Принято на общем собрании трудового коллектива протокол от «18» сентября 2026 г. №2

Утверждено: Приказом директора от «18» сентября 2026г. №294/1-од

Согласовано: председатель профсоюзной первичной организации протокол от «18» сентября 2026 г. №13

ПОЛОЖЕНИЕ О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ГОРОДА НОВОСИБИРСКА «ЛИЦЕЙ № 22 «НАДЕЖДА СИБИРИ»

с 01 сентября 2026 г.

г. Новосибирск

Положение о системе оплаты труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения города Новосибирска «Лицей № 22 «Надежда Сибири»

I. Общие положения

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

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

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

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

- **Федеральный закон от 29.12.2012 года №273-ФЗ** «Об образовании в Российской федерации»;
- **Трудовой кодекс РФ**;
- **Приказ Министерства 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».
- **Соглашения в сфере труда по муниципальным учреждениям, подведомственным Департаменту образования мэрии города Новосибирска, на 2024 - 2026 годы**, подписано 28.12.2023г., регистрация в управлении и

эффективности деятельности муниципальных организаций мэрии города Новосибирска №1 от 15.01.2024г. (с изменениями 21.01.2026 г., 01.09.2026 г.);

– **Постановление мэрии г. Новосибирска от 30 сентября 2019 г. N 3611** «О размерах должностных окладов (окладов) в муниципальных учреждениях города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент образования мэрии города Новосибирска» (в редакции, введенной постановлением мэрии от 23.01.2026 N 499);

– **Постановление мэрии города Новосибирска от 30.09.2019 № 3610** «О размерах должностных окладов по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, окладов по общеотраслевым профессиям рабочих, должностных окладов по должностям, трудовые функции, квалификационные требования и наименования, по которым установлены в соответствии с профессиональными стандартами» (в редакции, введенной постановлением мэрии от 10.03.2026 N 2267, от 13.05.2026 N 4640);

– **Постановление Правительства Новосибирской области от 26 июня 2018 г. № 272-п** «Об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и размеров предельного уровня соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников государственных учреждений Новосибирской области»;

– **Постановление Правительства Новосибирской области от 14.09.2021 № 356-п** «О внесении изменений постановление Правительства Новосибирской области от 18.08.2020 №341-п «О вознаграждении за классное руководство педагогическим работникам государственных образовательных организаций Новосибирской области и муниципальных образовательных организаций, расположенных на территории Новосибирской области, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные общеобразовательные программы»;

– **Постановление 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» (в редакции, введенной постановлением мэрии от 16.12.2025 N 13615)

– **Постановление Мэрии г. Новосибирска от 17 февраля 2020 г. N 557** "О Положении об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент образования мэрии города Новосибирска" (в редакции, введенной постановлением мэрии города Новосибирска от 29.10.2025 N 12032);

– **Приказ Министерства просвещения Российской Федерации от 24 марта 2023 г. № 196** «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»;

– **Постановление Правительства РФ от 21 февраля 2022 г. № 225** «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций», а также учебно-вспомогательного персонала (в соответствии с **приказом Минздрава и соцразвития РФ от 26 августа 2010 г. № 761н** «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»;

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

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

1.4. Оплата труда работников учреждения включает:

– оклад (должностной оклад), ставка заработной платы - фиксированный

– размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных обязанностей) определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

– выплаты компенсационного характера, в том числе из специальной

– части фонда оплаты труда (для педагогических работников);

– выплаты стимулирующего характера;

– районный коэффициент.

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

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

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

1.6. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, или минимальной заработной платы,

установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области в случае его заключения, с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 7 декабря 2017 г. № 38-П, от 11 апреля 2019 г. №17-П и от 16 декабря 2019 г. № 40-П

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

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

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

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

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

Расчетный листок утвержден руководителем образовательного учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (приложение №12).

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

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

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

II. Формирование фонда оплаты труда учреждения

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

– Субвенции из областного бюджета на оплату труда педагогического, административного и учебно-вспомогательного персонала для реализации общеобразовательных программ;

– Субсидии из средств бюджета города на оплату труда работников, не связанных с учебным процессом.

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

– размера региональных нормативов финансового обеспечения, утвержденных в установленном порядке Правительством Новосибирской области;

– количества обучающихся в учреждении;

– поправочных коэффициентов, применяемых к фонду оплаты труда, рассчитанному по нормативам финансового обеспечения и учитывающих:

– особенности деятельности образовательных организаций, реализующих основные общеобразовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования в муниципальных общеобразовательных организациях;

– индивидуальные особенности деятельности образовательных организаций, реализующих основные общеобразовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования в муниципальных общеобразовательных организациях, применяемые к фонду оплаты труда.

– человеко-часов и штатной численности для расчета финансирования деятельности дополнительного образования

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

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

– на учебный год - до 1 сентября;

– при изменении размеров должностного оклада, ставки заработной платы, других выплат гарантированной части оплаты труда работника – с момента изменений.

Тарификационный список педагогического персонала, обучающего на дому, на длительно болеющих или хронически больных детей, также обучающихся по объективным причинам по индивидуальной и заочной форме утверждается по мере возникновение таких учащихся.

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

К основному персоналу Учреждений относятся работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение целей деятельности, определенных уставом учреждения, их непосредственные руководители согласно постановлению Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 г. № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций», а также

учебно-вспомогательный персонал (перечень должностей устанавливается в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»).

К основному персоналу Лицея относятся:

– заместители руководителей, обеспечивающих организацию образовательного процесса;

– руководители структурных подразделений;

– учителя;

– педагогические работники (методист, педагог дополнительного образования, концертмейстер, музыкальный руководитель, педагог-библиотекарь, педагог-организатор, педагог-психолог, социальный педагог, советник директора по воспитанию);

– учебно-вспомогательный персонал (лаборант, эксперт, администратор, секретарь, системный администратор).

III. Структура фонда оплаты труда

3.1. Фонд оплаты труда учреждения состоит:

ФОТ = ФОТ*суб* + **ФОТ**м, где

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

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

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

ФОТ суб = ФОТ *б суб*+ **ФОТ**с*т суб* **+ ФОТ** с*т суб р,* где

ФОТсуб - фонд оплаты труда, финансируемого из средств субвенции;

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

ФОТ*ст суб р* **–** часть фонда оплаты труда, направляемая на стимулирование руководителя;

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

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

ФОТ*б уч* - базовая часть фонда оплаты труда;

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

ФОТ*б ауп* – базовая часть фонда оплаты труда административно-управленческого персонала (директор, заместители директора);

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

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

ФОТ*буч* = **ФОТ***оуч* + **ФОТ***спуч* + **ФОТ***стуч*, где:

ФОТ*буч* - базовая часть фонда оплаты труда учителей;

ФОТ*оуч* – основная базовая часть фонда оплаты труда учителей;

ФОТ*спуч* – специальная часть фонда оплаты труда учителей;

ФОТ*стуч* – стимулирующая часть фонда оплаты труда учителей;

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

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

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

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

ФОТ м = ФОТ*б м*+ **ФОТ***стм,* где

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

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

- руководителей (заместитель директора по АХЧ, главный бухгалтер);
- младшего - обслуживающего персонала (уборщик служебных помещений, уборщик территорий, рабочий по обслуживанию здания, сторож, слесарь сантехник, водитель);
- прочего персонала (работники столовой, бухгалтерии, специалист по закупкам, начальники технического и экономического отдела, заведующий хозяйством, техник электрохозяйства, специалист по кадрам, специалист по ГО и ЧС, специалист по охране труда)

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

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

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

IV. Порядок установления должностных окладов (окладов), ставок заработной платы

4.1. Размеры должностных окладов, окладов, ставок заработной платы работников в штатном расписании учреждения конкретизируются по должностям и определяются на основании:

4.1.1. Соглашения в сфере труда по муниципальным учреждениям, подведомственным департаменту образования мэрии города Новосибирска, на 2024 – 2026 годы *(приложение №3 к Соглашению)*.

4.1.2. Постановления мэрии г. Новосибирска от 30 сентября 2019 г. N 3611 «О размерах должностных окладов (окладов) в муниципальных учреждениях города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент образования мэрии города Новосибирска»:

- административно-управленческому персоналу,
- педагогическим работникам (за исключением учителей),
- специалистам других отраслей, работающих в учреждении,
- учебно-вспомогательному персоналу,

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

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

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

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

- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- при установлении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

– при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия, другими отличиями (*в соответствии с пунктом 4.6 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.

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

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

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

4.3.2. При выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

Должность, по которой присвоена квалификационная категория (по квалификационному уровню)	Должность, при оплате труда по которой учитывается квалификационная категория, присвоенная по должности
1	2

учитель, преподаватель, тьютор	преподаватель, учитель, тьютор, (старший) методист, педагог-библиотекарь, (старший) педагог дополнительного образования, социальный педагог
учитель технологии	мастер производственного обучения, инструктор по труду
учитель музыки	музыкальный руководитель, концертмейстер
преподаватель физической культуры	(старший) тренер-преподаватель, руководитель физического воспитания, инструктор по физической культуре
преподаватель	учитель (при совпадении профиля работы), (старший) педагог дополнительного образования, руководитель физического воспитания
преподаватель-организатор основ безопасности 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 преподавателя-организатора основ безопасности и защиты Родины), (старший) педагог дополнительного образования
руководитель физического воспитания	учитель, преподаватель (физической культуры), (старший) методист, (старший) инструктор – методист, инструктор по физической культуре, (старший) педагог дополнительного образования
(старший) воспитатель	методист, педагог-организатор, социальный педагог, педагог дополнительного образования
(старший) методист	педагог-психолог, (старший) инструктор - методист, (старший) педагог дополнительного образования, педагог – организатор, социальный педагог, инструктор по физической культуре,

	старший вожатый,
мастер производственного обучения	методист, (старший) инструктор-методист, (старший) педагог дополнительного образования, инструктор по труду
педагог - психолог	воспитатель, (старший) педагог дополнительного образования, методист, социальный педагог, педагог – организатор, старший вожатый
старший тренер-преподаватель	(старший) тренер-преподаватель, (старший) инструктор-методист, методист, (старший) педагог дополнительного образования, педагог-организатор, инструктор по физической культуре
старший педагог дополнительного образования	(старший) педагог дополнительного образования, методист, педагог – организатор, (старший) инструктор-методист, (старший) тренер-преподаватель, концертмейстер, музыкальный руководитель, старший вожатый
старший инструктор-методист	(старший) педагог дополнительного образования, инструктор-методист, методист, (старший) тренер-преподаватель, педагог-организатор
педагог дополнительного образования	(старший) педагог дополнительного образования, педагог – организатор, инструктор-методист, тренер-преподаватель, концертмейстер, музыкальный руководитель, старший вожатый
педагог – организатор	педагог дополнительного образования, старший вожатый

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

4.4. Размеры должностных окладов, окладов, ставок заработной платы работников изменяются при повышении и (или) индексации должностных окладов отрасли, а для учителей могут быть увеличены и при изменении нормативов финансового обеспечения по решению учреждения путем увеличения стоимости часа.

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

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

4.6.1 Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы устанавливается 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»:

4.6.1.1. 18 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

– учителям, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам начального общего образования, основного общего образования и среднего общего образования, в том числе по адаптированным образовательным программам начального общего образования, основного общего образования;

– педагогам дополнительного образования и старшим педагогам дополнительного образования

4.6.1.2. 20 ч. в неделю за ставку заработной платы устанавливается – учителям-логопедам, учителям-дефектологам;

4.6.1.3. 30 ч. в неделю за ставку заработной платы устанавливается: воспитателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам;

4.6.1.4. 36 ч. в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

– педагогам-психологам;

– социальным педагогам;

– педагогам-организаторам

– педагогам-библиотекарям;

– методистам и старшим методистам;

– тьюторам;

– преподавателям-организаторам основ безопасности и защиты Родины;

– инструкторам-методистам, старшим инструкторам-методистам организаций.

– советникам директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями;

– старшим вожатым.

4.6.1.5. 24 часа в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

– музыкальным руководителям;

– концертмейстерам.

4.7. За педагогическую работу педагогическим работникам, участвующим по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения государственной итоговой аттестации обучающихся, выплачивается компенсация в порядке, установленном частью 9 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации".

4.8. При возложении на учителей организаций, реализующих основные общеобразовательные программы, для которых указанные организации являются основным местом работы, обязанностей по обучению на дому или в медицинских организациях детей, которые по состоянию здоровья не могут посещать такие организации, количество часов, установленное для обучения таких детей, включается в учебную нагрузку учителей.

4.9. Учебная нагрузка учителей и преподавателей, выполненная ими в порядке замещения временно отсутствующих по болезни и другим причинам других учителей и преподавателей, продолжавшегося не более двух месяцев, оплачивается дополнительно на условиях почасовой оплаты.

4.10. В том случае, если замещение отсутствующих учителей и преподавателей продолжается непрерывно свыше двух месяцев, то объем учебной

нагрузки учителей и преподавателей, 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.

4.11. Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных требованиями к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, назначаются на соответствующие должности по рекомендации аттестационной комиссии учреждения.

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

5.1. Размер ставки заработной платы по должности «учитель», устанавливается по профессионально квалификационной группе должностей педагогических работников отнесенным к 4 квалификационному уровню (утв. приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. № 216-н) (п. 2.7. Соглашения).

5.2. От ставки заработной платы по должности «учитель» рассчитывается стоимость образовательного часа исходя из нормы учебной нагрузки в неделю на ставку заработной платы (18 час.) и среднегодового количества недель в месяц 4,35 (365 / 12 / 7 = 4,35).

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

VI. Порядок и условия выплаты компенсационных доплат

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

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

– доплата, связанная с особенностями деятельности отдельных видов учреждений и отдельных категорий работников, в том числе доплата за работу в сельской местности;

– доплаты за работу, непосредственно связанную с образовательной деятельностью, осуществляемую с письменного согласия педагогических работников;

– доплата за работу по наставничеству;

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

6.2. Доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда согласно Федерального закона от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» и результатов специальной оценки условий труда устанавливает в размере:

6.2.1. Класс условий труда (вредный) 3.1. – 4 %.

6.2.2. 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).

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

6.3. 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).

6.4. 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.

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

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

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

6.6. 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.

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

– превышение наполняемости классов (5 % от часовой нагрузки (если средняя численность учащихся по всем классам учителя превышает среднюю численность по Лицею));

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

– педагогическим работникам, принимающим участие по распоряжению работодателя в подготовке и проведении Всероссийских проверочных работ (ВПР) устанавливаются выплаты компенсационного характера за увеличение объема выполняемых работ.

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

6.7. К доплате за классное руководство, осуществляемой из стимулирующей части фонда оплаты труда из средств субсидии из федерального бюджета на ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам муниципальных образовательных организаций устанавливается ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство в размере 5 000 рублей в соответствии с постановлением Правительства Новосибирской области от 18.08.2020 № 341-п «О вознаграждении за классное руководство педагогическим работникам государственных образовательных организаций Новосибирской области и муниципальных образовательных организаций, расположенных на территории Новосибирской области, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы.

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

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

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

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

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

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

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

VIII. Порядок установления стимулирующих выплат

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

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

- доплата при нагрузке (часы урочной и внеурочной деятельности) преподавателей/специалистов ВУЗов и институтов работающих в спец классах;
- доплата за почетное звание;
- доплата за квалификационную категорию;
- доплата за качественные показатели эффективности;
- доплата учителям за обеспечение качества реализации основной образовательной программы;
- доплата учителям за качество организационно-методического сопровождения реализации основной образовательной программы;

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

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

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

8.4. Для установления стимулирующих выплат работникам (оценка качественных показателей эффективности деятельности работников, оценка обеспечения качества реализации ООП, выполнение показателей качества организационно-методического сопровождения реализации ООП) создается специальная Комиссия по установлению стимулирующих выплат (далее Комиссия). Комиссия действует в соответствии с требованиями с раздела X настоящего Положения.

8.5. Стимулирующая надбавка при нагрузке (часы урочной и внеурочной деятельности) преподавателей/специалистов ВУЗов и институтов работающих в спец классах устанавливается на каждый час нагрузки в размере:

-преподаватель/специалист от ВУЗа или института	300%
-кандидат наук	400%
-доктор наук	500%

8.6. Стимулирующая надбавка за почетные звания, нагрудные знаки и другие отличия устанавливается в размере 15 % от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы работникам, имеющим:

Почетные звания: «Ветеран сферы воспитания и образования», «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник науки и техники Российской Федерации», «Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации», «Народный учитель», «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель», «Заслуженный работник профтехобразования», «Заслуженный мастер профтехобразования», «Заслуженный тренер», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный мастер спорта», «Гроссмейстер по шахматам (шашкам)», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный деятель искусств», «Народный артист», «Заслуженный артист», «Народный врач», «Заслуженный врач», медаль Л.С. Выгодского, 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.

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

Государственные награды: медаль «За отвагу», медаль ордена «За заслуги перед Отечеством» I, II степени, знак отличия «За безупречную службу» и другие государственные награды

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

Знак отличия Министерства просвещения Российской Федерации «Отличник просвещения».

Благодарность Президента Российской Федерации, благодарность Верховного главнокомандующего Вооруженными силами Российской Федерации» и благодарность Министерства просвещения Российской Федерации

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

8.6.2. Надбавка устанавливается с даты предоставления документа подтверждающего наличия почетного звания, нагрудного знака и других отличий начальнику отдела труда и занятости.

8.7. Надбавка молодым специалистам, предоставляемые в размере 25% от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы;

8.8. Надбавка за наставничество в размере 15% от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы в соответствии со статьей 351.8 Трудового Кодекса Российской Федерации. Размеры и условия осуществления указанной доплаты за наставничество работнику устанавливаются трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) в соответствии с Положением и с учетом содержания и (или) объема работы по наставничеству.

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

8.9.1. Надбавка за квалификационную категорию устанавливается педагогическим работникам в размере:

за первую квалификационную категорию в размере 10%,

за высшую квалификационную категорию в размере 30%.

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

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

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

8.9.3. Выплаты по указанным основаниям не входят в минимальный размер оплаты труда 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 минимального размера оплаты труда.

8.10. Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности.

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

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

- педагогическому персоналу - приложение №6;
- административно-управленческому персоналу - приложение №7
- главному бухгалтеру - приложение №8
- учебно-вспомогательному персоналу - приложение №9;
- иным работникам – приложение №10;

8.10.2. В Комиссию в срок до 25 числа месяца перед началом нового учебного года представляется информация от непосредственных руководителей и на основе анализа результатов прошедшего периода в соответствии с критериями (*форма листа самооценки работника - в приложении №11*)

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

8.10.4. Комиссия оформляет решение в виде протокола по установлению стимулирующих выплат работникам.

8.10.5. На основании решения Комиссии руководителем учреждения издается приказ, который является основанием для начисления стимулирующих выплат работникам учреждения. При этом производится перерасчет % в рублевые эквиваленты. В результате получается сумма стимулирующих выплат, подлежащая ежемесячной выплате каждому работнику на текущий учебный год

8.10.6. Стимулирующие выплаты могут быть снижены на период от одного до трех месяцев на основании служебных записок от непосредственных руководителей. Причинами этого может быть наличие обоснованных жалоб и негативных результатов работы сотрудника по его вине.

8.10.7. Ежемесячно до 27 числа месяца Комиссия рассматривает также предложения в виде служебных записок от непосредственных руководителей, руководителей проектов, а также самих сотрудников по назначению работникам премии по итогам работы, а так же премии за выполнение важных и особо важных заданий с занесением в протокол, на основании которого издается приказ руководителя учреждения.

8.11.Доплата учителям за обеспечение качества реализации основной образовательной программы.

8.11.1. Стимулирующая выплата учителям за обеспечение качества реализации основной образовательной программы (далее — выплата) устанавливается дифференцированно в процентном соотношении к ставке заработной платы учителей с учётом объёма их учебной нагрузки и количества выполняемых показателей качества.

8.11.2. При определении размеров выплат учитывается, что при большой нагрузке показатель качества не может быть слишком высоким.

8.11.3. Конкретный размер процента в рамках установленной дифференциации утверждается приказом директора по представлению комиссии по распределению стимулирующих выплат с учётом сложности и качества выполненной работы, а также объёма фактически выполненных показателей.

8.11.4. Расчётная сумма выплаты распределяется между достигнутыми показателями качества пропорционально — без закрепления фиксированного размера за отдельным показателем. Количество показателей, по которым работник достиг результатов в отчётном периоде, не ограничивается. При начислении производится перерасчет процентах в рублевые эквиваленты. В результате получается сумма стимулирующих выплат, подлежащая ежемесячной выплате каждому работнику на текущий учебный год.

8.11.5. Критерии выполнения показателей, по которым устанавливается доплата за обеспечение качества реализации основной образовательной программы учителем указаны в приложении № 4.

8.11.6. Для подтверждения выполнения задач работник один раз в год, но не позднее 30 августа предоставляет по итогам прошедшего учебного года, отчёт или иной документ, установленный локальным актом учреждения своему непосредственному руководителю.

8.12. Доплата учителям за качество организационно-методического сопровождения реализации основной образовательной программы.

8.12.1. Стимулирующая выплата учителям за качество организационно-методического сопровождения реализации основной образовательной программы (далее — выплата) устанавливается дифференцированно в процентном соотношении к ставке заработной платы учителей с учётом объёма их учебной нагрузки и количества выполняемых показателей качества организационно-методического сопровождения.

8.12.2. При определении размеров выплат учитывается, что при большой нагрузке показатель качества организационно-методического

сопровождения реализации основной образовательной программы не может быть слишком высоким.

8.12.3. Конкретный размер процента в рамках установленной дифференциации утверждается приказом директора по представлению комиссии по распределению стимулирующих выплат.

8.12.4. Расчётная сумма выплаты распределяется между достигнутыми показателями пропорционально — без закрепления фиксированного размера за отдельным показателем. Количество показателей, по которым работник достиг результатов в отчётном периоде, не ограничивается. Итоговая сумма выплаты не превышает расчётный объём, установленный для данного работника. При начислении производится перерасчет % в рублевые эквиваленты. В результате получается сумма стимулирующих выплат, подлежащая ежемесячной выплате каждому работнику на текущий учебный год

8.12.5. Критерии выполнения показателей, по которым устанавливается доплата за качество организационно-методического сопровождения реализации основной образовательной программы указаны в приложении № 5.

8.12.6. Для подтверждения выполнения задач работник один раз в год, но не позднее 30 августа предоставляет по итогам прошедшего учебного года, отчёт или иной документ, установленный локальным актом учреждения своему непосредственному руководителю.

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

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

8.14. Премии по итогам календарного месяца

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

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

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

8.15. Премии за выполнение важных и особо важных заданий работнику устанавливается приказом руководителя учреждения за качественное и оперативное выполнение конкретного важного или особо важного задания, не входящего в круг

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

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

– Своевременная подготовка к новому учебному году (подготовка групп, кабинетов к приемке городской комиссией к началу учебного года);

– Оперативное устранение снежных заносов;

– Разработка, внедрение, реализация программ, проектов, инновационных технологий;

– Результативное участие учреждения, педагогических работников в конкурсах и мероприятиях, проводимых на муниципальном, региональном, всероссийском, международном уровнях. Результаты участия в конкурсных мероприятиях. Поощрение победителей конкурсов осуществляется при предоставлении подтверждающих документов, грамот, дипломов, сертификатов;

– Представление инновационного опыта работы учреждения на фестивалях, форумах, конференциях, совещаниях, проводимых на различных уровнях (на федеральном уровне, межрегиональном уровне, региональном уровне);

– Организация и участие в культурно-массовых мероприятиях на муниципальном, региональном, межрегиональном, всероссийском, международном уровнях;

– Особый вклад в развитие учреждения или сферы образования: разработка и публикация методических материалов по направлениям развития системы образования, разработка и апробация новых подходов и технологий, обеспечивающих повышение эффективности образовательной деятельности.

8.16. Советникам директоров 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».

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

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

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

9.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливаются с учетом группы по оплате труда руководителей, к которой отнесено учреждение, в соответствии с постановлением мэрии г. Новосибирска от 17 февраля 2020 г. № 557.

9.3. Размеры должностных окладов заместителей руководителя (заместителей директора, заместителей заведующего, заместителей начальника) устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с положением о системе оплаты труда работников Учреждения в размере на 10-30% ниже должностного оклада руководителя учреждения с учетом сложности и объема выполняемой работы.

9.4. Размер должностного оклада главного бухгалтера устанавливаются с учетом группы по оплате труда руководителей, к которой отнесено учреждение, в соответствии с постановлением мэрии г. Новосибирска от 17 февраля 2020 г. № 557.

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

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

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

9.7.1. 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

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

9.7.2. Финансируемых из средств муниципального бюджета в зависимости от среднесписочной численности работников, в соответствии с постановлением мэрии г. Новосибирска от 18 сентября 2019 г. N 3477 «О Положении об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и определении предельного уровня соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников муниципальных учреждений города Новосибирска»:

Среднесписочная численность работников учреждения, человек	Превышение среднемесячной заработной платы руководителя над среднемесячной заработной платой работников, раз	Превышение среднемесячной заработной платы каждого из заместителей руководителя, главного бухгалтера над среднемесячной заработной платой работников, раз
201 - 300	до 4,0	до 3,2

9.8. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается на 1 января за календарный год, на 1 июля за полугодие и определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников этого учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера).

9.9. Определение среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и работников учреждений в целях определения уровня соотношения осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным 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.

X. Требования к организации работы Комиссии

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

10.2. Состав Комиссии утверждается приказом директора, состоит из представителей администрации (за исключением директора), методической службы, педагогических работников, представителей административно-финансовой деятельности, председателя первичной профсоюзной организации. Состав Комиссии может быть изменен по причине увольнения, при отказе участвовать в заседании комиссии члена комиссии, при образовании нового структурного подразделения.

10.3. Заседание Комиссии производится 1 раз в месяц за исключением июля.

10.4. Комиссия на заседании:

- выбирает председателя и секретаря комиссии;
- рассматривает материалы по самоанализу;
- заслушивает мнение руководителя учреждения (заместителей);
- принимает решение по установлению стимулирующих выплат работникам большинством голосов путем открытого голосования и присутствия не менее половины членов комиссии;
- осуществляет подсчет итоговых сумм, на основе утвержденных %
- ведет протокол, который подписывается всеми членами Комиссии и подлежит хранению не менее 2 лет;

10.5. К протоколам прилагаются материалы по самоанализу. 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.

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

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

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

10.8. Утвержденный итоговый оценочный лист оформляется протоколом.

10.8.1. В протоколе заседания комиссии указывается:

– наименование общеобразовательного учреждения;

– дата, место проведения заседания, порядковый номер заседания;

– число членов, установленное для комиссии, и число членов, присутствующих на заседании;

– вопрос повестки дня;

– результаты голосования (по каждому работнику в случае разногласий членов комиссии) с указанием количества суммы в %.

– общая сумма набранных работниками % по категориям персонала;

– стоимость итоговой суммы %;

– подписи секретаря, председателя и членов Комиссии.

10.9. Начальник отдела:

– предоставляет в Комиссию аналитические материалы по фонду оплаты труда

– (установленный размер фонда оплаты труда, размер стимулирующего фонда по категориям работников и в разрезе постоянных выплат, остатка к распределению и т.д.);

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

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

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

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

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

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

– педагогическим работникам;

– учебно-вспомогательному персоналу;

– административно-управленческому персоналу;

– административно-хозяйственному персоналу.

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

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

Их фонд оплаты труда не может в сумме превышать 35 % от поступлений от платной дополнительной образовательной деятельности.

11.6. Надбавка за качество выполняемых работ педагогическим работникам при оказании платных образовательных услуг и иной приносящей доход деятельности, устанавливается в размере до 150 % от должностного оклада (ставки заработной платы), из фонда оплаты труда, сформированного из средств, полученных учреждением от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности в соответствии с приложением № 13.

11.7. За обеспечение качества учебного процесса в рамках оказания платных образовательных услуг и иной приносящей доход деятельности производятся следующие выплаты:

№ пп	Виды выплат и условия	Размер (руб.,%)
1	**за сложность преподавания предмета:** "Программирование на Си", "Второй иностранный язык (Китайский)", *"Китайский разговорный клуб", "Инженерная школа по беспилотным летательным аппаратам", "Соревновательная робототехника" , "Студия 3D-прототипирования и визуализации", "Виртуальная и дополненная реальность", "Визуальное программирование для начинающих", "Разработка игр на Python", "Продвинутое программирование на Си ++", "Школа олимпиадной математики", "Школа олимпиадной физики", "Школа олимпиадной биологии", "Школа олимпиадной химии", "Школа олимпиадной информатики"* "Программирование Стар", "Робототехника", "Каллиграфия в корпусе на Советской", "Каллиграфия в корпусе на Чаплыгина", "Второй Иностранный язык Французский", "3D Моделирование для компьютерных игр", "Разработка виртуальной и дополнительной реальности", "Интернет-маркетинг", "Дополнительный английский", "Архитектурная академия", "Клуб Французской культуры и языка", "Английский разговорный клуб", "Школа каллиграфии и осознанного письма", "Гроссмейстерский клуб "Белая ладья", "Развивающая летняя смена "Лето в КУБе"	55 % 25 %
2	**за проверку тетрадей:** *«Клуб Французской культуры и языка" "Китайский разговорный клуб", "Английский разговорный клуб"*	15%

	"Школа каллиграфии и осознанного письма" *"Школа олимпиадной математики"*	

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

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

XII. Заключительное положение

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

12.2. 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 № 22 «Надежда Сибири»
(наименование учреждения)

Структура ФОТ

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

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы

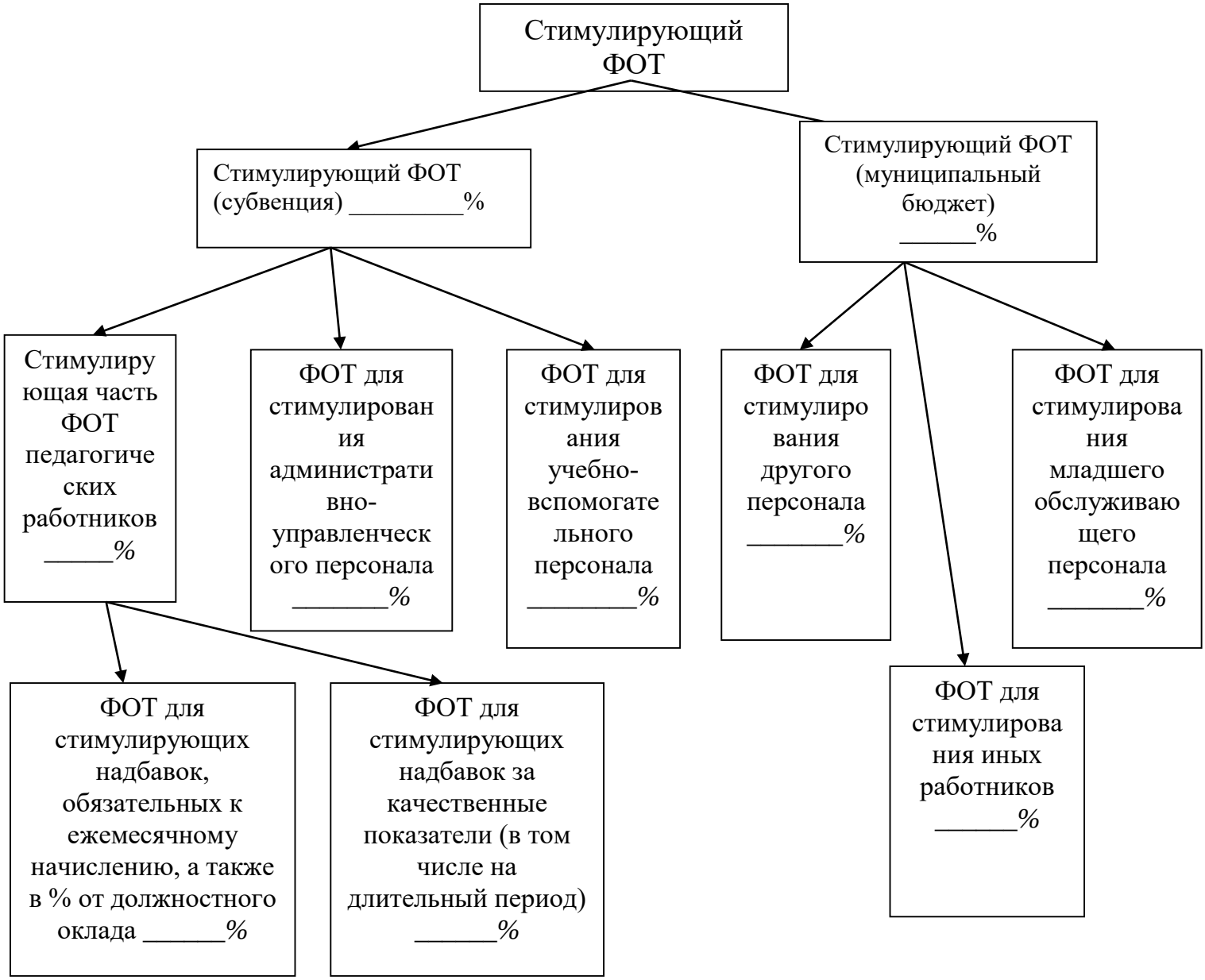
N п/п	Должность	Должностной оклад (оклад, тарифная ставка), руб.
1.	Агент по снабжению	7 821,00
2.	Администратор	8 217,00
3.	Буфетчик 3-го разряда	8 195,00
4.	Бухгалтер I категории	10 945,00
5.	Главный бухгалтер	18 260,00
6.	Директор	21 494,00
7.	Заведующий библиотекой	8 998,00
8.	Заведующий производством (шеф-повар)	8 998,00
9.	Заведующий столовой	9 617,00
10.	Заведующий учебной частью	19 307,00
11.	Заведующий хозяйством	8 602,00
12.	Заместитель директора	19 344,60
13.	Заместитель руководителя структурного подразделения	17 376,30
14.	Инженер	10 164,00
15.	Инженер по автоматизированным системам управления производством	10 164,00
16.	Концертмейстер	15 689,00
17.	Лаборант	8 217,00
18.	Методист	16 147,00

19.	Мойщик посуды 2-го разряда	7 821,00
20.	Музыкальный руководитель	15 042,00
21.	Начальник отдела	12 903,00
22.	Педагог дополнительного образования	15 689,00
23.	Педагог-библиотекарь	27 093,00
24.	Педагог-организатор	15 689,00
25.	Педагог-психолог	16 147,00
26.	Пекарь 4 разряда	8 998,00
27.	Повар 3 разряд	8 602,00
28.	Повар 4 разряд	8 998,00
29.	Повар 5 разряд	10 164,00
30.	Повар 6 разряд	10 560,00
31.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий 2-го разряда	7 821,00
32.	Руководитель структурного подразделения	19 307,00
33.	Секретарь руководителя	8 217,00
34.	Секретарь учебной части	11 218,00
35.	Системный администратор	10 164,00
36.	Слесарь-сантехник 2-го разряда	8 272,00
37.	Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования 2-го разряда	8 272,00
38.	Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	27 093,00
39.	Социальный педагог	15 689,00
40.	Специалист в сфере закупок	10 560,00
41.	Специалист гражданской обороны	10 164,00

42.	Специалист по кадрам	10 164,00
43.	Специалист по охране труда	10 164,00
44.	Специалист по связям с общественностью	10 164,00
45.	Старший администратор	8 602,00
46.	Старший методист	27 093,00
47.	Старший педагог дополнительного образования	16 147,00
48.	Старший системный администратор	11 341,00
49.	Сторож (Вахтер)	7 447,00
50.	Техник электрохозяйства	8 217,00
51.	Тьютор	27 093,00
52.	Уборщик служебных помещений	7 447,00
53.	Уборщик территорий	7 447,00
54.	Учитель	27 093,00
55.	Экономист по труду	10 164,00
56.	Транспортный экспедитор	10 164,00

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

Структура стимулирующего фонда оплаты труда учреждения



Приложение №4
к Положению о системе
оплаты труда работников
МАОУ «Лицей № 22 «Надежда Сибири»
(наименование учреждения)

Критерии, по которым устанавливается выплата за обеспечение качества реализации основной образовательной программы учителем

Показатель	Характеристика выполнения показателя	Выполнено (да/нет)
за качество выполнения обязанностей наставника проекта "Большие вызовы (ПРО Большие вызовы)"	– наличие и реализация плана сопровождения проектной команды; – регулярное (не реже 1 раза в неделю) проведение консультаций и встреч с учащимися; – своевременная подготовка проектных заявок, отчётов и презентаций; – участие команды в отборочных и итоговых мероприятиях проекта; – положительные результаты участия (выход в финал, призовые места, публикации); – отсутствие замечаний со стороны координатора проекта и администрации. –	
за качество обеспечения учебного процесса с учетом сложности предмета (математика, химия, биология, физика, информатика, технология)	– выполнение учебных программ в полном объёме с учётом повышенной сложности содержания (включая программы спец классов); – положительная динамика качества знаний по предмету; – использование современных методов, технологий и оборудования (лабораторного, цифрового); – подготовка учащихся к олимпиадам, конкурсам, экзаменам по предмету; – отсутствие обоснованных жалоб и замечаний по качеству преподавания; – наличие методических разработок, соответствующих сложности предмета.	
за качество работы при наличии категории классного руководителя на основании внутренней аттестации	– успешное прохождение внутренней аттестации на категорию классного руководителя; – выполнение функций классного руководителя в полном объёме согласно должностным обязанностям; – системная воспитательная работа с классом (мероприятия, экскурсии, классные часы) га высоком уровне; – положительная динамика уровня воспитанности, сплочённости класса и вовлеченности родителей; – отсутствие необоснованных жалоб со стороны участников образовательных отношений.	

за качественное выполнение кураторства НТО 8-11, НТО 5-6	– сопровождение команд НТО на всех этапах (регистрация, подготовка, участие); – регулярные консультации и организационные встречи с участниками; – своевременное ведение документации и отчётности по НТО; – положительная динамика результатов участия (призовые места, выход в следующий этап); – отсутствие замечаний со стороны координатора НТО и администрации.	
за качественное наставничество в чемпионатах, «Профессионалы», «Артмастерс», «Абилимпикс», «Юный мастер»	– наличие плана подготовки участников к чемпионатам; – регулярные тренировки, мастер-классы, консультации; – своевременная подготовка конкурсной документации и материалов; – участие учащихся в отборочных и итоговых этапах чемпионатов; – положительные результаты (призовые места, медали, дипломы); – отсутствие замечаний по организации подготовки.	
за качество работы МедиаХолдинга (подкасты, ТВ, радио, видео)	– регулярный выпуск контента (подкасты, ТВ-программы, радиоэфиры, видео) в установленные сроки; – качество технического и содержательного исполнения материалов; – вовлечение учащихся в деятельность МедиаХолдинга; – положительная динамика охвата и обратной связи аудитории; – отсутствие замечаний по срокам и качеству выпускаемого контента.	
за качественное экзаменаторство Техно ГТО	– соблюдение регламента и процедуры проведения Техно ГТО; – своевременная подготовка площадки, оборудования и документации; – объективность и корректность оценки участников; – отсутствие апелляций и обоснованных жалоб; – своевременная сдача отчётности по итогам экзамена.	
за качественную работу при реализации городского проекта "Самородки"	– реализация мероприятий проекта в соответствии с планом; – выявление и сопровождение одарённых учащихся; – подготовка участников к конкурсным и презентационным мероприятиям внутри и во вне лицея; – своевременная отчётность по проекту; – положительные результаты участия и отсутствие замечаний.	
за качественную работу при ведении кружков, клубов	– наличие рабочей программы кружка/клуба и её реализация; – ведение журнала посещаемости и документации; – положительная динамика вовлечённости учащихся; – участие воспитанников в мероприятиях, конкурсах, выставках внутри и во вне лицея;	

	– отсутствие обоснованных жалоб.	
за качественную организацию опытно-экспериментальной деятельности учащихся на базе научно-исследовательских площадок	– наличие плана опытно-экспериментальной работы; – организация выездов/выходов на научно-исследовательские площадки; – сопровождение учащихся при проведении исследований и экспериментов; – оформление результатов (отчёты, проекты, публикации); – участие учащихся в конференциях и конкурсах; – отсутствие замечаний по организации и безопасности.	
за качественную индивидуальную работу с одаренными и отстающими учащимися (часы поддержки)	– регулярное проведение индивидуальных занятий/консультаций (часы поддержки); – положительная динамика результатов у обеих категорий учащихся; – ведение документации (журнал, карты достижений, портфолио); – отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей и учащихся.	
за эффективную и качественную работу по издательской деятельности	– выпуск печатной/электронной продукции в установленные сроки; – качество содержания, оформления и вёрстки; – выполнение плана издательской деятельности; – распространение продукции среди участников образовательных отношений; – отсутствие замечаний по срокам и качеству.	
за качество взаимодействия с социальными партнерами, за обеспечение качества воспитательной работы, СВО, ОВЗ	– наличие действующих соглашений и планов взаимодействия с социальными партнёрами; – регулярное проведение совместных мероприятий; – организация воспитательной работы с учётом категорий СВО и ОВЗ; – индивидуальный подход к учащимся с ОВЗ и детям участников СВО; – ведение документации и отчётности; – отсутствие замечаний и обоснованных жалоб.	
за качественную организацию обще лицейских спортивных мероприятий	– наличие плана спортивных мероприятий и его выполнение; – организация и проведение мероприятий в установленные сроки; – вовлечение учащихся разных параллелей; – соблюдение требований безопасности; – положительная динамика участия и результатов; – отсутствие замечаний по организации; – профилактика ЗОЖ.	
за качественную работу по профилактике ДДТТ, проекта "Безопасное колесо"	– реализация плана профилактических мероприятий по ДДТТ; – проведение занятий, акций, конкурсов по безопасности дорожного движения;	

	– подготовка команды к проекту «Безопасное колесо»; – участие в районных/городских этапах; – ведение документации и отчётности; – отсутствие замечаний и положительная динамика правонарушений.	
за качество работы при наличии категории "Мастер", "Специалист"	– наличие подтверждённой категории «Мастер» или «Специалист»; – участие в наставничестве, передаче опыта, методической работе; – положительные результаты работы (конкурсы, чемпионаты, проекты); – отсутствие замечаний со стороны администрации.	
за качественное руководство и сопровождение НТО, Профессионалы, ВсОШ, ЦОР, Юный мастер, Трудовые отряды, Большие вызовы (ПРО Большие вызовы"), Артмастерс, Берлога, ШСК, Школьный театр, МЫСАМИ, ТехноГТО, ГТО, Яндекс-лицей, Сириус, Альтаир, Юнармия, Первые, Орлята, Билет в будущее, трудовые отряды	– наличие плана работы по каждому направлению и его реализация; – своевременная регистрация и сопровождение участников; – регулярное проведение организационных и подготовительных мероприятий; – ведение документации и отчётности по направлениям; – положительная динамика участия и результатов (призовые места, выходы в финалы, дипломы); – отсутствие замечаний со стороны координаторов и администрации.	
за качественную организацию, координацию и участие в проекте ШАПС	– наличие плана работы по проекту ШАПС и его выполнение; – координация взаимодействия участников проекта; – регулярное проведение мероприятий в рамках проекта; – своевременная подготовка отчётности и мониторинга; – положительные результаты и отзывы участников; – отсутствие замечаний по организации и срокам.	

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

Показатели, по которым учителям устанавливается выплата за качество организационно-методического сопровождения реализации основной образовательной программы

Показатель	Характеристика выполнения показателя	Выполнено (да/нет)
за качественную тьюторскую поддержку и индивидуальную работу с учащимися	− наличие индивидуальных образовательных маршрутов (ИОМ) для учащихся, нуждающихся в поддержке; − регулярное (не реже 1 раза в неделю) проведение индивидуальных консультаций, тьюториалов; − положительная динамика образовательных результатов, сопровождаемых учащихся; − ведение документации (журнал тьюторских встреч, карты наблюдений, портфолио учащегося); − отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательных отношений. −	
за обеспечение качества заполнения Навигатора	− своевременное и полное внесение данных в систему «Навигатор дополнительного образования»; − актуальность программ, расписания, списков учащихся; − оперативное обновление информации по запросам координатора; − отсутствие технических ошибок и замечаний по ведению системы; − доля заполненных и подтверждённых программ — не ниже установленного процента.	
за обеспечение качества классного руководства	− выполнение функций классного руководителя в полном объёме согласно Положению о классном руководстве;	

	– отсутствие необоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) и учащихся; – своевременное ведение документации (журнал классного руководителя, планы ВР, протоколы родительских собраний); – проведение мероприятий воспитательной направленности не реже установленного количества и качества; – положительная динамика уровня воспитанности и вовлечённости класса во внеклассную жизнь класса и лицея.	
за обеспечение качества кураторства классов	– истемное сопровождение класса (курирование) в соответствии с планом работы; – координация деятельности учителей-предметников и классного руководителя; – своевременный анализ успеваемости и посещаемости учащихся; – организация профилактической и индивидуальной работы с учащимися группы риска; – отсутствие замечаний со стороны администрации по итогам проверок.	
за обеспечени качества заполнения базы данных "Талант и успех"	– своевременное внесение и обновление данных об одарённых учащихся; – полнота и достоверность сведений; – оперативная подготовка отчётов и «выгрузок» по запросу; – сопровождение учащихся при регистрации и участии в программах центра «Талант и успех»; – отсутствие замечаний по ведению базы со стороны администрации лицея.	
за обеспечение качественной организации защиты индивидуальных проектов	– наличие графика защиты и его соблюдение; – сформированность экспертных комиссий и их информирование; – своевременная подготовка документации (протоколы, оценочные листы); – доля учащихся, успешно защитивших проекты, — не ниже установленного уровня; – отсутствие организационных сбоев и обоснованных жалоб.	

за качество организации работы по выбору модулей ОРКСЭ	− своевременное информирование родителей (законных представителей) о модулях; − проведение родительских собраний и консультаций; − сбор заявлений и их корректное оформление; − формирование групп в соответствии с выбором; − отсутствие конфликтных ситуаций и жалоб по процедуре выбора; − индивидуальное консультирование родителей о выборе модуля.	
за качественную организацию работы с военкоматами	− своевременное предоставление сведений в военкоматы; − ведение и актуализация документации по воинскому учёту; − организация взаимодействия с военкоматами по мероприятиям (сборы, медкомиссии); − отсутствие замечаний со стороны военкоматов и администрации; − соблюдение сроков и регламентов.	
за обеспечение качества организации работы с молодыми специалистами и тьюторами	− наличие плана наставничества и его выполнение; − проведение регулярных встреч, консультаций, открытых уроков; − положительная динамика профессионального роста наставляемых; − ведение документации по наставничеству; − отсутствие замечаний по организации работы со стороны администрации лицея.	
за организацию качественной работы направления "Сетевой учитель"	− выполнение плана мероприятий по направлению; − координация взаимодействия с сетевыми партнёрами; − проведение онлайн-занятий/консультаций в установленном объёме; − ведение отчётности и мониторинга; − отсутствие сбоев и обоснованных претензий со стороны координаторов проекта (НИПКиПРО) и администрации лицея.	
за организацию качества работы стажировочной площадки	− наличие программы стажировочной площадки и её реализация; − организация мероприятий (семинары, мастер-классы, стажировки); − методическое сопровождение участников; − подготовка итоговых материалов и отчётов;	

	– положительные отзывы участников и отсутствие замечаний со стороны координаторов проекта и администрации лицея	
за качество проверки письменных работ	– соблюдение периодичности проверки тетрадей; – наличие замечаний и рекомендаций учащимся, их исправление; – соблюдение единого орфографического режима; – отсутствие замечаний со стороны администрации по итогам проверок; – ведение учёта проверки тетрадей.	
за обеспечение качественной работы ТК "Ген НТИ", Лаборатории ИИ, БАС, ЛИОМов, «Дрон Гараж»	– реализация программы направления в полном объёме; – координация работы участников и партнёров; – своевременная отчётность и мониторинг результатов; – проведение мероприятий в установленные сроки; – отсутствие замечаний по организации и результативности со стороны администрации лицея и куратора проекта.	
за качество реализации программ "Здоровье" и "Здоровое питание"	– выполнение плана мероприятий по программам; – проведение мониторинга здоровья и питания; – организация просветительской работы с учащимися и родителями; – ведение документации; – положительная динамика показателей здоровья и охвата питанием.	
за качество работы музея	– наличие плана работы музея и его выполнение; – организация экскурсий, выставок, мероприятий; – обновление экспозиций и фондов; – вовлечение учащихся в деятельность музея; – отсутствие замечаний по содержанию и организации работы со стороны администрации лицея.	
за обеспечение качества и продуктивности работы предметных кафедр и МО (в т.ч. окружных, городских)	– наличие плана работы кафедры/МО и его реализация; – проведение заседаний не реже 1 раз в триместр; – организация методической поддержки учителей; – участие членов кафедры/МО в конкурсах, конференциях, семинарах;	

	– положительная динамика качества обучения по предметам. – отсутствие замечаний по содержанию и организации работы со стороны администрации лицея.	
за составление достоверной, своевременной и качественной документации педагогического совета, ППК лицея	– своевременное оформление протоколов заседаний; – ведение и хранение документации; – оперативное информирование участников; – отсутствие замечаний по оформлению и срокам; – соблюдение регламента работы.	
за обеспечение качества, своевременности и достоверности информации госпаблика в ВК, соцсетей, МАХ	– регулярное размещение актуального контента (не реже установленной периодичности); – положительная динамика вовлечённости и охвата аудитории; – оперативная обратная связь и модерация; – отсутствие нарушений требований к публикациям; – своевременное предоставление отчётности.	
за обеспечение качества, своевременности и достоверности информации в "Электронной школе"	– своевременное заполнение электронного журнала и дневников; – актуальность расписания, домашних заданий, оценок; – отсутствие замечаний со стороны администрации и родителей; – соблюдение требований к ведению электронных ресурсов; – оперативное устранение технических замечаний.	
за обеспечение качества, своевременности и достоверности информации на сайте	– своевременное обновление разделов сайта; – соответствие информации требованиям законодательства и локальным актам; – отсутствие замечаний по итогам мониторинга сайта; – оперативность размещения новостей и документов; – соблюдение сроков предоставления информации.	
за обеспечение качественной работы ЦОК	– ведение и актуализация данных в ЦОК; – своевременное прохождение процедур и предоставление сведений;	

	– отсутствие замечаний со стороны координаторов (Департамент образования мэрии города Новосибирска, Минестерства образования НСО) – оперативное устранение ошибок; – соблюдение регламентов и сроков.	
за обеспечение качественной работы школы полного дня	– реализация плана работы Школы полного дня; – организация занятий, мероприятий, досуга во второй половине дня; – ведение документации и отчётности; – положительная динамика посещаемости и вовлеченности учащихся; – отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей учащихся.	
за обеспечение качества, своевременности и достоверности расписания	– своевременное составление и утверждение расписания; – соблюдение санитарных норм и требований; – минимизация конфликтных ситуаций и оперативная корректировка; – отсутствие замечаний со стороны администрации, педагогов и родителей. – соблюдение сроков предоставления расписания	
за обеспечение качественной и бесперебойной работы ФИСФРДО	– своевременное и полное внесение данных; – отсутствие ошибок и расхождений; – оперативное устранение замечаний; – соблюдение сроков предоставления отчётности; – отсутствие штрафных санкций и замечаний по ведению базы.	
за обеспечение качественного и эффективного учебно-воспитательного процесса, инновационного развития (вкл. РИП, преодоление рисков школьной не успешности РО в нач.школе, технология Базарного, концепция математического образования, внедрение компьютерных образовательных игр,проект "Против сквернословия")	– реализация инновационных проектов и программ в установленные сроки; – участие в РИП и сопровождение инновационной деятельности; – положительная динамика учебных и воспитательных результатов; – снижение доли учащихся с рисками школьной неуспешности; – внедрение и использование технологий (Базарного, компьютерных игр, математического образования); – реализация мероприятий проекта «Против сквернословия»; – отсутствие замечаний по организации и результативности со стороны администрации лицея и куратора РИП (НИМРО)	

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

Перечень критериев оценивания за качественные показатели работы
по педагогическим работникам

№	***Критерии***	***Показатели***	*%*
		Педагог-организатор	
1	*Вовлеченность учащихся во внеурочную деятельность, организованную лицеем (по карте вовлеченности)*	*Более 90% учащихся заняты в двух и более треках*	*40%*
2	*Достижения учащимися высоких показателей, стабильность и рост качества обучения*	*По результатам внешнего мониторинга, итоговой аттестации*	*30%*
3	*Наличие участников (лауреатов и победителей) олимпиад, конкурсов, конференций, фестивалей, проектов, соревнований, смотров, игр*	*международный уровень всероссийский уровень региональный или областной уровень городской (муниципальный) уровень*	*30%*
4	*Оперативное выполнение предписаний надзорных органов и прокуратуры*	*Выполнение предписаний в срок и отсутствие административных взысканий*	*20%*
5	*Оптимизация процесса управления и повышения его эффективности*	*Отсутствие необходимости у директора прямого управления процессами*	*10%*

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

5	*Отсутствие нарушения сроков и качества предоставления всех видов отчетности, информации*	*Отсутствие*	*15%*
6	*Отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися*	*Отсутствие*	*15%*
7	*Развитие позиционирования деятельности учреждения в открытых источниках, в информационно-телекоммуниционной сети «Интернет» и социальных сетях*	*Еженедельно, ежемесячно не реже 1 раз в квартал*	*15%*
8	*Результативность реализации воспитательной программы*	*Снижение (отсутствие роста) среднего количества пропусков без уважительной причины на одного ученика*	*15%*
9	*Создание безопасного, психологически комфортного образовательного пространства*	*Отсутствие случаев травматизма*	*15%*
10	*Удовлетворенность родителей предоставленной образовательной услугой в лицее*	*Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса в пределах компетенции*	*15%*
11	*Эффективная организация психолого-педагогической работы с учащимися*	*Положительная динамика по итогам мониторинга психологического состояния учащихся*	*15%*
12	*Эффективное исполнение квартальных планов*	*выполнение 90% и более задач 1приоритета*	*15%*
13	*Эффективность программы здоровьесбережения*	*Снижение (отсутствие роста) среднего количества пропусков по болезни на одного ученика*	*15%*
ИТОГО			***250%***
Социальный педагог			
1	*Доля обучающихся на «хорошо» и «отлично»*	*70% и более*	*10%*

2	*Занятость учащихся, состоящих на профилактическом учёте, в кружках, секциях, клубах по интересам, участие в жизни класса и школы*	*100% учащихся, состоящих на профилактическом учете, заняты в двух или более треках внеурочной деятельности в лицее (по карте вовлеченности).*	*10%*
3	*Качественная профилактика негативных психоэмоциональных состояний учащихся*	*Отсутствие жалоб со стороны родителей и учащихся*	*10%*
4	*Обеспечение условий для удовлетворения потребностей учащихся в бесплатном питании (для льготной категории граждан)*	*100% удовлетворения потребности*	*10%*
5	*Оперативное выполнение предписаний надзорных органов и прокуратуры*	*Выполнение предписаний в срок и отсутствие административных взысканий*	*10%*
6	*Отсутствие нарушения сроков и качества предоставления всех видов отчетности, информации*	*Отсутствие*	*5%*
7	*Отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися*	*Отсутствие*	*5%*
8	*Результативность реализации воспитательной программы*	*Снижение (отсутствие роста) среднего количества пропусков без уважительной причины на одного ученика*	*5%*
9	*Создание безопасного, психологически комфортного образовательного пространства*	*Отсутствие случаев травматизма*	*5%*
10	*Сохранение численности обучающихся (воспитанников)*	*От 99 до 100 %*	*3%*
11	*Удовлетворенность родителей предоставленной образовательной услугой в лицее*	*Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса в пределах компетенции*	*7%*

12	*Эффективная организация психолого-педагогической работы с учащимися*	*Положительная динамика по итогам мониторинга психологического состояния учащихся*	*10%*
13	*Эффективное исполнение квартальных планов*	*выполнение 90% и более задач приоритета 1*	*5%*
14	*Эффективность программы здоровье сбережения*	*Снижение (отсутствие роста) среднего количества пропусков по болезни на одного ученика*	*5%*
ИТОГО			***100%***
Музыкальный руководитель			
1	*Доля обучающихся на «хорошо» и «отлично»*	*70% и более*	*10%*
2	*Наличие собственных методических и дидактических разработок, используемых в образовательном процессе*	*Наличие*	*10%*
3	*Наличие участников (лауреатов и победителей) олимпиад, конкурсов, фестивалей, проектов, смотров*	*международный уровень, всероссийский уровень региональный или областной уровень городской (муниципальный) уровень*	*15%*
4	*Отсутствие нарушения сроков и качества предоставления всех видов отчетности, информации*	*Отсутствие*	*15%*
5	*Отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися*	*Отсутствие*	*10%*
6	*Результативность реализации воспитательной программы*	*Снижение (отсутствие роста) среднего количества пропусков без уважительной причины на одного ученика*	*10%*
7	*Создание безопасного, психологически комфортного образовательного пространства*	*Отсутствие случаев травматизма*	*8%*
8	*Сохранение численности обучающихся (воспитанников)*	*От 99 до 94 %*	*10%*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Перечень критериев оценивания за качественные показатели
административно-управленческого персонала

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

№ п/п	*Показатель*	*Значение*	*% к окладу*
6	Качественная организация промежуточной аттестации	отсутствие обоснованных жалоб и нарушений процедур	25%
7	Наличие реализуемых социокультурных проектов	федерального уровня, регионального уровня	15%
8	Наличие участников (лауреатов и победителей) олимпиад, конкурсов, конференций, фестивалей, проектов, соревнований, смотров, игр	международный уровень всероссийский уровень региональный или областной уровень городской (муниципальный) уровень	15%
9	Обеспечение высокого качества образовательного процесса (деятельности)	подтверждение внешними экспертными мероприятиями (конкурсы и др) на международном и федеральном уровне на региональном уровне муниципальном уровне	15%
10	Обеспечение инновационного образовательного процесса (деятельности)	подтверждение внешними экспертными мероприятиями (конкурсы и др) на международном и федеральном уровне на региональном уровне на муниципальном уровне	15%
11	Оперативное выполнение предписаний надзорных органов и прокуратуры	выполнение предписаний в срок и отсутствие административных взысканий	10%
12	Оптимизация процесса управления и повышения его эффективности	отсутствие необходимости у директора прямого управления процессами	10%
13	Открытость, доступность информации о деятельности лицея	соответствие сайта лицея нормативным требованиям	5%

№ п/п	*Показатель*	*Значение*	*% к окладу*
14	Отсутствие нарушений сроков выплаты заработной платы, пособий и иных выплат работникам учреждения в денежной форме	Отсутствие	5%
15	Отсутствие нарушения сроков и качества предоставления всех видов отчетности, информации	Отсутствие	20%
16	Отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися	Отсутствие	10%
17	Положительная (устойчивая) динамика системного привлечения молодых педагогических работников	доля педагогических работников в возрасте до 35 лет от общей численности педагогических работников не менее 20%	5%
18	Развитие позиционирования деятельности учреждения в открытых источниках, в сети «Интернет», социальных сетях	еженедельно	5%
19	Результативность реализации воспитательной программы	снижение (отсутствие роста) среднего количества пропусков без уважительной причины на одного ученика	5%
20	Рост объема дополнительных средств для финансирования деятельности лицея	рост более 5% по сравнению с предыдущим годом	5%

№ п/п	*Показатель*	*Значение*	*% к окладу*
21	Рост средней заработной платы работников учреждения в отчетном году без учета повышения размера заработной платы в соответствии с нормативными правовыми актами Губернатора Новосибирской области и Правительства Новосибирской области	Рост	10%
22	Своевременное оповещение учащихся и педагогов об изменении расписания	отсутствие обоснованных жалоб на несвоевременное оповещение	10%
23	Создание безопасного, психологически комфортного образовательного пространства	отсутствие случаев травматизма отсутствие конфликтных ситуаций	20%
24	Сохранение численности обучающихся	от 99 до 100 %	20%
25	Стабильность коллектива	доля уволенных работников от общего количества работающих до 3 %	10%
26	Удельный вес аттестованных работников	от 95 до 100 %	10%
27	Удовлетворенность родителей предоставленной образовательной услугой в лицее	отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса в пределах компетенции	10%
28	Укомплектованность штатной численности	100% от общей штатной численности	25%

№ п/п	*Показатель*	*Значение*	*% к окладу*
29	Эффективная организация дежурств педагогов.	100% своевременная замена отсутствующих педагогов на дежурстве по соответствующему приказу	10%
30	Эффективная организация работ в рамках общественно-государственного управления образовательными отношениями	подтвержденное протоколами 100% выполнение планов и графиков родительских комитетов, собраний, конференций проведение родительских собраний в соответствии с регламентом	10%
31	Эффективная организация учебного процесса	отсутствие внеплановых отмен (срывов) уроков, в том числе по причине вынужденных замен преподавателей	10%
32	Эффективное исполнение квартальных планов	выполнение 90% и более задач приоритета 1	10%
33	Эффективность программы здоровьесбережения	снижение (отсутствие роста) среднего количества пропусков по болезни на одного ученика	10%
34	Эффективность распределения занятий по кабинетам	соответствие предмета профилю (оснащению) кабинета не менее 80%	10%
35	Эффективность учета организации учебного процесса	отсутствие обоснованных жалоб и нарушений ведения электронного дневника, журналов, ведомостей и т.п.	10%
ИТОГО			**470%**

№ п/п	*Показатель*	*Значение*	*% к окладу*
Заместитель директора (по инновациям и развитию)			
1	Вовлеченность учащихся во внеурочную деятельность, организованную лицеем	Более 90% учащихся заняты в двух и более треках (по карте вовлеченности)	40%
2	Выполнение планового объема оказываемых муниципальных услуг (работ), установленного муниципальным заданием	100%	20%
3	Доля обучающихся на «хорошо» и «отлично»	(более 90 %) 70% и более	20%
4	Доля педагогических работников с высшей категорией	от 80 % и выше	20%
5	Доля работников, прошедших повышение квалификации, профессиональную переподготовку, обучение	выше 5 % от общего количества работающих	20%
6	Достижения учащимися высоких показателей, стабильность и рост качества обучения	По результатам внешнего мониторинга, итоговой аттестации	20%

№ п/п	*Показатель*	*Значение*	*% к окладу*
7	Наличие реализуемых социокультурных проектов	Федерального уровня Регионального уровня	20%
8	Наличие участников (лауреатов и победителей) олимпиад, конкурсов, конференций, фестивалей, проектов, соревнований, смотров, игр	международный уровень,всероссийский уровень,региональный или областной уровень ,городской (муниципальный) уровень	30%
9	Обеспечение высокого качества образовательного процесса (деятельности)	Подтверждение внешними экспертными мероприятиями (конкурсы и др) на международном и федеральном уровне на региональном уровне,на муниципальном уровне	20%
10	Оперативное выполнение предписаний надзорных органов и прокуратуры	Выполнение предписаний в срок и отсутствие административных взысканий	10%
11	Оптимизация процесса управления и повышения его эффективности	Отсутствие необходимости у директора прямого управления процессами	20%
12	Открытость, доступность информации о деятельности лицея	Соответствие сайта лицея нормативным требованиям	10%

№ п/п	*Показатель*	*Значение*	*% к окладу*
13	Отсутствие нарушений сроков выплаты заработной платы, пособий и иных выплат работникам учреждения в денежной форме	Отсутствие	10%
14	Отсутствие нарушения сроков и качества предоставления всех видов отчетности, информации	Отсутствие	10%
15	Отсутствие обоснованных претензий и жалоб	Отсутствие	10%
16	Отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися	Отсутствие	10%
17	Положительная (устойчивая) динамика системного привлечения молодых педагогических работников	Доля педагогических работников в возрасте до 35 лет от общей численности педагогических работников не менее 20%	10%
18	Развитие позиционирования деятельности учреждения в открытых источниках, в Информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и социальных сетях	Еженедельно ,ежемесячно ,не реже 1 раз в квартал	15%

№ п/п	*Показатель*	*Значение*	*% к окладу*
19	Результативность реализации воспитательной программы	Снижение (оотсутствие роста) среднего количества пропусков без уважительной причины на одного ученика	10%
20	Рост объема дополнительных средств для финансирования деятельности лицея	Рост более 5% по сравнению с предыдущим годом	20%
21	Рост средней заработной платы работников учреждения в отчетном году без учета повышения размера заработной платы в соответствии с нормативными правовыми актами Губернатора Новосибирской области и Правительства Новосибирской области	Рост	15%
22	Создание безопасного, психологически комфортного образовательного пространства	Отсутствие случаев травматизма	10%
23	Сохранение численности обучающихся	От 99 до 100 %	20%
24	Удельный вес аттестованных работников	от 95 до 100 %	20%
25	Удовлетворенность родителей предоставленной образовательной услугой в лицее	Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса в пределах компетенции	20%

№ п/п	*Показатель*	*Значение*	*% к окладу*
26	Укомплектованность штатной численности	100% от общей штатной Численности	15%
27	Эффективная организация работ в рамках общественно государственного управления образовательными отношениями	Подтвержденное протоколами 100% выполнение планов и графиков родительских комитетов, собраний, конференций	15%
28	Эффективное исполнение квартальных планов	выполнение 90% и более задач приоритета 1	20%
29	Эффективность программы здоровье сбережения	Снижение (отсутствие роста) среднего количества пропусков по болезни на одного ученика	10%
ИТОГО			**490%**
Заместитель директора (руководитель департамента качества образования)			
1	Выполнение планового объема оказываемых муниципальных услуг (работ), установленного муниципальным заданием	100%	20%
2	Доля обучающихся на «хорошо» и «отлично»	(более 90 %) 70% и более	20%
3	Доля педагогических работников с высшей категорией	от 80 % и выше	20%
4	Доля работников, прошедших повышение квалификации,	выше 5 % от общего количества работающих	20%

№ п/п	*Показатель*	*Значение*	*% к окладу*
	профессиональную переподготовку, обучение		
5	Достижения учащимися высоких показателей, стабильность и рост качества обучения	по результатам внешнего мониторинга, итоговой аттестации	25%
6	Наличие реализуемых социокультурных проектов социокультурных проектов	федерального уровня ,регионального уровня	25%
7	Наличие участников (лауреатов и победителей) олимпиад, конкурсов, конференций, фестивалей, проектов, соревнований, смотров, игр	международный уровень ,всероссийский уровень ,региональный или областной уровень ,городской (муниципальный) уровень	20%
8	Обеспечение высокого качества образовательного процесса (деятельности)	подтверждение внешними экспертными мероприятиями (конкурсы и др) на международном и федеральном уровне на региональном уровне на муниципальном уровне	25%
9	Оперативное выполнение предписаний надзорных органов и прокуратуры	Выполнение предписаний в срок и отсутствие административных взысканий	15%
10	Оптимизация процесса управления и повышения его эффективности	отсутствие необходимости у директора прямого управления процессами	15%

№ п/п	*Показатель*	*Значение*	*% к окладу*
11	Открытость, доступность информации о деятельности лицея	Соответствие сайта лицея нормативным требованиям	15%
12	Отсутствие нарушений сроков выплаты заработной платы, пособий и иных выплат работникам учреждения в денежной форме	Отсутствие	15%
13	Отсутствие нарушения сроков и качества предоставления всех видов отчетности, информации	Отсутствие	15%
14	Отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися	Отсутствие	15%
15	Положительная (устойчивая) динамика системного привлечения молодых педагогических работников	доля педагогических работников в возрасте до 35 лет от общей численности педагогических работников не менее 20%	20%
16	Развитие позиционирования деятельности учреждения в открытых источниках, в информационнотелекоммуниционной сети «Интернет» и социальных сетях	еженедельно,ежемесячно, не реже 1 раз в квартал	20%
17	Результативность реализации воспитательной программы	Снижение (отсутствие роста) среднего количества пропусков без уважительной причины на одного ученика	15%

№ п/п	*Показатель*	*Значение*	*% к окладу*
18	Рост объема дополнительных средств для финансирования деятельности лицея	Рост более 5% по сравнению с предыдущим годом	15%
19	Рост средней заработной платы работников учреждения в отчетном году без учета повышения размера заработной платы в соответствии с нормативными правовыми актами Губернатора Новосибирской области и Правительства Новосибирской области	Рост	15%
20	Создание безопасного, психологически комфортного образовательного пространства	отсутствие случаев травматизма	10%
21	Сохранение численности обучающихся (воспитанников)	-от 99 до 100 %	10%
22	Стабильность коллектива	доля уволенных работников от общего количества работающих до 3 % доля уволенных работников от	20%
23	Удельный вес аттестованных работников	от 95 до 100 %	20%
24	Удовлетворенность родителей предоставленной образовательной услугой в лицее	отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса в пределах компетенции	20%
25	Укомплектованность штатной численности	100% от общей штатной численности	20%

№ п/п	*Показатель*	*Значение*	*% к окладу*
26	Эффективная организация работ в рамках общественно-государственного управления образовательными отношениями	Подтвержденное протоколами 100% выполнение планов и графиков родительских комитетов, собраний, конференций	20%
27	Эффективное исполнение квартальных планов	выполнение 90% и более задач приоритета 1	20%
28	Эффективность программы здоровьесбережения	Снижение (отсутствие роста) среднего количества пропусков по болезни на одного ученика	20%
ИТОГО			**510%**
Заместитель директора (по воспитательной работе)			
1	Вовлеченность учащихся во внеурочную деятельность, организованную лицеем	Более 90% учащихся заняты в двух и более треках (по карте вовлеченности)	20%
2	Выполнение планового объема оказываемых муниципальных услуг (работ), установленного муниципальным заданием	100%	10%
3	Доля обучающихся на «хорошо» и «отлично»	(более 90 %) 70% и более от	15%
4	Доля педагогических работников с высшей категорией	от 80 % и выше	15%

№ п/п	*Показатель*	*Значение*	*% к окладу*
5	Доля работников, прошедших повышение квалификации, профессиональную переподготовку, обучение	выше 5 % от общего количества работающих	15%
6	Достижения учащимися высоких показателей, стабильность и рост качества обучения	По результатам внешнего мониторинга, итоговой аттестации	15%
7	Занятость учащихся, состоящих на профилактическом учёте, в кружках, секциях, клубах по интересам, участие в жизни класса и школы	100% учащихся, состоящих на профилактическом учете, заняты в двух или более треках внеурочной деятельности в лицее (по карте вовлеченности).	20%
8	Наличие реализуемых социокультурных проектов	Федерального уровня ,Регионального уровня	15%
9	Наличие участников (лауреатов и победителей) олимпиад, конкурсов, конференций, фестивалей, проектов, соревнований, смотров, игр	международный уровень ,всероссийский уровень ,региональный или областной уровень ,городской (муниципальный) уровень	20%
10	Обеспечение высокого качества образовательного процесса (деятельности)	Подтверждение внешними экспертными мероприятиями (конкурсы и др) на международном и федеральном уровне , на региональном уровне ,на муниципальном уровне	8%
11	Обеспечение инновационности образовательного процесса (деятельности)	Подтверждение внешними экспертными мероприятиями (конкурсы и др) на международном и федеральном уровне,на региональном уровне ,на муниципальном уровне	15%
12	Оперативное выполнение предписаний надзорных органов и прокуратуры	Выполнение предписаний в срок и отсутствие административных взысканий	10%

№ п/п	*Показатель*	*Значение*	*% к окладу*
13	Оптимизация процесса управления и повышения его эффективности	Отсутствие необходимости у директора прямого управления процессами	10%
14	Открытость, доступность информации о деятельности лицея	Соответствие сайта лицея нормативным требованиям	10%
15	Отсутствие нарушений сроков выплаты заработной платы, пособий и иных выплат работникам учреждения в денежной форме	Отсутствие	10%
16	Отсутствие нарушения сроков и качества предоставления всех видов отчетности, информации	Отсутствие	10%
17	Отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися	Отсутствие	15%
18	Положительная (устойчивая) динамика системного привлечения молодых педагогических работников	Доля педагогических работников в возрасте до 35 лет от общей численности педагогических работников не менее 20%	15%
19	Развитие позиционирования деятельности учреждения в открытых источниках, в «Интернет» и социальных сетях	Еженедельно ежемесячно ,не реже 1 раз в квартал	15%
20	Результативность реализации воспитательной программы	Снижение (отсутствие роста) среднего количества пропусков без уважительной причины на одного ученика	20%

№ п/п	*Показатель*	*Значение*	*% к окладу*
21	Рост объема дополнительных средств для финансирования деятельности лицея	Рост более 5% по сравнению с предыдущим годом	15%
22	Рост средней заработной платы работников учреждения в отчетном году без учета повышения размера заработной платы в соответствии с нормативными правовыми актами Губернатора Новосибирской области и Правительства Новосибирской области	Отсутствие	15%
23	Создание безопасного, психологически комфортного образовательного пространства	Отсутствие случаев травматизма	15%
24	Сохранение численности обучающихся (воспитанников)	От 99 до 100	15%
25	Стабильность коллектива	Доля уволенных работников от общего количества работающих до 3 %	10%
25	Удельный вес аттестованных работников	от 95 до 100 %	15%
26	Удовлетворенность родителей предоставленной образовательной услугой в лицее	Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса в пределах компетенции	15%
27	Укомплектованность штатной численности	100% от общей штатной численности	15%
28	Эффективная организация работ в рамках общественно-государственного	Подтвержденное протоколами 100% выполнение планов и графиков родительских комитетов, собраний, конференций	20%

№ п/п	*Показатель*	*Значение*	*% к окладу*
	управления образовательными отношениями		
29	Эффективное исполнение квартальных планов	выполнение 90% и более задач приоритета 1	15%
30	Эффективность программы здоровье сбережения	Снижение (отсутствие роста) среднего количества пропусков по болезни на одного ученика	17%
ИТОГО			**450%**

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

Перечень критериев оценивания за качественные показатели
Главного бухгалтера

Главный бухгалтер			
№ п/п	*Показатель*	*Значение*	*% к окладу*
1	*Выполнение планового объема оказываемых муниципальных услуг (работ), установленного муниципальным заданием*	*100 % и выше*	*50%*
2	*Высокое качество организации и выполнения ремонтных работ*	*Отсутствие внеплановых остановок учебного процесса по причине аварийных ситуаций*	*30%*
3	*Доля работников, прошедших повышение квалификации, профессиональную переподготовку, обучение*	*выше 5 % от общего количества работающих*	*20%*
		от 3 до 5 % от общего количества работающих	*15%*
		от 1 до 2 % от общего количества работающих	*10%*
4	*Достижения учащимися высоких показателей, стабильность и рост качества обучения*	*По результатам внешнего мониторинга, итоговой*	*25%*
5	*Наличие реализуемых социокультурных проектов*	*Федерального уровня*	*20%*
		Регионального уровня	*15%*

6	*Наличие участников (лауреатов и победителей) олимпиад, конкурсов, конференций, фестивалей, проектов, соревнований, смотров, игр*	*международный уровень*	*20%*
		всероссийский уровень	*15%*
		региональный или областной уровень	*10%*
		городской (муниципальный) уровень	*5%*
7	*Оперативное выполнение предписаний надзорных органов и прокуратуры*	*Выполнение предписаний в срок и отсутствие административных взысканий*	*50%*
8	*Оптимизация процесса управления и повышения его эффективности*	*Отсутствие необходимости у директора прямого управления процессами*	*30%*
9	*Открытость, доступность информации о деятельности лицея*	*Соответствие сайта лицея нормативным требованиям*	*20%*
10	*Отсутствие нарушений сроков выплаты заработной платы, пособий и иных выплат работникам учреждения в денежной форме*	*Отсутствие*	*30%*
11	*Отсутствие нарушения сроков и качества предоставления всех видов отчетности, информации*	*Отсутствие*	*30%*
12	*Отсутствие обоснованных претензий и жалоб*	*Отсутствие*	*20%*
13	*Отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися*	*Отсутствие*	*20%*
14	*Развитие позиционирования деятельности учреждения в открытых источниках, в Информационно телекоммуникационной сети*	*еженедельно*	*20%*
		ежемесячно	*15%*

	«Интернет» и социальных сетях	*не реже 1 раз в квартал*	*10%*
15	*Рост объема дополнительных средств для финансирования деятельности лицея*	*Рост более 5% по сравнению с предыдущим годом*	*30%*
16	*Рост средней заработной платы работников учреждения в отчетном году без учета повышения размера заработной платы в соответствии с нормативными правовыми актами Губернатора Новосибирской области и Правительства Новосибирской области*	*Рост*	*50%*
17	*Создание безопасного, психологически комфортного образовательного пространства*	*Отсутствие случаев травматизма*	*20%*
		Отсутствие конфликтных ситуаций	*15%*
18	*Сохранение численности обучающихся*	*от 99 до 100 %*	*20%*
		от 95 до 98 %	*15%*
		от 90 до 94%	*10%*
19	*Удельный вес аттестованных работников*	*от 95 до 100 %*	*20%*
		от 90 до 94 %	*15%*
		от 80 до 89 %	*10%*
20	*Удовлетворенность родителей предоставленной образовательной услугой в лицее*	*Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса в пределах компетенции*	*40%*
21	*Укомплектованность штатной численности*	*100% от общей штатной численности*	*20%*
		95-99%	*15%*
		90-94%	*10%*
22	*Эффективное исполнение квартальных планов*	*выполнение 90% и более задач приоритета 1*	*20%*

		выполнение от 70% до 89% задач приоритета 1	*15%*
		выполнение от 50% до 69% задач приоритета 1	*10%*
ИТОГО			***525%***

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

Перечень критериев оценивания за качественные показатели
учебно-вспомогательного персонала

№ п/п	Показатель	Значение	% к окладу
Эксперт			
1	Качественная подготовка проектов, программ, вариантов решений	Увеличение числа используемых и внедрённых проектов и программ	100%
2	Развитие позиционирования деятельности учреждения в открытых источниках, в информационнотелекоммуниционной сети «Интернет» и социальных сетях	еженедельно	100%
3	Отсутствие нарушения сроков и качества предоставления всех видов отчетности, информации	Отсутствие	100%

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

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

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

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

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

Перечень критериев оценивания за качественные показатели
иным работникам

№ п/п	Показатель	Значение	% к окладу
Начальник отдела			
1	Своевременное и качественное предоставление отчетности и информации по запросам вышестоящих органов	Своевременное	100%
2	Отсутствие нарушений и предписаний по результатам проверок	Отсутствие замечаний	100%
3	Эффективное исполнение поручений директора	Отсутствие замечаний	60%
4	Качественное выполнение квартального плана	Отсутствие замечаний	80%

5	Внедрение и применение новых технологий и современного оборудования	Внедрение	40%
6	Качественное обслуживание учебного процесса	Отсутствие замечаний	70%
7	Отсутствие нарушения сроков и качества предоставления всех видов отчетности, информации	Отсутствие	80%
8	Удовлетворенность родителей предоставленной образовательной услугой в лицее	Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса в пределах компетенции	50%
9	Создание безопасного, психологически комфортного образовательного пространства	Отсутствие случаев травматизма	50%
10	Соблюдение норм безопасности и пожарной охраны	Отсутствие конфликтных ситуаций	70%
ИТОГО			**700%**
Специалист по кадрам			
1	Качественное ведение кадрового делопроизводства	Отсутствие замечаний	50%
2	Качественное ведение делопроизводства по учащимся	Отсутствие замечаний	40%
3	Своевременное и качественное составление отчетных форм	Своевременное	50%
4	Организация и ведение архивной докуметации по кадровому делопроизводству	Ведение	50%
5	Эффективное исполнение поручений директора, квартального плана	Отсутствие замечаний	50%

6	Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса в пределах компетенции компетенции	Отсутствие замечаний	50%
7	Укомплектованность штатной численности	100% от общей штатной численности	60%
8	Доля работников, прошедших повышение квалификации, профессиональную переподготовку, обучение	выше 5 % от общего количества работающих	40%
9	Удовлетворенность родителей предоставленной образовательной услугой в лицее	Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса в пределах компетенции	30%
10	Соблюдение трудовой дисциплины и требований пожарной безопасности	соблюдение	30%
11	Стабильность коллектива	доля уволенных работников от общего количества работающих до 3 %	50%
ИТОГО			**500%**
	Специалист в сфере закупок		
1	Своевременность проведения закупок	Отсутствие замечаний	50%
2	Своевременность внесения изменений в планы закупок	Отсутствие замечаний	50%
3	Отсутствие нарушений в законодательстве, нарушений по срокам закупок	Отсутствие замечаний	50%
4	Своевременное размещение подтверждений исполнения обязательств по закупкам	Отсутствие замечаний	50%

	Своевременное и квалифицированное исполнение приказов, распоряжений, заданий и поручений руководства	Своевременное исполнение	50%
5	Отсутствие обоснованных претензий и жалоб контролирующих органов	Отсутствие	50%
6	Соблюдение норм трудовой дисциплины, норм этики	Соблюдение	50%
7	Формирование, ведение и хранение базы данных экономической информации	Ведение	50%
8	Отсутствие замечаний со стороны руководства и контролирующих органов	Соблюдение	50%
9	Эффективное исполнение поручений директора	Отсутствие замечаний	50%
10	Соблюдение норм по пожарной безопасности	Соблюдение	50%
	ИТОГО		**550%**
Бухгалтер/Бухгалтер с (кат)			
1	Выполнение планового объема оказываемых муниципальных услуг (работ), установленного муниципальным заданием	100%	50%
2	Достижения учащимися высоких показателей, стабильность и рост качества обучения	По результатам внешнего мониторинга, итоговой аттестации	20%
4	Оперативное выполнение предписаний надзорных органов и прокуратуры	Выполнение предписаний в срок и отсутствие административных взысканий	50%
5	Открытость, доступность информации о деятельности лицея	Соответствие сайта лицея нормативным требованиям	40%

6	Отсутствие нарушений сроков выплаты заработной платы, пособий и иных выплат работникам учреждения в денежной форме	Отсутствие	40%
7	Отсутствие нарушения сроков и качества предоставления всех видов отчетности, информации	Отсутствие	40%
8	Эффективное исполнение поручений директора	Отсутствие замечаний	30%
9	Отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися	Отсутствие	30%
10	Развитие позиционирования деятельности учреждения в открытых источниках, в информационно телекоммуниционной сети «Интернет» и социальных сетях	развитие	30%
11	Рост объема дополнительных средств для финансирования деятельности лицея	Рост более 5% по сравнению с предыдущим годом	30%
12	Рост средней заработной платы работников учреждения в отчетном году без учета повышения размера заработной платы в соответствии с нормативными правовыми актами Губернатора Новосибирской области и Правительства Новосибирской области	Рост	30%
13	Создание безопасного, психологически комфортного образовательного пространства	Отсутствие случаев травматизма	20%
14	Сохранение численности обучающихся	от 99 до 100 %	20%

15	Удовлетворенность родителей предоставленной образовательной услугой в лицее	Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса в пределах компетенции	20%
16	Укомплектованность штатной численности	100% от общей штатной численности	20%
17	Эффективное исполнение квартальных планов	выполнение 90% и более задач приоритета 1	30%
ИТОГО			**500%**
Инженер/ Инженер по системам			
1	Эффективное исполнение поручений директора	Отсутствие замечаний	60%
2	Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса в пределах компетенции	Отсутствие	100%
3	Эффективное исполнение квартальных планов	выполнение 90% и более задач приоритета 1	80%
4	Отсутствие нарушения сроков и качества предоставления всех видов отчетности, информации	Отсутствие	80%
5	Отсутствие или оперативное выполнение без административных взысканий предписаний надзорных органов и прокуратуры	Отсутствие замечаний	80%
6	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ, отсутствие внеплановых остановок учебного процесса по причине аварийных ситуаций	Обеспечение бесперебойного процесса обучения, отсутствие аварийных ситуаций	100%
итого			**500%**
Заведующий хозяйством			

1	Соответствие условий осуществления образовательного процесса требованиям безопасности (выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда).	Отсутствие замечаний	100%
2	Рациональное использование (экономия) энергоресурсов.	Наличие экономии	70%
3	Создание безопасного, психологически комфортного образовательного пространства	Отсутствие случаев травматизма	40%
		Отсутствие конфликтных ситуаций	20%
4	Оперативное выполнение предписаний надзорных органов и прокуратуры	Выполнение предписаний в срок и отсутствие административных взысканий	70%
5	Отсутствие обоснованных претензий и жалоб	Отсутствие	70%
6	Качественное обслуживание учебного процесса	Отсутствие замечаний	50%
7	Соответствие условий осуществления образовательного процесса требованиям Сан ПиНа в части обеспечения температурного, светового режима и т.д.	Отсутствие замечаний	50%
	ИТОГО		**450%**
Экономист по труду			
1	Выполнение планового объема оказываемых муниципальных услуг (работ), установленного муниципальным заданием	выполнение 100%	50%
2	Достижения учащимися высоких показателей, стабильность и рост качества обучения	По результатам внешнего мониторинга, итоговой аттестации уровень	40%

3	Наличие участников (лауреатов и победителей) олимпиад, конкурсов, конференций, фестивалей, проектов, соревнований, смотров, игр	международный уровень	30%
4	Оперативное выполнение предписаний надзорных органов и прокуратуры	Выполнение предписаний в срок и отсутствие административных взысканий	30%
5	Открытость, доступность информации о деятельности лицея	Соответствие сайта лицея нормативным требованиям	30%
6	Отсутствие нарушений сроков выплаты заработной платы, пособий и иных выплат работникам учреждения в денежной форме	Отсутствие	50%
7	Отсутствие нарушения сроков и качества предоставления всех видов отчетности, информации	Отсутствие	40%
8	Эффективное исполнение поручений директора	Отсутствие замечаний	60%
9	Отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися	Отсутствие	30%
10	Развитие позиционирования деятельности учреждения в открытых источниках, в информационнотелекоммуниционной сети «Интернет» и социальных сетях	еженедельно	40%
11	Рост объема дополнительных средств для финансирования деятельности лицея	Рост более 5% по сравнению с предыдущим годом	30%

12	Рост средней заработной платы работников учреждения в отчетном году без учета повышения размера заработной платы в соответствии с нормативными правовыми актами Губернатора Новосибирской области и Правительства Новосибирской области	Рост	30%
13	Создание безопасного, психологически комфортного образовательного пространства	Отсутствие случаев травматизма	15%
14	Сохранение численности обучающихся	От 99 до 100 %	15%
15	Удовлетворенность родителей предоставленной образовательной услугой в лицее	Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса в пределах компетенции	20%
16	Укомплектованность штатной численности	100% от общей штатной численности	20%
17	Эффективное исполнение квартальных планов	выполнение 90% и более задач приоритета 1	20%
ИТОГО			**550%**
Специалист по охране труда			
1	Эффективное исполнение поручений директора, квартального плана	Отсутствие замечаний	80%
2	Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса в пределах компетенции	Отсутствие	80%
3	Эффективное исполнение квартальных планов	выполнение 90% и более задач приоритета 1	80%
4	Эффективное исполнение поручений директора	Отсутствие замечаний	80%

5	Отсутствие или оперативное выполнение без административных взысканий предписаний надзорных органов и прокуратуры	Отсутствие замечаний	100%
6	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ, отсутствие внеплановых остановок учебного процесса по причине аварийных ситуаций	Обеспечение бесперебойного процесса обучения, отсутствие аварийных ситуаций	80%
ИТОГО			**500%**
Заведующий столовой/ Заведующий производством (шеф-повар)			
1	Выполнение планового объема оказываемых муниципальных услуг (работ), установленного муниципальным заданием	100%	70%
2	Сохранение численности обучающихся (воспитанников)	от 99 до 100 %	30%
		от 95 до 98 %	20%
		от 90 до 94%	15%
3	Стабильность коллектива	Доля уволенных работников от общего количества работающих до 3 %	40%
		Доля уволенных работников от общего количества работающих от 4 до 5 %	20%
4	Укомплектованность штатной численности	100% от общей штатной численности 95-99%	25%
		100% от общей штатной численности 95-99%	20%

		90-94%	15%
5	Отсутствие нарушения сроков и качества предоставления всех видов отчетности, информации	Отсутствие	30%
6	Отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися	Отсутствие	15%
7	Отсутствие нарушений сроков выплаты заработной платы, пособий и иных выплат работникам учреждения в денежной форме	Отсутствие	15%
8	Рост средней заработной платы работников учреждения в отчетном году без учета повышения размера заработной платы в соответствии с нормативными правовыми актами Губернатора Новосибирской области и Правительства Новосибирской области	Отсутствие	15%
9	Создание безопасного, психологически комфортного образовательного пространства	Отсутствие случаев травматизма	45%
		Отсутствие конфликтных ситуаций	25%
10	Удовлетворенность родителей предоставленной образовательной услугой в лицее	Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса в пределах компетенции	45%
11	Оптимизация процесса управления и повышения его эффективности	Отсутствие необходимости у директора прямого управления процессами	25%
12	Открытость, доступность информации о деятельности лицея	Соответствие сайта лицея нормативным требованиям	15%

13	Оперативное выполнение предписаний надзорных органов и прокуратуры	Выполнение предписаний в срок и отсутствие административных взысканий	35%
14	Высокое качество организации и выполнения ремонтных работ	Отсутствие внеплановых остановок учебного процесса по причине аварийных ситуаций	35%
15	Рост объема дополнительных средств для финансирования деятельности лицея	Рост более 5% по сравнению с предыдущим годом	45%
16	Результативность реализации воспитательной программы	Снижение (отсутствие роста) среднего количества пропусков без уважительной причины на одного ученика	35%
17	Эффективность программы здоровьесбережения	Снижение (отсутствие роста) среднего количества пропусков по болезни на одного ученика	35%
18	Обеспечение условий для удовлетворения потребностей учащихся в бесплатном питании (для льготной категории граждан)	100% удовлетворения потребности	30%
ИТОГО			**700%**
Техник электрохозяйства / электрик			
1	Обеспечение бесперебойной работы электрооборудования и т.д.	Отсутствие замечаний	150%
2	Выполнение графика технических работ	Отсутствие замечаний	125%
3	Эффективное исполнение поручений	Отсутствие замечаний	125%

4	Отсутствие обоснованных жалоб	Отсутствие	100%
ИТОГО			**500%**
Экспедитор			
1	Отсутствие замечаний по перевозке грузов, размещению грузов при транспортировке, соблюдению требований техники безопасности при проведении погрузочно-разгрузочных работ.	Отсутствие замечаний	90%
2	Соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка и иных локальных нормативных актов организации.	Соблюдение	90%
3	Своевременная и правильная подготовка документации на оформление котировочных заявок	Своевременная подготовка	90%
4	Эффективное исполнение поручений	Отсутствие замечаний	90%
5	Отсутствие обоснованных претензий и жалоб	Отсутствие жалоб	90%
	ИТОГО		**450%**
Повар/помощник повара/мойщица посуды/пекарь			
1	Создание безопасного, психологически комфортного образовательного пространства	Отсутствие случаев травматизма	60%
		Отсутствие конфликтных ситуаций	50%
2	Удовлетворенность родителей предоставленной образовательной услугой в лицее	Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса в пределах компетенции	60%
3	Обеспечение условий для удовлетворения потребностей учащихся в бесплатном питании (для льготной категории граждан)	100% удовлетворения потребности	60%

4	Оперативное выполнение предписаний надзорных органов и прокуратуры	Выполнение предписаний в срок и отсутствие административных взысканий	60%
5	Качественное и своевременное выполнение разовых поручений	Отсутствие замечаний	60%
6	Рациональное использование (экономия) ресурсов.	Наличие экономии	50%
7	Выполнение графика работ	Отсутствие замечаний	50%
8	Отсутствие обоснованных жалоб	Отсутствие	50%
ИТОГО			**500%**
Уборщик служебных помещений			
1	Озеленение помещений учреждений	Отсутствие замечаний	100%
2	Качество генеральных уборок закрепленных помещений учреждения	Отсутствие замечаний	120%
3	Качественное и своевременное выполнение разовых поручений	Отсутствие замечаний	100%
4	Качественная уборка территории санитарной зоны школы, своевременный вынос мусора из помещений школы	Отсутствие замечаний	110%
5	Отсутствие обоснованных жалоб	Отсутствие	120%
	ИТОГО		**550%**
Уборщик территории			
1	Озеленение прилегающих территорий	Отсутствие замечаний	120%

2	Участие в субботниках	Отсутствие замечаний	110%
3	Содержание прилегающих территорий в надлежащем санитарном состоянии	Отсутствие замечаний	150%
4	Отсутствие обоснованных жалоб	Отсутствие	120%
ИТОГО			**500%**
Слесарь-сантехник			
1	Обеспечение бесперебойной работы сантехнического оборудования	Отсутствие замечаний	125%
2	Выполнение графика работ	Отсутствие замечаний	125%
3	Эффективное исполнение поручений	Отсутствие замечаний	100%
4	Отсутствие обоснованных жалоб	Отсутствие	100%
ИТОГО			**450%**
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий			
1	Обеспечение эффективной эксплуатации здания, сооружений и оборудования	Отсутствие замечаний	125%
2	Эффективное исполнение поручений	Отсутствие замечаний	100%
3	Выполнение графика работ	Отсутствие замечаний	125%
4	Отсутствие обоснованных жалоб	Отсутствие	100%
ИТОГО			**450%**

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

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

№	**Критерий**	Показатели по критерию, %	периодичность оценки (полугодовой)	Оценка деятельности в %			Примечание *
				работника	администратора	Комиссии	
	итого						

Приложение №12
к Положению о системе
оплаты труда работников
МАОУ «Лицей № 22 «Надежда Сибири»
(наименование учреждения)

Организация: МАОУ "Лицей № 22 "Надежда Сибири"

РАСЧЕТНЫЙ ЛИСТОК ЗА _____ 202___

ФИО (л/с) **К выплате: 0,00**

Организация: МАОУ "Лицей № 22 "Надежда Сибири" Должность: …

Подразделение:… Оклад (тариф): 0,00

Вид	Период	Рабочие		Оплачено	Сумма	Вид	Период	Сумма
Вид	Период	Дни	Часы	Оплачено	Сумма	Вид	Период	Сумма
Начислено:					**00,00**	**Удержано:**		**00,00**
Компенсация проезда	….202...				0,00	НДФЛ	апр. 2024	00,00
Оплата по окладу	….202...	…	…	0,00 дн.	0,00	Профсоюзные взносы	апр. 2024	00,0
Районный коэффициент	….202...			0,00 дн.	0,00	**Выплачено:**		**00,00**
Премия	….202...				0,00	За первую половину месяца (Банк, вед. № 204 от 25.04.24)	апр. 2024	00,00
Стимулирующая выплата	….202...			00,00 дн.	0,00	Зарплата за месяц (Банк, вед. № 231 от 08.05.24)	апр. 2024	00,00
Должность … (Внутреннее совместительство)						Зарплата за месяц (Банк, вед. № 258 от 08.05.24)	апр. 2024	00,00
Районный коэффициент	….202...			00,00 дн.	00,00	Зарплата за месяц (Банк, вед. № 242 от 08.05.24)	апр. 2024	00,00

Работа с одаренными и отстающими	….202...			00,00 дн.	00,00	Зарплата за месяц (Банк, вед. № 244 от 08.05.24)	апр. 2024	00,00
Повышающий коэффициент (спецкласс)	….202...			00,00 дн.	00,00			
Проверка Тетрадей Спецкласс	….202...			00,00 дн.	00,00			
Классное руководство	….202...			00,00 дн.	00,00			
Классное руководство (ФБ)	….202...			00,00 дн.	00,00			
Районный коэффициент (ФБ) 5%	….202...			00,00 дн.	00,00			
Районный коэффициент (ФБ) 20%	….202...			00,00 дн.	00,00			
Оклад школа от нагрузки	….202...	…	…	00,00 дн.	00,00			
Стимулирующая выплата	….202...			00,00 дн.	00,00			
Оклад спец класс от нагрузки	….202...			00,00 дн.	00,00			
Замещение	….202...				00,00			

Долг предприятия на начало 0,00 Долг предприятия на конец 0,00

Общий облагаемый доход: 0,00

Приложение №13
к Положению о системе
оплаты труда работников
МАОУ «Лицей № 22 «Надежда Сибири»
(наименование учреждения)

Перечень критериев оценивания за качественные показатели работы
по педагогическим работникам, оказывающим платные образовательные услуги

№	Критерии	Показатели	%	Комментарии
Учитель, Педагог дополнительного образования платных образовательных услуг				
1	Сохранение численности обучающихся в группе по платным дополнительным образовательным программам	от 99 до 100 %	75%	
		от 95 до 98 %	50%	
		от 90 до 94%	25%	
2	Качество разработки и реализации программ.	программа должна быть логичной с учетом возрастных особенностей детей, а результаты (знания, навыки) были измеримы и соответствовали целям услуги.	50%	
3	Особенности реализации дополнительной образовательной программы	- эффективное техническое оснащение и подготовка кабинетов к проведению занятий; - углубленная работа с категорией одаренных детей; - использование дополнительных материалов и оборудования для освоения программы.	25%	
4	***ИТОГ:*** ***Условия, регламентирующие размер стимулирующей части:*** ***1. Отсутствие случаев обоснованных жалоб.*** ***2. Отсутствие административных взысканий.*** ***3. Соблюдение Кодекса профессиональной этики педагога.***		***150%***	