
10	Организация и участие в культурно-массовых мероприятиях на муниципальном, региональном, межрегиональном, всероссийском, международном уровнях	1 раз в месяц	50
11	Весомый вклад в развитие лицея или сферы образования: разработка, реализация стратегических проектов отраслевого уровня	однократно	50
12	Значительный вклад в развитие лицея 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.	однократно	50

*- поощрение осуществляется при предоставлении подтверждающих документов (грамот, дипломов, сертификатов и др.)

Приложение № 11
к Положению о системе
оплаты труда работников
МАОУ «Лицей № 176»

СОГЛАСОВАНО
на заседании профкома
МАОУ «Лицей № 176»
протокол от____ 20__г. №__

УТВЕРЖДАЮ
Директор МАОУ «Лицей № 176»
_____ _____
приказ от _____20__г. №____

Организация: МАОУ " Лицей № 176"

Расчётный лист за _____ месяц _____год

ФИО (табельный номер)_____
Организация: МАОУ «Лицей № 176»
Подразделение:_____

К выплате:
Должность:_____
Оклад (тариф) _____

Вид	Период	Рабочие		Оплачено	Сумма	Вид	Период	Сумма
		Дни	Часы					
Начислено:						**Удержано:**		
Больничный						НДФЛ		
Больничный за счет работодателя						Профвзносы		
Время исполнения гос. обязанностей (участие в ГИА-9,11)						**Выплачено:**		
Возмещение расходов стоимости найма (поднайма) жилья						За первую половину месяца (Банк, вед. №__ от_____)		
Выплата за проезд на городском транспорте						Зарплата за месяц (Банк, вед. №__от _____)		
Доплата за заведование (руководство) кафедрой, лабораторией, центром						Увольнения, межрасчет (Банк, вед. № ___от _____)		
Доплата за сложность обучения предмету						Отпуска, межрасчет (Банк, вед. №__ от _____)		
Доплата за заведование кабинетом								
Доплата за работу в ночное время								
Доплата за работу в выходные, праздничные дни (ночное время)								
Доплата за работу в выходные, праздничные дни (дневное время)								
Доплата за сверхурочную работу								
Доплата за классное руководство								
Доплата за проверку письменных работ								
Инклюзивное обучение детей с ОВЗ в классе								
Доплата за наставничество								
Ежемесячное денежное вознаграждение за классное рук.-во пед. раб.								
Доплата за работу СДШ НСО								

Доплата за расширение зоны обслуживания, увеличения объема работ								
Доплата за совмещение должностей, исполнение обязанностей отсутствующего работника								
Иные компенсационные выплаты, предусмотренные Положение об оплате труда (ВПР, подгот. к ГИА и пр.)								
Доплата за увеличение объёма выполняемой работы за часы								
Доплата молодому специалисту								
Дополнительный (оплачиваемый) учебный отпуск								
Дополнительный учебный отпуск без оплаты								
Дополнительный день к отпуску за сдачу крови (донор)								
Единовременное пособие молодым специалистам								
За часы								
Замещение за часы								
Индивидуальное обучение								
Оплата преподавателей по окладу								
Командировка								
Компенсация отпуска								
Компенсация при увольнении								
Надбавка за квалификационную категорию								
Доплата за особенности деятельности работника (работа с детьми ОВЗ) педагог. персоналу								
Надбавка за качест. показат. эффективн. деятельности учреждения (баллы)								
Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности работника								
Надбавка за почётное звание, почётную грамоту МО, иные госуд. и отраслевые награды								
Надбавка за учёную степень, учёное звание								
Надбавка за продолжительность непрерывной работы								
Оплата по окладу								
Оплата дней ухода за детьми-инвалидами								
Обучение на дому								
Отпуск без сохранения								

зарплаты								
Отпуск основной								
Отпуск по беременности и родам								
Отсутствие по болезни (больничный еще не закрыт)								
Отсутствие по невыясненной причине								
Опытно-экспериментальн., инновационная работа								
Платные услуги								
Премия за выполн. важных и особо важных заданий								
Премия по итогам работы за календ. период (месяц)								
Пособие по уходу за ребенком до трех лет								
Премия по итогам работы за календар. период (год)								
Прогул								
Стимулирующая выплата, в соответствии с занятым рейтингом								
Районный коэффициент								
Оплата за дни сдачи крови и ее компонентов								
Оплата за доп. дни отдыха за сдачу крови и её компонентов								
Договор (работы, услуги)								
Внутреннее совместительство (должность):						Зарплата за месяц (Банк, вед. №__от _____)		
Надбавка за качеств. показатели эффективности деятельности учреждения (баллы)						Зарплата за месяц (Банк, вед. №__от _____)		
Премия по итогам работы за календарный период (месяц)						За первую половину месяца (Банк, вед. №__ от_____)		
Оплата по окладу						Зарплата за месяц (Банк, вед. №__ от _____)		
Компенсационные выплаты: (доплата за работу в ночное время, сверхурочн. работу, работу в выходные, празднич. дни и иные доплаты) (*конкретизировать*)								
Районный коэффициент								
Надбавка за качественные показатели эффективности деятел. работника								
Платные услуги (дополнительные образовательные услуги)								
Долг предприятия на начало						Долг предприятия на конец		
Общий облагаемый доход: _____ Вычетов на детей: _____								