

Принято
на общем собрании
трудового коллектива
протокол
от «15» 09 2025г.
№ 3

Утверждено:
Директор М.А. Безлепкина
приказ
от «17» 09 2025г.
№ 61

Мотивированное мнение:
Председатель профсоюзной
первичной организации
А.А. Гурина
протокол от «19» 09 2025г.
№ 10/1

Положение о системе оплаты труда работников МАОУ «Инженерный лицей НГТУ» г. Новосибирска

I. Общие положения

1.1. Настоящее положение о системе оплаты труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения города Новосибирска «Инженерный лицей Новосибирского государственного технического университета» (далее - Положение) разработано в целях сохранения отраслевых особенностей, связанных с условиями оплаты труда, применяемыми при исчислении заработной платы работников, и определяет порядок формирования и расходования фонда оплаты труда, систему и условия оплаты труда работников учреждения.

1.2. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- постановлений мэрии г. Новосибирска от 18 сентября 2019 г. № 3477 «О Положении об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и определении предельного уровня соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников муниципальных учреждений города Новосибирска», от 17 февраля 2020 г. № 557 «О Положении об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент образования мэрии города Новосибирска»;

- Соглашения в сфере труда по муниципальным учреждениям, подведомственным департаменту образования мэрии города Новосибирска, на 2024 – 2026 годы (далее – Соглашение);
- Единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

- Продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю устанавливается:
 - педагогам-психологам;
 - социальным педагогам;
 - педагогам-организаторам;
 - старшим вожатым;
 - педагогам-библиотекарям;
 - тьюторам;
 - преподавателям-организаторам основ безопасности и защиты Родины;
 - советникам директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями.
- Норма часов педагогической работы 20 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

- учителям-дефектологам;
- учителям-логопедам.
- Норма часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:
 - учителям;
 - педагогам дополнительного образования;

Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы в неделю, нормы часов учебной (преподавательской) работы в неделю являются расчетными величинами для исчисления педагогическим работникам заработной платы за месяц с учетом установленного фактического объема их педагогической работы или фактического объема их учебной нагрузки в неделю.

За педагогическую работу или учебную нагрузку, выполняемую педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактическому объему педагогической работы или фактическому объему учебной нагрузки за исключением случаев выплаты ставок заработной платы в полном размере по условиям коллективного договора (пункт 4.8), *(пункт 6.1.7 Соглашения)*.

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

Выплаты работникам за объем учебной нагрузки (объем педагогической работы), превышающий установленные за ставку заработной платы нормы часов педагогической работы, а также выплаты за дополнительную работу, не

входящую в должностные обязанности работников по перечню, утвержденному пунктом 7.3. настоящего Положения (*пункт 3.9.1.1. Тарифного соглашения*), осуществляются помимо заработной платы, выплачиваемой работникам за выполнение нормы труда (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) и выполнение должностных (трудовых) обязанностей, которая не может быть ниже минимального размера оплаты труда, устанавливаемого федеральным законом.

1.8. На 1 сентября приказом руководителя на учебный год утверждается тарификационный список педагогического персонала с детализацией гарантированной части оплаты труда (оклад, ставка заработной платы), видов и размеров компенсационных выплат, а также стимулирующих выплат, обязательных к ежемесячному начислению в соответствии с Положением с учетом с учетом норм пункта 6.2.5. Соглашения и 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, а также реализующего индивидуальное обучение детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов по адаптированным образовательным программам, осуществляется на общих основаниях на учебный год (*пункт 1.5. Тарифного соглашения*).

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

- порядок учета при оплате труда фактически определенного в установленном порядке объема учебной нагрузки учителей, педагогов-организаторов, педагогов дополнительного образования, преподавателей-организаторов основ безопасности и защиты Родины, учителей-логопедов, учителей-дефектологов, социальных педагогов, сверх норм часов, установленных за ставку заработной платы), а также всех видов выплат компенсационного характера, гарантируемых педагогическому работнику (в том числе замещающему должность педагогического работника помимо основной работы), включая ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство, а также стимулирующие выплаты, носящие обязательный характер;
- сохранение заработной платы, установленной при тарификации, в каникулярный период и в период отмены (приостановки) для обучающихся занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, по присмотру и уходу за детьми) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, если эти периоды не совпадают с ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, а также руководителей организаций, их заместителей, осуществляющих

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

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

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

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

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

Учебный план и количество уроков устанавливаются учреждением с учетом деления классов на группы (*иностранный язык, информатика, методы решения задач по физике (10-11 классы), наглядная геометрия (5-6 классы), технический английский (5-6 классы), труд, физика (для лабораторных работ в 10-11 классах), физическая культура, элементы математической логики (5-6 классы)*)), фактически проводимых по учебному плану в учебном году. Максимальная учебная нагрузка должна соответствовать требованиям санитарных правил (*пункт 1.4 Тарифного соглашения*).

Оплата труда педагогических работников, осуществляющих обучение детей на дому, а также индивидуальное обучение, исчисляется исходя из ставки заработной платы по должности «учитель», определяемой в соответствии с пунктом 5.2., и количества часов учебных занятий, фактически проводимых по учебному плану на дому.

1.9. Выплата заработной платы осуществляется два раза в месяц в денежной форме (рублях) путем перечисления на счет работника в банке по письменному заявлению сотрудника пропорционально отработанному времени:

- за первую половину месяца (период с 1 по 15 число) – 27 числа текущего месяца,
- за вторую половину месяца (период с 16 по 30 (31) число) – 12 числа месяца, следующего за расчетным.

1.10. При выплате заработной платы 12 числа работодатель извещает работника (в форме расчетного листка) о составных частях заработной платы за

соответствующий период, размерах и оснований начислений и удержаний, а также общей денежной суммой, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается директором лица по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (приложение № 9).

Электронная форма расчетного листка предусматривается в настоящем Положении (согласно письму Минтруда от 24.05.2018 №14-1/ООГ-4375) предоставляется работодателем ежемесячно после письменного личного обращения работника на получение расчетных листов по электронной почте, а также письменного согласия на обработку персональных данных. Сотрудник может самостоятельно определить, на какую почту работодателю следует направлять форму. Доступ к сведениям, содержащимся в расчетном листке, имеют только сотрудник и уполномоченный представитель работодателя. В случае, если у сотрудника нет доступа в интернет и/или нет электронного адреса, предусмотрена возможность применять бумажную форму расчетного листка.

Обе формы (бумажная и электронная) также допускаются..

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

1.12. До заключения трудового договора работник должен быть ознакомлен под подпись с настоящим Положением.

II. Формирование фонда оплаты труда учреждения

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

- ✓ субвенции на оплату труда педагогического, административного и учебно-вспомогательного персонала для реализации общеобразовательных программ;
- ✓ муниципального бюджета на оплату труда работников, не связанных с учебным процессом.

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

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

муниципальных общеобразовательных организациях, применяемые к фонду оплаты труда.

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

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

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

Кроме того, к основному персоналу должностей работников учреждения относятся *(в соответствии с таблицей 1 постановления мэрии г. Новосибирска от 17 февраля 2020 г. № 557)*:

- руководитель (директор);
- заместители руководителя, обеспечивающие организацию образовательного процесса (заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по воспитательной работе, заместитель директора по ресурсному обеспечению образовательного процесса);
- руководители структурных подразделений;
- педагогические работники (педагог-библиотекарь, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, педагог-психолог, преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины, социальный педагог, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями, старший вожатый, тьютор, учитель-дефектолог, учитель-логопед)
- учебно-вспомогательный персонал (диспетчер образовательного учреждения, секретарь учебной части, системный администратор).

III. Структура фонда оплаты труда

3.1. Фонд оплаты труда учреждения состоит:

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

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

ФОТ_м – фонд оплаты труда, финансируемого из средств муниципального бюджета.

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

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

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

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

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

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

ФОТ_{б уч} - базовая часть фонда оплаты труда учителей (в размере 70 процентов);

ФОТ_{б др нед} - базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников за исключением учителей (педагог-библиотекарь, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, педагог-психолог, преподаватель-организатор ОБЗР, социальный педагог, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями, старший вожатый, тьютор, учитель-дефектолог, учитель-логопед);

ФОТ_{б ауп} – базовая часть фонда оплаты труда административно-управленческого персонала (директор, заместители директора по УВР(ВР), заместитель директора по ресурсному обеспечению образовательного процесса);

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

При этом, размер базовой части фонда оплаты труда за исключением учителей составляет 30 процентов.

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

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

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;

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).

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

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

ФОТ_м - 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:

- другого персонала (заведующий хозяйством, главный бухгалтер);
- младшего обслуживающего персонала (уборщик территорий, гардеробщик, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, монтажник санитарно-технических систем и оборудования, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, сторож (вахтер));
- иного персонала (бухгалтеры, специалист по персоналу, специалист по охране труда);

ФОТ_{стм} – часть фонда оплаты труда, направляемая на стимулирование работников.

3.5. Формирование и утверждение штатного расписания руководителем учреждения производится в пределах базовой части фонда оплаты труда.

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

4.1. Размеры должностных окладов, окладов, ставок заработной платы работникам устанавливаются по соответствующим должностям и профессиям в штатном расписании учреждения определяются на основании (*конкретизируются по должностям штатного расписания*) Приложения №1 к Положению:

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

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

➤ Постановления мэрии г. Новосибирска от 30 сентября 2019 г. № 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.

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

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

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

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

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

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

✓ в других случаях, в соответствии с действующим законодательством.

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

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

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

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

Должность, по которой присвоена квалификационная категория (по квалификационному уровню)	Должность, при оплате труда по которой учитывается квалификационная категория, присвоенная по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель, преподаватель, тьютор	Преподаватель, учитель, тьютор, педагог-библиотекарь, педагог дополнительного образования, социальный педагог
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед, учитель-дефектолог, учитель (при выполнении учебной работы по адаптированным образовательным программам)
Преподаватель (музыкально-теоретических дисциплин, детской музыкальной школы)	Учитель музыки
Преподаватель (художественной школы, школы искусств)	Учитель изобразительного искусства
Преподаватель	Учитель (при совпадении профиля работы), педагог дополнительного образования,
Преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины	Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности и защиты Родины сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности, преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины, педагог дополнительного образования
Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель (физической культуры), педагог дополнительного образования
(Старший) воспитатель	Педагог-организатор, социальный педагог, педагог дополнительного образования
(Старший) методист	Педагог-психолог, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, старший вожатый
Мастер производственного обучения	Педагог дополнительного образования

Педагог-психолог	Педагог дополнительного образования, социальный педагог, педагог-организатор, старший вожатый
Старший тренер-преподаватель	Педагог дополнительного образования, педагог-организатор
Старший педагог дополнительного образования	Педагог дополнительного образования, педагог-организатор, старший вожатый
Старший инструктор-методист	Педагог дополнительного образования, педагог-организатор
Педагог дополнительного образования	Педагог-организатор, старший вожатый
Педагог-организатор	Педагог дополнительного образования, старший вожатый
Социальный педагог	Педагог дополнительного образования, педагог-организатор, старший вожатый
Тренер-преподаватель	Педагог дополнительного образования, педагог-организатор
Инструктор-методист	Педагог дополнительного образования, педагог-организатор

4.5. 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.

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

5.1. Стоимость образовательного часа рассчитывается по формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{оч}} \times 245$$

$$\text{ОЧ}_{\text{уч}} = \frac{\quad}{\quad}, \text{ где}$$

$$\text{В} \times 365$$

ОЧ_{уч} – стоимость образовательного часа учителя

ФОТ_{оч} – основная часть фонда оплаты труда учителей;

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

245 – максимальное число дней обучения в учебном году;

365 – минимальное число дней в календарном году.

5.2. Размер ставки заработной платы по должности «учитель», устанавливается из расчета стоимости образовательного часа, нормы учебной

нагрузки в неделю (18час.), среднегодового количества недель в месяц 4,35 ($365/12/7=4,35$).

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

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

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

$Ст_{уч}$ - ставка заработной платы учителя в месяц составляет 14 408 руб.;

$ОЧ_{уч}$ – стоимость образовательного часа учителя 184 руб. Стоимость образовательного часа определена учреждением в пределах основной части фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс, с учетом общего количества учебных часов в учебном году по учебному плану;

$Нч$ - норма часов педагогической работы за ставку заработной платы учителя - 18 часов в неделю (приказ от 4 апреля 2025 г. № 269);

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

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

5.4. Оплата труда педагогических работников, осуществляющих обучение детей на дому, исчисляется исходя из ставки заработной платы, определяемой по должности «учитель» (пунктом 2.6. *Тарифного соглашения*) и количества часов учебных занятий, фактически проводимых по учебному плану на дому, включаемых в учебную нагрузку учителей (пункт 17,18 приказа от 4 апреля 2025 г. № 269).

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;
- ✓ доплаты за работу, непосредственно связанную с образовательной деятельностью, осуществляемую с письменного согласия педагогических работников;
- ✓ доплата за квалификационную категорию «педагог-методист», «педагог-наставник».

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

- Класс условий труда (вредный) 3.1. – 4%,
- Класс условий труда (вредный) 3.2. – 6%,
- Класс условий труда (вредный) 3.3. – 8%,
- Класс условий труда (вредный) 3.4. – 10 %,
- Класс условий труда (опасный) 4 – 12%.

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

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.

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).

**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.

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

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

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

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

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

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

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

№ п/п	Типы учреждений, классов и групп, условия выполнения работ	Категории работников	Размер доплаты, в % от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы
3	Общеобразовательные учреждения, осуществляющие инклюзивное обучение (воспитание) детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов по адаптированным образовательным программам в классах, группах	педагогические работники	20*
8	Общеобразовательные учреждения, осуществляющие обучение на дому или в медицинской организации или санаторном учреждении	педагогические работники **	20
9	Общеобразовательные учреждения, осуществляющие обучение в классах, группах с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий	педагогические работники **	20*
23	Общеобразовательные учреждения, осуществляющие индивидуальное обучение детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов по адаптированным образовательным программам	педагогические работники	20

**Оплата производится пропорционально количеству обучающихся (воспитанников), в том числе с ограниченными возможностями здоровья в классах (группах) с учетом действующих норм санитарных правил СП 2.4.3648-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к организации воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи» или независимо от количества обучающихся (воспитанников) (учреждение вправе производить доплату независимо от количества обучающихся (воспитанников) в пределах фонда оплаты труда с определением конкретных условий, порядка и размера доплаты в Положении – примечание к пункту 3.8 Тарифного соглашения).*

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

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

Перечень педагогических работников, которые не осуществляют обучение детей непосредственно в классах (группах) Учреждения, но осуществляют взаимодействие обучающихся по отдельному плану (графику) работы, производятся следующие доплаты:

Учитель-логопед – 20 %;

Учитель-дефектолог – 20 %;

Педагог-психолог – 15 %;
Социальный педагог – 10 %.

6.8. Доплата за квалификационную категорию «педагог-методист», «педагог-наставник» устанавливается в размере 20% от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы (при условии выполнения дополнительной работы, связанной с методической или наставнической деятельностью).

6.9. Доплаты за работу, непосредственно связанную с образовательной деятельностью, осуществляемую с письменного согласия педагогических работников – **выплаты, осуществляемые из специальной части фонда оплаты труда (раздел VII).**

6.10. К доплате за классное руководство, осуществляемой из специальной части фонда оплаты труда, педагогическим работникам общеобразовательных 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 (кураторство) педагогическим работникам государственных образовательных организаций Новосибирской области и муниципальных образовательных организаций, расположенных на территории Новосибирской области, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы, а также педагогическим работникам государственных профессиональных образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, в том числе программы профессионального обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья».

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

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

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

7.1. Педагогическим работникам (учитель, педагог дополнительного образования) за выполнение работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, из специальной части фонда оплаты труда осуществляются доплаты (в рамках установленного в пункте 3.9.1. Тарифного соглашения):

➤ **за сложность обучения предмету** – доплата устанавливается в процентном соотношении от оклада, ставки заработной платы работника с учетом объема учебной работы в зависимости от коэффициента по группе сложности предмета (в соответствии со шкалой трудности учебных предметов по СанПин 1.2.3685-21);

➤ **за обучение одаренных детей в специализированных классах** – доплата устанавливается в процентном соотношении от оклада, ставки заработной платы работника с учетом объема учебной работы в зависимости от сложности и профильности предмета (с учетом направления специализированного класса и шкалы трудности учебных предметов по СанПин 1.2.3685-21);

➤ **за проверку письменных работ** – доплата устанавливается в процентном соотношении от оклада, ставки заработной платы работника в зависимости от предмета;

➤ **за классное руководство** – доплата устанавливается в абсолютном размере;

➤ **заведование кабинетами (лабораториями, залами)** – доплата устанавливается в процентном соотношении от оклада ставки заработной платы работника в зависимости от категории кабинета (лаборатории, зала), определяемой специально созданной в учреждении для этих целей комиссией;

➤ **за руководство кафедрой, предметными, методическими, цикловыми объединениями** – доплата устанавливается в абсолютном размере;

➤ **за выполнение отдельных видов учебной деятельности** – доплата устанавливается в абсолютном размере, с учетом объема работы:

- **за дополнительную индивидуальную и (или) групповую работу** с обучающимися, включая работу с одаренными и отстающими учащимися, специально организованную по подготовке выпускников 9-х и 11-х классов к государственной итоговой аттестации, индивидуальные и групповые консультации, дополнительные занятия, включая использование дистанционных образовательных технологий;
- **за педагогическую деятельность в рамках реализации инновационных программ**, за организацию и проведение олимпиад;
- **за внеурочную деятельность** (за исключением, входящей в учебную нагрузку, предусмотренную планом внеурочной деятельности, при условии осуществления образовательной деятельности в течение учебного года в соответствии с пунктом 1.5. Тарифного соглашения);
- **за участие в оздоровительных, воспитательных и других мероприятиях**, проводимых в целях реализации образовательных программ в организации, включая участие в концертной деятельности, конкурсах, состязаниях, спортивных соревнованиях, тренировочных сборах, экскурсиях;
- **за другие виды учебной деятельности**, регулирование которой осуществляется графиками, планами, расписаниями, локальными нормативными актами организации, коллективным договором.

7.2. Выплаты из специальной части педагогическим работникам устанавливаются на учебный год и являются гарантированной частью заработной платы, включаемой в полной мере в соответствии с приложением № 2 к настоящему Положению, в тарификационный список педагогического

персонала, утверждаемый на 1 сентября приказом руководителя, и включаются в дополнительное соглашение к трудовому договору (на учебный год).

7.3. Из специальной части фонда оплаты труда к перечню гарантированных выплат не входящих в прямые должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками, осуществляемым помимо заработной платы, выплачиваемой работникам за выполнение нормы труда (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) и выполнение должностных (трудовых) обязанностей, которая не может быть ниже минимального размера оплаты труда, устанавливаемого федеральным законом, относятся следующие виды выплат выплаты за дополнительную работу, непосредственно связанную с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей:

- за классное руководство;
- за проверку письменных работ;
- за заведование кабинетами (лабораториями);
- за руководство кафедрой, предметными, цикловыми и методическими объединениями;
- за заведование учебно-опытными, пришкольными участками;
- за внеурочную деятельность, указанную в пункте 7.1 Положения.

7.4. При наличии причин и оснований в течение учебного года руководитель может изменить размер выплат из специальной части работнику, письменно уведомив работника не позднее, чем за два месяца с указанием причин и оснований изменений.

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

8.1. 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.

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

8.3. 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.

8.4. 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*).

IX. Порядок установления стимулирующих выплат

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

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

- надбавка за ученую степень, ученое звание;
- надбавка за почетное звание;
- надбавка за продолжительность непрерывной работы;
- надбавка за квалификационную категорию;
- надбавка за качественные показатели эффективности учреждений;
- премии по итогам работы за календарный период (месяц, год);
- премии за выполнение важных и особо важных заданий.

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

9.3. 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.

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

9.5. Стимулирующие надбавки за ученую степень, ученое звание устанавливаются по профилю работы от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы в размере:

- ✓ за ученое звание доцента, профессора – 10%;
- ✓ за ученую степень кандидата наук – 15 %;
- ✓ за ученую степень доктора наук – 20 %.

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

9.6.1. Почетные звания:

➤ «Ветеран сферы воспитания и образования», «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник

науки и техники Российской Федерации», «Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации», «Народный учитель», «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель», «Заслуженный работник профтехобразования», «Заслуженный мастер профтехобразования», «Заслуженный тренер», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный мастер спорта», «Гроссмейстер по шахматам (шашкам)», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный деятель искусств», «Народный артист», «Заслуженный артист», «Народный врач», «Заслуженный врач», медаль Л.С. Выготского устанавливаются в размере **15 %**;

➤ Мастер спорта России международного класса», «Мастер спорта России», «Гроссмейстер России»; «Мастер спорта СССР международного класса», «Гроссмейстер СССР устанавливаются в размере **15 %**;

➤ 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» устанавливаются в размере **20 %**;

9.6.2. Государственные награды: медаль «За отвагу», медаль ордена «За заслуги перед Отечеством» I, II степени, медаль МВД России «За отличие в службе» I, II степени, знак отличия «За безупречную службу» устанавливаются в размере **25 %**;

9.6.3. Почетные грамоты Президента Российской Федерации, Верховного главнокомандующего Вооруженными силами Российской Федерации, Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, Министерства просвещения Российской Федерации, отраслевых Министерств РФ, устанавливаются в размере **10 %**;

9.6.4. Знак отличия Министерства просвещения Российской Федерации «Отличник просвещения» устанавливается в размере **25 %**.

9.6.5. Благодарность Президента Российской Федерации, благодарность Верховного главнокомандующего Вооруженными силами Российской Федерации» и благодарность Министерства просвещения Российской Федерации устанавливается (по профилю выполняемой работы) в размере **5 %**.

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

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

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

9.7. Надбавка за продолжительность непрерывной работы*

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

N п.	Стаж работы	Размер надбавки, % должностного оклада (оклада), ставки заработной платы
1	2	3
1	От 1 года до 5 лет	10
2	От 5 до 10 лет	15
3	От 10 до 15 лет	20
4	От 15 до 20 лет	25
5	Свыше 20 лет и более	30

** В стаж работы засчитывается:*

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

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

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

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

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

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

Стаж работы сохраняется при поступлении на работу в учреждения при отсутствии во время перерыва другой работы не позднее одного месяца со дня увольнения из учреждения, подведомственного департаменту.

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

- пенсионерам, вышедшим на государственную пенсию из учреждения образования (по старости, по инвалидности, за выслугу лет);
- занятым на сезонных работах в учреждениях образования.

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

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

9.8.1. Надбавка за квалификационную категорию устанавливается педагогическим работникам ежемесячно за I квалификационную категорию и в размере в размере 20%, за высшую квалификационную категорию – 40%, в зависимости от установленной квалификационной категории и объема их преподавательской (педагогической) работы.

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

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

9.9. Надбавка за качественные показатели эффективности учреждений.

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

Подведение итогов оценки за качественные показатели деятельности работников учреждения осуществляется в баллах.

При определении размера стимулирующих выплат по показателям оценки эффективности деятельности педагогических работников в баллах предусматривается зависимость размера надбавки за качественные показатели оценки эффективности деятельности педагогических работников в баллах (пропорцию) от фактически определенного объема педагогической работы, учебной (преподавательской) нагрузки в соответствии с утвержденными критериями по каждой должности (пункт 4.10 Тарифного соглашения):

- педагогическому персоналу – приложение № 3;
- административно-управленческому персоналу - приложение № 4;
- главному бухгалтеру - приложение № 5;

- учебно-вспомогательному персоналу - приложение № 6;
- иным работникам – приложение № 7;
- младшему обслуживающему персоналу – приложение № 8.

Педагогическому персоналу надбавка устанавливается не реже 1 раза в квартал.

9.9.2. В Экспертный совет на основе самоанализа результатов прошедшего периода в соответствии с критериями (*форма листа самооценки работника - в приложениях № 3-8*) работниками учреждения представляется информация за своей подписью в срок до 15 числа месяца, начинающего новый период выплат по показателям оценки эффективности деятельности работников.

9.9.3. Экспертный совет устанавливает стимулирующие выплаты дифференцированно в зависимости от результата, по принципу за каждый критерий – определенное количество баллов.

9.9.4. Размер соответствующей части стимулирующего фонда оплаты труда делится на полученную сумму баллов по каждой категории персонала (при стимулировании в баллах). В результате получается стоимость балла (в рублях) по каждой категории персонала, которая фиксируется в протоколе заседания Экспертного совета.

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

9.9.6. На основании решения Экспертного совета руководителем учреждения издается приказ, который является основанием для начисления стимулирующих выплат работникам учреждения. При этом, стоимость балла умножается на сумму баллов каждого работника из соответствующей категории персонала. В результате получается сумма стимулирующих выплат в денежном эквиваленте, подлежащих ежемесячной выплате каждому работнику за установленный период.

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

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

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

- ✓ обоснованных жалоб, конфликтов;
- ✓ применения дисциплинарного взыскания;
- ✓ другие (конкретизировать в случае применения).

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

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

✓ *молодым специалистам*, предоставляемые в соответствии пунктом 7.2. коллективного договора в размере 25% (*пункт 6.2.9 Соглашения*);

✓ *за наставничество* (в размере 15%) от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы);

✓ *за осуществление подготовки учебных комплексов по новым дисциплинам*, вводимым в связи с изменением учебных планов (в размере не менее 20 % от оклада, ставки заработной платы);

✓ *за осуществление деятельности по организации творческих, интеллектуальных, научных и других объединений учащихся* (например, научных обществ учащихся);

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

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

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

Конкретный перечень выплат определяется приказом директора.

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

9.11. Премии по итогам календарного периода (месяц, год)

Основным критерием для выплаты премии по итогам календарного периода служит успешное и добросовестное исполнение работником своих

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

Размер премии работнику определяет руководитель учреждения на основании предложений комиссии по установлению выплат стимулирующего характера работникам учреждения, созданной в учреждении.

Премии по итогам календарного периода (месяц, год) устанавливаются из средств экономии фонда оплаты труда и максимальным размером в абсолютном выражении не ограничивается (*выплачиваются работникам пропорционально отработанному времени*).

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

$$\text{Пикп} = \text{Вст} \times 30\% / 100\%,$$

где: Пикп - размер премии по итогам календарного периода, рублей;
Вст - общая сумма выплат стимулирующего характера, в том числе:
надбавка за ученую степень, ученое звание;
надбавка за почетные звания, соответствующие профилю выполняемой работы;
надбавка за квалификационную категорию;
надбавка за продолжительность непрерывной работы;
надбавка за качественные показатели эффективности деятельности;
премия за выполнение важных и особо важных заданий;
премия по итогам календарного периода, рублей.

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

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

Премииальные выплаты устанавливаются с учетом личного вклада работника в общие результаты труда:

- за высокое качество подготовки к новому учебному году;
- за высокие результаты в профессиональных конкурсах;
- за организацию и проведение научно-методических семинаров для учителей;
- за ведение экспериментальной работы, разработку грантов;
- за дополнительную методическую работу (разработка, внедрение, реализация рабочих программ, методических рекомендаций и др.);
- за работу в жюри конкурсов районного и выше уровней;
- за высокие достижения учащихся на государственной итоговой аттестации, в олимпиадах, конференциях, творческих конкурсах;
- за индивидуальную работу с одаренными и отстающими учащимися;
- за организацию и проведение олимпиад, конференций, фестивалей и других конкурсных мероприятий для обучающихся;
- за организацию и проведение соревнований;
- за организацию мероприятий по профессиональной ориентации обучающихся;
- за высокий уровень организации внеклассных мероприятий по актуальным направлениям модернизации образования;
- за высокий уровень организации профилактической работы;
- за участие в социальных акциях, формирующих у обучающихся активную гражданскую позицию;
- за снижение численности учащихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних;
- за деятельность по реализации принципа государственно-общественного управления;
- за выполнение важных, особо важных и/или срочных заданий (сопровождение учащихся муниципальной, региональной этап Всероссийской олимпиады школьников; другое) учителям в свободное от учебных занятий время;
- за высокое качество подготовки к новому отопительному сезону;
- за оперативное устранение снежных заносов (уборку листьев и другое);
- за организацию работы по благоустройству территории лицея;
- за оперативное выявление и устранение аварийных ситуаций;
- за добросовестное выполнение должностных обязанностей в напряженных условиях труда.

Минимальный размер премии, соответствующий достижениям на уровне лицея – 500 рублей, на уровне города и выше – 1000 рублей и более.

Критерии, по которым выполнение заданий относится к важным и особо важным:

- 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.

9.13. 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 1 сентября 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».

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

$\text{ФОТ}_{\text{ст суб.}} = \text{ФОТ}_{\text{ст пед}} + \text{ФОТ}_{\text{ст увп}} + \text{ФОТ}_{\text{ст др}} + \text{ФОТ}_{\text{ст ауп}} **$, где:

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

ФОТст пед- стимулирующая часть фонда оплаты труда для выплат педагогическому персоналу (педагог-библиотекарь, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, педагог-психолог, преподаватель-организатор ОБЗР, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями, социальный педагог, старший вожатый, тьютор, учитель, учитель-логопед, учитель-дефектолог);

ФОТст упр – стимулирующая часть фонда оплаты труда для выплат учебно-вспомогательного персонала (секретарь учебной части, диспетчер образовательного учреждения);

ФОТст др – стимулирующая часть фонда оплаты труда для выплат другого персонала, связанного с учебным процессом (лаборант, системный администратор);

ФОТст ауп – стимулирующая часть фонда оплаты труда для выплат работникам из числа административно-управленческого персонала, связанного с учебным процессом (директор, заместители директора по УВР(ВР), заместители директора по ресурсному обеспечению образовательного процесса);

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

$\text{ФОТст пед} = \text{ФОТпед обяз} + \text{ФОТпед п}$, где:

ФОТст пед – стимулирующая часть фонда оплаты труда для педагогического персонала;

ФОТпед обяз – стимулирующая часть фонда оплаты труда для надбавок, обязательных к ежемесячному начислению по установленному перечню, согласно приложению № 2;

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

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

$\text{ФОТст м} = \text{ФОТст др} + \text{ФОТст mop} + \text{ФОТст ин}$, где:

ФОТст м – стимулирующая часть фонда оплаты труда работников, финансируемых из муниципального бюджета;

ФОТст др – стимулирующая часть фонда оплаты труда для выплат работникам (заведующий хозяйством, главный бухгалтер).

ФОТст mop – стимулирующая часть фонда оплаты труда младшего обслуживающего персонала (уборщик территорий, гардеробщик, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, монтажник санитарно-технических систем и оборудования, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, сторож (вахтер));

ФОТст ин – стимулирующая часть фонда оплаты труда иных работников (бухгалтеры, специалист по персоналу, специалист по охране труда).

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

10. 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).

10.1. 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.

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

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

10.3. Размеры должностных окладов заместителей руководителя (заместителей директора, 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.

10.4. Размеры должностных окладов главных бухгалтеров:

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

10.5. 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.

10.6. Выполнение руководителем учреждений, его заместителями и главными бухгалтерами дополнительной работы по совмещению и внутреннему совместительству разрешается в случаях замены временно отсутствующего специалиста по основной деятельности (решение о работе по замещению принимается руководителем учреждения, в отношении руководителя – начальником департамента образования мэрии города Новосибирска).

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

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

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

Группа по оплате труда руководителей	Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя и среднемесячной заработной платы работников, раз	Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы каждого из заместителей руководителя* и среднемесячной заработной платы работников, раз
IV группа	3,5	2,8
III группа	4,0	3,2
II группа	4,5	3,6
I группа	5,0	4,0

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

✓ финансируемых из средств муниципального бюджета в зависимости от среднесписочной численности работников, в соответствии с постановлением мэрии г. Новосибирска от 18 сентября 2019 г. 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	Превышение среднемесячной заработной платы
-----------------------------	--------------------------------------------

работников учреждения, человек	каждого из заместителей руководителя, главного бухгалтера над среднемесячной заработной платой работников, раз
до 100	до 2,4
101 - 200	до 2,8
201 - 300	до 3,2
301 - 1000	до 3,6
более 1000	до 4,0

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

Определение среднемесячной заработной платы руководителей*, их заместителей*, главных бухгалтеров и работников учреждений в целях определения уровня соотношения осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации 24 апреля 2025 г. № 540 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы», а также указаниями по заполнению форм федерального статистического наблюдения «Сведения о численности и заработной плате работников», утверждаемыми федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

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

XI. Требования к организации работы Экспертного совета

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

11.2. Экспертный совет состоит в количестве 9 человек. Состав Экспертного совета состоит из представителей администрации (за исключением руководителя), методической службы, педагогических работников, заместителя директора по ресурсному обеспечению образовательного процесса, председателя

первичной профсоюзной организации и утверждается приказом руководителя учреждения с обязательным указанием должности.

11.3. Заседание Экспертного совета производится 1 раз в месяц.

11.4. Экспертный совет 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 баллов и расчет стоимости балла(ов) по каждой категории персонала.

11.5. К протоколам прилагаются материалы по самоанализу.

11.6. Секретарь Экспертного совета на основании всех материалов составляет итоговый оценочный лист всех работников в баллах, который размещается на информационном стенде для ознакомления работников.

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

11.8. Экспертный совет обязан осуществить проверку обоснованности заявления работника и предоставить исчерпывающий ответ. При обоснованности доводов вносятся изменения в итоговый оценочный лист.

11.9. Утвержденный оценочный лист оформляется протоколом.

В протоколе заседания комиссии указывается:

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

11.10. Бухгалтер лица:

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

✓ содействует при подсчете количества и стоимости баллов, проводит расчеты по пересчету набранных баллов каждым работником в денежный эквивалент (руб.).

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

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

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

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

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.

Принято на общем собрании
трудоого коллектива
протокол от «15» 09
2025г. № 3

Утверждено
Директор *И.И. Сеф*
приказ от «17» 09
2025г. № 67

Мотивированное мнение:
Представитель профсоюзной
первичной организации *Ф* протокол
от «15» 09 2025г. № 10/1

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

N п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности*	Квалификационная категория/группа по оплате труда руководителя	Размер должностного оклада, рублей
1	2	3	4	5
1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня				
1.1		Секретарь учебной части		9 294
2. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня				
2.2	2 квалификационный уровень	Диспетчер образовательного учреждения		9 961
3. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников				
3.1	1 квалификационный уровень	Старший вожатый		12 462
3.2	2 квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования; педагог- организатор; социальный педагог		12 998
3.3	3 квалификационный уровень	Педагог-психолог		13 378
3.4	4 квалификационный уровень	Преподаватель- организатор основ безопасности и защиты Родины; педагог- библиотекарь; тьютор; учитель-дефектолог; учитель-логопед		13 627
4. Размеры должностных окладов по профессионально квалификационной группе				

должностей иных педагогических работников				
4.1		Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями		13 627
5. Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"				
5.1	1 квалификационный уровень	Сторож (вахтер); уборщик территорий; гардеробщик	1 квалификационный разряд	7 447
5.2	1 квалификационный уровень	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий 2-го разряда	2 квалификационный разряд	7 821
6. Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня"				
6.1	1 квалификационный уровень	Лаборант		8 217
6.2	2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством		8 602
7. Размеры должностных окладов по должностям руководителей учреждений, «главный бухгалтер»				
7.1	I группа по оплате труда руководителя	Директор		21 494
7.2	I группа по оплате труда руководителя	Главный бухгалтер		18 260
8. Размеры должностных окладов, окладов по должностям и профессиям, трудовые функции, квалификационные требования и наименования по которым установлены в соответствии с профессиональными стандартами				
8.1	2 уровень квалификации	Монтажник санитарно-технических систем и оборудования, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования 2-го разряда		8 272
8.2	5 уровень квалификации	Бухгалтер, специалист по персоналу, системный администратор		10 164
8.3	6 уровень квалификации	Специалист по охране труда		10 560

Принято на общем собрании
трудового коллектива
протокол от «15» 09
2015 г. № 3

Утверждено:
Директор _____
приказ от «17» 09
2015 г. № 6

Мотивированное мнение:
Председатель профсоюзной
первичной организации _____
от «15» 09 2015 г. № 10/1

Размеры выплат из специальной части фонда оплаты труда*

№ п.п.	Виды выплат и условия		Рекомендуемое значение	
			% (от ставки заработной платы)	Размер, руб.
1.	За сложность предмета (от ставки заработной платы с учетом учебной нагрузки)			
	1 группа сложности	адаптация и подготовка детей дошкольного возраста к обучению в лицее, русский язык, литература, иностранный язык, математика (алгебра, геометрия, вероятность и статистика), наглядная геометрия, элементы математической логики, физика, химия, культура Японии	15 %	
	2 группа сложности	информатика, программирование, история, обществознание, экономика, география, астрономия, биология, компьютерное проектирование, ОРКСЭ	10 %	
2.	За обучение одаренных детей в специализированных классах (с учетом объема учебной (преподавательской) работы в зависимости от сложности и профильности предмета:			
	Учителям математики, информатики, физики (в специализированных классах инженерно-технологического, инженерного авиастроительного направлений), учителям физики, химии, математики (в специализированных классах естественнонаучного направления).		100 %	
	Учителям других учебных предметов и учебных курсов, в том числе внеурочной деятельности (в специализированных классах любых направлений).		80 %	
3.	За проверку письменных работ			
	начальные классы		15 %	
	русский язык и литература, математика (алгебра, геометрия, вероятность и статистика), наглядная геометрия, элементы математической логики		5%	
4.	За классное руководство			
	за выполнение функции классного руководителя			1000 рублей
	за выполнение функции классного руководителя специализированного класса			2000 рублей
5.	За заведование кабинетом (лабораторией, залом)			

	учебным кабинетом	4 %	
	кабинетом информатики, физики, химии, биологии, технологии, спортзалом, актовым залом	8 %	
7.	Руководство кафедрой, методическим объединением учителей (отделом или службой) лица (района, города)		5 000 рублей
8.	За выполнение отдельных видов учебной деятельности		
	за дополнительную индивидуальную и (или) групповую работу с обучающимися, включая работу с одаренными и отстающими учащимися, специально организованную по подготовке выпускников 9-х и 11-х классов к государственной итоговой аттестации, индивидуальные и групповые консультации, дополнительные занятия, включая использование дистанционных образовательных технологий.		
	– охват от 15 человек		2000
	– охват от 30 человек		3000
	– охват от 50 человек		5000
	за педагогическую деятельность в рамках реализации инновационных программ, за организацию и проведение олимпиад		
	– лицейский уровень		2000
	– муниципальный (районный) уровень		3000
	– региональный или федеральный уровень		5000
	за внеурочную деятельность (за исключением, входящей в учебную нагрузку, предусмотренную планом внеурочной деятельности, при условии осуществления образовательной деятельности в течение учебного года в соответствии с пунктом 1.5. Тарифного соглашения)		
	– охват от 15 человек		2000
	– охват от 30 человек		3000
	– охват от 50 человек		5000
	за участие в оздоровительных, воспитательных и других мероприятиях, проводимых в целях реализации образовательных программ в организации, включая участие в концертной деятельности, конкурсах, состязаниях, спортивных соревнованиях, тренировочных сборах, экскурсиях:		
	– лицейский уровень		2000
	– муниципальный (районный) уровень		3000
	– региональный или федеральный уровень		5000
	за другие виды учебной деятельности, регулирование которой осуществляется графиками, планами, расписаниями, локальными нормативными актами организации, коллективным договором, с учетом социальной вовлеченности		
	– лицейский уровень		2000
	– муниципальный (районный) уровень		3000
	– региональный или федеральный уровень		5000

Принято на общем собрании
 трудового коллектива
 протокол от «15» 09
 2015 г. № 3

Утверждено:
 Директор
 приказ от «17» 09
 2015 г. № 61

Приложение № 3
 к Положению о системе
 оплаты труда работников
 МАОУ «Инженерный лицей НГТУ»
 Мотивированное мнение:
 Председатель профсоюзной
 первичной организации _____ протокол
 от «15» 09 2015 г. № 10/11

Перечень критериев оценивания за качественные показатели работы по педагогическим работникам

Показатели эффективности деятельности (форма листа самооценки)
 учителя _____
 МАОУ «Инженерный лицей НГТУ» за _____ полугодие 20____ / 20____ учебного года

№	Критерий	Инд. балл	Пояснения
1	<p>Результаты участия обучающихся в конкурсных мероприятиях, повышающих имидж лицея, без учета НПК и платных и интернет-конкурсов (4б – 1 призер международного уровня или 2 и более призера всероссийского уровня или 3 и более призера регионального* уровня или 4 и более призера городского уровня; 3б – 1 призер всероссийского уровня или 2 призера регионального уровня или 3 призера городского уровня; 2б – 1 призер регионального уровня или 2 призера городского уровня; 1б – 1 призер городского, районного уровня; 0б – нет призеров)</p> <p><i>*Победители и призеры отборочных этапов всероссийских перечневых мероприятий приравниваются к призерам региональных конкурсных мероприятий</i></p> <p>- наличие победителей и призеров ШЭ, МЭ, РЭ, ЗЭ ВсОШ Макс. балл – 4</p> <p>- наличие победителей и призеров НТО/НТО Junior Макс. балл – 4</p> <p>- наличие победителей и призеров в других олимпиадах, турнирах, соревнованиях и конкурсах, <u>входящих в перечни</u> Министерства просвещения и Министерства образования НСО Макс. балл – 4</p> <p>- наличие победителей и призеров значимых спортивных состязаний. Макс. балл – 4</p>		<p>Фамилия Имя, класс, уровень ВсОШ</p> <p>Фамилия Имя, класс, название олимпиады</p> <p>Фамилия Имя, класс, название олимпиады, турнира, конкурса</p> <p>Фамилия Имя, класс, название состязания</p>
2	<p>Участие обучающихся** в конкурсных мероприятиях, повышающих имидж лицея, без учета НПК и платных и интернет-конкурсов</p> <p><i>**Без учета победителей и призеров соответствующего конкурса</i></p> <p>- наличие участников МЭ, РЭ, ЗЭ ВсОШ (2б. – есть участники ЗЭ, 1б. – есть участники МЭ/РЭ, 0б. – нет участников) Макс. балл – 2</p> <p>- наличие участников НТО/НТО Junior (2б. – есть участники заключительного этапа, 1б. – 5 и более участников отборочного этапа, 0б. – менее 5 участников или нет участников) Макс. балл – 2</p> <p>- наличие участников региональных и национальных чемпионатов профессионального мастерства «Профессионалы» (2б. – есть участники национального чемпионата, 1б. – есть участники регионального</p>		<p>Фамилия Имя, класс, уровень ВсОШ</p> <p>Фамилия Имя, класс, название олимпиады и ее уровень</p> <p>Фамилия Имя, класс</p>

	чемпионата, 0б. – нет участников) Макс. балл – 2		
	- наличие участников конкурса профессионального мастерства «Абилимпикс» и «Фестиваль возможностей» (2б. – 5 и более участников, 1б. – до 4 участников, 0б. – нет участников) Макс. балл – 2		Фамилия Имя, класс
3	Результаты участия обучающихся в НПК (4б – 1 призер всероссийского/международного уровня или 2 призера регионального уровня или 3 призера городского уровня; 3б – 1 призер регионального уровня или 2 призера городского уровня; 2б – 1 призер городского/районного уровня, или 2 и более призеров на уровне лица; 1б. – 1 призер на уровне лица; 0б – нет призеров)		
	- наличие победителей и призеров в конкурсе научно-технологических проектов «Большие вызовы» или «ПРО Большие вызовы» Макс. балл – 4		Фамилия Имя, класс
	- наличие победителей и призеров в других <u>перечневых</u> НПК Макс. балл – 4		Фамилия Имя, класс, название конференции
4	Подготовка участников НПК разных уровней, не имеющих статуса «победителя» или «призера» (2б – 3 и более человек; 1 б – 1-2 человека; 0б – нет участников) Макс. балл - 2		Фамилия Имя, класс, название конференции
5	Курсы повышения квалификации от 36 часов (1б – при прохождении курсов; 0б – курсы не пройдены) Макс. балл - 1		Наличие удостоверения о курсах проверяется экспертным советом у специалиста по кадрам
6	Выступление как учителя лица на конференции, семинаре районного уровня и выше (1б – выступал; 0б – не выступал) Макс. балл - 1		Тема выступления, место. Заверяется подписью руководителя кафедры/МО
7	Участие, предусматривающее очное выступление в профессиональном конкурсе (2б – победа; 1б – участие; 0б – не участвовал) Макс. балл - 2		Статус, название конкурса
8	Активность учителя в работе кафедры/МО (2б – значительный вклад в работу; 1б – действенная помощь в работе; 0 – не участвует в работе) Макс. балл – 2		Заполняет и заверяет подписью руководитель кафедры/МО
9	Активность учителя в работе психолого-педагогического консилиума по работе с детьми ОВЗ (1б – участвовал; 0б – не участвовал) Макс. балл – 1		Заверяется подписью председателя консилиума
10	Своевременность и качество ведения школьной документации (журнал, электронный журнал, рабочие программы, планирование) (1б - отсутствие замечаний; 0б – есть замечания) Макс. балл – 1		Проверяется по справке зам.директора
Оказание платных образовательных услуг		Стимулирующие выплаты работникам, задействованным в оказании платных услуг, в размере 45 % от стоимости образовательного часа из фонда оплаты труда, сформированного за счет оказания платных услуг	
Итого (макс. балл - 44):			

Дата _____ Подпись _____

Подпись руководителя _____ / _____ /

Показатели эффективности деятельности (форма листа самооценки)
советника по воспитанию _____
 МАОУ «Инженерный лицей НГТУ» за _____ полугодие 20____ / 20____ учебного года

Критерий		Инд. балл	Пояснения (при необходимости)
1	Положительная динамика вовлеченности учащихся по направлению деятельности (1б – динамика положительная; 0б – динамика отрицательная) Макс. – 1 балл		
2	Результативная организация деятельности (участие учащихся в конкурсах по направлению) (2б – на уровне города, региона, страны; 1б – на уровне района) Макс. – 2 балла		
3	Обеспечение эффективного взаимодействия с профильными учреждениями (1б – взаимодействие осуществляется; 0б – взаимодействие не осуществляется) Макс. – 1 балла		
4	Публикации как педагога лица (2б – пособие или 3 и более статей; 1б – 1 статья; 0б – публикации отсутствуют) Макс. – 2 балла		
5	Отсутствие замечаний и жалоб к качеству выполненной работы (1б – замечания отсутствуют; 0б – замечания есть) Макс. – 1 балл		
6	Повышение квалификации по направлению (1б – курсы; 1б – 3 семинара и более за полугодие) Макс. – 2 балла		
7	Исполнения плана в рамках Всероссийского календаря образовательных событий (2б – исполнено в полном объеме; 1б – исполнено частично; 0б – не исполнено) Макс. – 2 балла		
Итого (макс. - 11 баллов):			
Оказание платных образовательных услуг			Стимулирующие выплаты работникам, задействованным в оказании платных услуг, в размере 45 % от стоимости образовательного часа из фонда оплаты труда, сформированного за счет оказания платных услуг

Дата _____ Подпись _____

Подпись руководителя _____ / _____ /

Показатели эффективности деятельности (форма листа самооценки)
педагога дополнительного образования _____
 МАОУ «Инженерный лицей НГТУ» за _____ полугодие 20____ / 20____ учебного года

Критерий		Инд. балл	Пояснения (при необходимости)
1	Положительная динамика вовлеченности учащихся по направлению деятельности (1б – увеличение количества; 0б – количество не изменилось) Макс. – 1 балл		
2	Результативная организация деятельности (участие в конкурсах по направлению) (4б – достижения на уровне региона и выше; 3б – на		

	уровне города; 2б – на уровне района; 1б – на уровне лица) Макс. – 4 балл		
3	Обеспечение эффективного взаимодействия с профильными учреждениями (1б – взаимодействие осуществляется; 0б – взаимодействие не осуществляется) Макс. – 1 балл		
4	Отсутствие замечаний и жалоб к качеству выполненной работы (1б – отсутствуют жалобы; 0б – жалобы есть) Макс. – 1 балл		
5	Своевременность и качество ведения документации (журнал, рабочие программы, планирование) (1б – своевременное ведение документации; 0б – документация не ведется или с нарушением сроков) Макс. – 1 балл		
5	Повышение квалификации по направлению (2б – курсы; 1б – 3 семинара и более за полугодие) Макс. – 2 балла		
Итого (макс. - 10 баллов):			
Оказание платных образовательных услуг		Стимулирующие выплаты работникам, задействованным в оказании платных услуг, в размере 45 % от стоимости образовательного часа из фонда оплаты труда, сформированного за счет оказания платных услуг	

Дата _____ Подпись _____

Подпись руководителя _____ / _____ /

Показатели эффективности деятельности (форма листа самооценки)
педагога-организатора _____
 МАОУ «Инженерный лицей НГТУ» за _____ полугодие 20____ / 20____ учебного года

Критерий		Инд. балл	Пояснения (при необходимости)
1	Положительная динамика вовлеченности учащихся по направлению деятельности (1б – увеличение количества; 0б – количество не изменилось) Макс. – 1 балл		
2	Результативная организация деятельности (участие учащихся в конкурсах по направлению) (3б – результаты на уровне региона и выше; 2б – на уровне города; 1б – на уровне района) Макс. – 3 балла		
3	Обеспечение эффективного взаимодействия с профильными учреждениями (1б – взаимодействие осуществляется; 0б – взаимодействие не осуществляется) Макс. – 1 балл		
4	Публикации как педагога лица (2б – пособие или 3 и более статей; 1б – 1 статья)		

	Макс. – 2 балла		
5	Отсутствие замечаний и жалоб к качеству выполненной работы (1б – отсутствуют жалобы; 0б – жалобы есть) Макс. – 1 балл		
6	Повышение квалификации по направлению (2б – курсы; 1б – 3 семинара и более за полугодие) Макс. – 2 балла		
Итого (макс. - 10 баллов):			
Оказание платных образовательных услуг		Стимулирующие выплаты работникам, задействованным в оказании платных услуг, в размере 45 % от стоимости образовательного часа из фонда оплаты труда, сформированного за счет оказания платных услуг	

Дата _____ Подпись _____

Подпись руководителя _____ / _____ /

**Показатели эффективности деятельности (форма листа самооценки)
преподавателя-организатора Основ безопасности и защиты Родины**

МАОУ «Инженерный лицей НГТУ» за _____ полугодие 20____ / 20____ учебного года

Критерий		Инд. балл	Пояснения (при необходимости)
1	Положительная динамика вовлеченности учащихся в мероприятия патриотической направленности (1б – увеличение количества; 0б – количество не изменилось) Макс. – 1 балл		
2	Результативная организация деятельности (участие учащихся в патриотических конкурсах) (3б – результаты на уровне региона и выше; 2б – на уровне города; 1б – на уровне района) Макс. – 3 балла		
3	Обеспечение эффективного взаимодействия с патриотическими клубами, советами ветеранов и др. (1б – взаимодействие осуществляется; 0б – взаимодействие не осуществляется) Макс. – 1 балл		
4	Публикации как педагога лица (2б – пособие или 3 и более статей; 1б – 1 статья) Макс. – 2 балла		
5	Отсутствие замечаний и жалоб к качеству выполненной работы (1б – отсутствуют жалобы; 0б – жалобы есть) Макс. – 1 балл		
6	Повышение квалификации по патриотическому воспитанию (2б – курсы; 1б – 3 семинара и более за полугодие) Макс. – 2 балла		
Итого (макс. - 10 баллов):			

Оказание платных образовательных услуг	Стимулирующие выплаты работникам, задействованным в оказании платных услуг, в размере 45 % от стоимости образовательного часа из фонда оплаты труда, сформированного за счет оказания платных услуг
----------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Дата _____ Подпись _____

Подпись руководителя _____ / _____ /

Показатели эффективности деятельности (форма листа самооценки)

социального педагога _____

МАОУ «Инженерный лицей НГТУ» за _____ полугодие 20____ / 20____ учебного года

Критерий		Инд. балл	Пояснения (при необходимости)
1	Отсутствие жалоб и замечаний на деятельность социального педагога (2б – жалобы отсутствуют полностью; 1 б – жалобы есть, но они не обоснованы; 0 б – жалобы обоснованы) Макс. – 2 балл		
2	Отсутствие замечаний по качеству и срокам предоставления отчетности социальным педагогом (1б – замечания отсутствуют; 0б – замечания есть) Макс. – 1 балл		
3	Позитивная динамика числа обучающихся, состоящих на различных видах учета (2б – имеет место уменьшение числа обучающихся, состоящих на различных видах учета за пределами образовательного учреждения; 1б – имеет место уменьшение числа обучающихся, состоящих на внутришкольном учете; 0б – позитивная динамика отсутствует или имеет место увеличение числа обучающихся, состоящих на различных видах учета) Макс. – 2 балл		
4	Позитивная динамика количества обучающихся лицея не приступивших к учебным занятиям (1б – приступили все; 0б – имеются не приступившие) Макс. – 1 балл		
5	Участие в мероприятиях по деятельности социального педагога (семинары, круглые столы, конференции, вебинары и др.) (2б – участие в качестве выступающего; 1б – участие в качестве слушателя в 3 и более мероприятиях) Макс. – 2 балл		
6	Повышение квалификации по направлению (2б – пройдены курсы на 36 ч. и более; 1б – пройдены 2-3 семинара; 0б – не имеется) Макс. – 2 балл		
Итого (макс. - 10 баллов):			
Оказание платных образовательных услуг		Стимулирующие выплаты работникам, задействованным в оказании платных услуг, в размере	

	45 % от стоимости образовательного часа из фонда оплаты труда, сформированного за счет оказания платных услуг
--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Дата _____ Подпись _____

Подпись руководителя _____ / _____ /

Показатели эффективности деятельности (форма листа самооценки)
педагога-психолога _____

МАОУ «Инженерный лицей НГТУ» за _____ полугодие 20____ / 20____ учебного года

Критерий		Инд. балл	Пояснения (при необходимости)
1	Отсутствие жалоб и замечаний на деятельность педагога-психолога (1б – жалобы отсутствуют; 0б – жалобы есть) Макс. – 1 балл		
2	Отсутствие замечаний по качеству и срокам предоставления отчетности социальным педагогом (1б – замечания отсутствуют; 0б – замечания есть) Макс. – 1 балл		
3	Позитивная динамика числа обучающихся, состоящих в «группе риска» (2б – имеет место уменьшение числа обучающихся, состоящих на различных видах учета за пределами образовательного учреждения; 1б – имеет место уменьшение числа обучающихся, состоящих в «группе риска»; 0б – позитивная динамика отсутствует или имеет место увеличение числа обучающихся, состоящих на различных видах учета) Макс. – 2 балл		
4	Участие в мероприятиях по деятельности педагога-психолога (семинары, круглые столы, конференции, вебинары и др.) (1б – участие в качестве выступающего) Макс. – 1 балл		
5	Система работы с одаренными обучающимися (2б – ведется систематическая работа в соответствии с программой сопровождения одаренных детей; 1б – ведется эпизодически по запросам родителей, педагогов и обучающихся; 0б – не ведется) Макс. – 2 балла		
6	Курсы повышения квалификации по направлению педагога-психолога (1б – имеется; 0б – не имеется) Макс. – 1 балл		
7	Достижения учащихся в конкурсах, олимпиадах и конференциях по деятельности педагога-психолога (2б – достижения городского уровня; 1б – достижения школьного/районного уровня) Макс. – 2 балла		
Итого (макс. - 11 баллов):			
Оказание платных образовательных услуг		Стимулирующие выплаты	

	работникам, задействованным в оказании платных услуг, в размере 45 % от стоимости образовательного часа из фонда оплаты труда, сформированного за счет оказания платных услуг
--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Дата _____ Подпись _____

Подпись руководителя _____ / _____

Показатели эффективности деятельности (форма листа самооценки)

тьютора _____

МАОУ «Инженерный лицей НГТУ» за _____ полугодие 20____ / 20____ учебного года

Критерий		Инд. балл	Пояснения (при необходимости)
1	Высокий уровень организации индивидуальной работы с обучающимися (выявление, формирование, развитие их познавательных интересов). Персональное сопровождение предпрофильной подготовки и профильного обучения (2б – высокий уровень; 1б – средний уровень; 0б – низкий уровень) Макс. – 2 балла		
2	Положительная динамика вовлеченности обучающихся в различные виды внеурочной деятельности, в том числе в проектную, учебно-исследовательскую процесса (1б – высокий уровень вовлеченности; 0б – низкий уровень вовлеченности) Макс. – 1 балл		
3	Обеспечение эффективного взаимодействия с профильными учреждениями (1б – взаимодействие осуществляется; 0б – взаимодействие не осуществляется) Макс. – 1 балл		
4	Отсутствие замечаний, жалоб со стороны участников образовательного процесса (1б – замечания отсутствуют; 0б – замечания есть) Макс. – 1 балл		
5	Сопровождение обучающихся с ОВЗ (1б – ведется системная работа; 0б – обучающиеся с ОВЗ отсутствуют или работа не ведется) Макс. – 1 балл		
6	Повышение квалификации (1б – посещение семинаров; 1б – прохождение курсов) Макс. – 2 балла		
7	Распространение опыта, участие в работе семинаров, конференций (2б – выступление на семинаре, конференции; 1б – участие в трех и более мероприятиях) Макс. – 2 балла		
Итого (макс. - 10 баллов):			
Оказание платных образовательных услуг		Стимулирующие выплаты	

	работникам, задействованным в оказании платных услуг, в размере 45 % от стоимости образовательного часа из фонда оплаты труда, сформированного за счет оказания платных услуг
--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Дата _____ Подпись _____

Подпись руководителя _____ / _____ /

Показатели эффективности деятельности (форма листа самооценки)

учителя-логопеда _____

МАОУ «Инженерный лицей НГТУ» за _____ полугодие 20____ / 20____ учебного года

Критерий		Инд. балл	Пояснения (при необходимости)
1	Повышение квалификации (1б – посещение семинаров; 1б – прохождение курсов) Макс. – 2 балла		
2	Выступления на районных мероприятиях, городских мероприятиях (1б – есть выступление; 0б – нет выступления) Макс. – 1 балл		
3	Высокий уровень ведения документации (2б – высокий уровень; 1б – средний уровень; 0б – низкий уровень) Макс. – 2 балла		
4	Отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей) обучающихся (1б – жалобы отсутствуют; 0б – жалобы есть) Макс. – 1 балл		
5	Результативность участия обучающихся в олимпиадах, конкурсах, турнирах, конференциях различного уровня (2б – городской и выше; 1б – районный) Макс. – 2 балла		
6	Отсутствие замечаний по качеству и срокам предоставления отчетности (1б – замечания отсутствуют; 0б – замечания есть) Макс. – 1 балл		
7	Активное участия в работе педагогических сообществ районного и выше уровня (1б – принимает активное участие; 0б – участия не принимает) Макс. – 1 балл		
Итого (макс. - 10 баллов):			
Оказание платных образовательных услуг			Стимулирующие выплаты работникам, задействованным в оказании платных услуг, в размере 45 % от стоимости образовательного часа из фонда оплаты труда, сформированного за счет оказания платных услуг

Дата _____ Подпись _____

Подпись руководителя _____ / _____ /

Показатели эффективности деятельности (форма листа самооценки)

учителя-дефектолога _____

МАОУ «Инженерный лицей НГТУ» за _____ полугодие 20____ / 20____ учебного года

Критерий		Инд. балл	Пояснения (при необходимости)
1	Повышение квалификации (1б – посещение семинаров; 1б – прохождение курсов) Макс. – 2 балла		
2	Выступления на районных мероприятиях, городских мероприятиях (1б – есть выступление; 0б – нет выступления) Макс. – 1 балл		
3	Высокий уровень ведения документации (2б – высокий уровень; 1б – средний уровень; 0б – низкий уровень) Макс. – 2 балла		
4	Отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей) обучающихся (1б – жалобы отсутствуют; 0б – жалобы есть) Макс. – 1 балл		
5	Результативность участия обучающихся в олимпиадах, конкурсах, турнирах, конференциях различного уровня (2б – городской и выше; 1б – районный) Макс. – 2 балла		
6	Отсутствие замечаний по качеству и срокам предоставления отчетности (1б – замечания отсутствуют; 0б – замечания есть) Макс. – 1 балл		
7	Активное участия в работе педагогических сообществ районного и выше уровня (1б – принимает активное участие; 0б – участия не принимает) Макс. – 1 балл		
Итого (макс. - 10 баллов):			
Оказание платных образовательных услуг			Стимулирующие выплаты работникам, задействованным в оказании платных услуг, в размере 45 % от стоимости образовательного часа из фонда оплаты труда, сформированного за счет оказания платных услуг

Дата _____ Подпись _____

Подпись руководителя _____ / _____ /

Показатели эффективности деятельности (форма листа самооценки)

педагога-библиотекаря _____

МАОУ «Инженерный лицей НГТУ» за _____ полугодие 20____ / 20____ учебного года

Критерий	Инд. балл	Пояснения (при необходимости)
----------	-----------	-------------------------------

1	Проведение занятий для обучающихся с использованием цифровых образовательных ресурсов (1б – занятия проводились; 0б – занятия не проводились) Макс. – 1 балл		
2	Повышение квалификации (1б – посещение семинаров; 1б – прохождение курсов) Макс. – 2 балла		
3	Организация межбиблиотечного обмена (1б – организован обмен; 0б – обмена нет) Макс. – 1 балл		
4	Выступления как библиотекаря на районных мероприятиях, городских мероприятиях Макс. – 1 балл		
5	Публикации, издание пособия (1б – пособие, 1б – статья) Макс. – 2 балла		
6	Эстетическое и актуальное оформление стендов/выставок в помещении (1б – стенды/выставки оформлены; 0б – стенды/выставки не оформлены) Макс. – 1 балл		
7	Взаимодействие с детским пресс-центром, редакцией газеты лицея (1б – взаимодействие осуществляется; 0б – взаимодействие не осуществляется) Макс. – 1 балл		
8	Отсутствие замечаний по качеству и срокам предоставления отчетности (1б – замечания отсутствуют; 0б – замечания есть) Макс. – 1 балл		
9	Консультирование родителей по организации детского чтения (1б – консультирование осуществляется; 0б – консультирование не осуществляется) Макс. – 1 балл		
Итого (макс. - 10 баллов):			
Оказание платных образовательных услуг		Стимулирующие выплаты работникам, задействованным в оказании платных услуг, в размере 45 % от стоимости образовательного часа из фонда оплаты труда, сформированного за счет оказания платных услуг	

Дата _____ Подпись _____

Подпись руководителя _____ / _____ /

Показатели эффективности деятельности (форма листа самооценки)
старший вожатый _____

МАОУ «Инженерный лицей НГТУ» за _____ полугодие 20____ / 20____ учебного года

Критерий	Инд. балл	Пояснения (при необходимости)
1 Положительная динамика вовлеченности учащихся		

	по направлению деятельности (1б – динамика положительная; 0б – динамика отрицательная) Макс. – 1 балл		
2	Результативная организация деятельности (достижения учащихся в конкурсах по направлению) (3б – на уровне города и выше; 2б – на уровне района; 1б – повышение доли участия) Макс. – 3 балла		
3	Обеспечение эффективного взаимодействия с профильными учреждениями (1б – взаимодействие осуществляется; 0б – взаимодействие не осуществляется) Макс. – 1 балл		
4	Публикации как педагога лица (2б – пособие или 3 и более статей; 1б – 1 статья) Макс. – 2 балла		
5	Отсутствие замечаний и жалоб к качеству выполненной работы (1б – замечания отсутствуют; 0б – замечания есть) Макс. – 1 балл		
6	Повышение квалификации по направлению (1б – курсы; 1б – три семинара и более за полугодие) Макс. – 2 балла		
Итого (макс. - 10 баллов):			
Оказание платных образовательных услуг		Стимулирующие выплаты работникам, задействованным в оказании платных услуг, в размере 45 % от стоимости образовательного часа из фонда оплаты труда, сформированного за счет оказания платных услуг	

Дата _____ Подпись _____

Подпись руководителя _____ / _____ /

Показатели эффективности деятельности (форма листа самооценки)
 выполнения функции **классного руководителя** _____
 в МАОУ «Инженерный лицей НГТУ» за _____ полугодие 20____ / 20____ учебного года

1.	К 1 Ведение необходимой документации		0-1 балл
№	Содержание	требования	Расчет баллов
	план/папка воспитательной работы Классные электронные журналы Отчет, анализ, оценка результатов работы - экран деятельности Портфолио класса (учащихся)	Соблюдение сроков и отсутствие замечаний зам. директора	0- не соответствует требованиям 1- соответствует требованиям
			Итого:
2.	К 2 Создание здоровьесберегающих условий		0-1 балл
№	Содержание	требования	Расчет баллов

	Система работы по формированию здорового образа жизни (профилактика вредных привычек, простудных заболеваний, организация питания). Создание условий для участия в спортивных мероприятиях, кружках, секциях Проведение инструктажей по технике безопасности, ПДД	Наличие в плане и проведено 4 классных мероприятия, тематика, форма и содержание которых адекватны поставленным задачам. Ведение журнала по ТБ, ПДД. Своевременное оформление документации по ТБ при организации экскурсий, походов и т. д.	0- не соответствует требованиям 1- соответствует требованиям
			Итого:
3.	К 3 Работа с родителями		0-1 балла Расчет баллов
	Эффективность проведения родительских собраний Организация индивидуальной работы с семьями, нуждающимися в педагогической поддержке Взаимодействие и вовлечение в совместную деятельность.	Периодичность (не менее 4 р. в год.) Учет посещаемости, ведение протоколов	0- не соответствует требованиям
		Использование разнообразных форм работы с родителями (тематические консультации, малый педсовет, круглый стол и др.)	1- соответствует требованиям
		Организация совместных с родителями мероприятий: вечеров, спортивных состязаний, экскурсий, походов и т.д.	
			Итого
4.	К 4 Содействие освоению учащимися образовательных программ		2 балла Расчет балла
	Формирование позитивного отношения учащихся к обучению Вовлеченность учеников во внеурочную деятельность (лицей \вне лица)	Динамика успеваемости учащихся класса. Количество обучающихся, закончивших учебный период с положительными оценками	2- Положительная динамика 1-Стабильно, без изменений 0- Отрицательная динамика
			Итого
5.	К 5 Организация воспитательной работы с обучающимися		5 баллов Расчет баллов
5.1	Осуществление духовно-нравственного воспитания	Формулировка задач согласно возрасту и особенностям класса Запланировано и проведено не менее 4 классных часов	Да\нет 0- не соответствует требованиям 1-частично соответствует требованиям
5.2	Осуществление патриотического, гражданско-правового воспитания, формирование активной жизненной позиции.	Определены задачи воспитания патриотических чувств, формирования опыта гражданского и	Да\нет 2- соответствует требованиям

		нравственного поведения, развития социальной и правовой компетентности учащихся адекватно возрасту и особенностям класса. Определен уровень общественной самоорганизации класса. Запланировано и проведено не менее 4 классных часов		
5.3	Развитие и реализация творческого потенциала учащихся лица, приобщение к общекультурным ценностям	Участие класса в творческих делах лица Факт активного участия	Да\нет	0-нет 1-да
5.4	Формирование благоприятных психологических условий воспитательного процесса	Отсутствие подтвержденных фактам и письменных жалоб на учителя со стороны родителей и обучающихся по поводу его профессиональной деятельности	есть \нет	1-нет жалоб
5.5	Работа органов самоуправления	Наличие, периодичность и сменяемость органов самоуправления	Да \нет	0-нет 1-да
				ИТОГО
6.	К 6 Профилактическая работа			0-1 балл
Расчет балла				
6.1	Индивидуальная работа с учащимися	Определен список учащихся – потенциальных нарушителей дисциплины. Составлен план и проведен комплекс мер по профилактике с учетом особенностей класса и индивидуальности уч-ся		0- не соответствует требованиям 1- соответствует требованиям
				ИТОГО
7.	К 7 Методическая деятельность			0-1 балл
Расчет балла				
7.1	Профессиональная компетентность классного руководителя.	Наличие индивидуальной темы научно-методической работы, повышение квалификации по ВР. Участие в мероприятиях, семинарах и конкурсах по воспитательной работе и обмену опытом		0- не соответствует требованиям 1- соответствует требованиям
				ИТОГО
Подпись классного руководителя:			Общая сумма	
баллов:				

Дата _____ Подпись _____

Подпись руководителя _____ / _____ /

Принято на общем собрании
трудового коллектива
протокол от «15» 09
2015 г. № 3

Утверждено
Директор 
приказ от «17» 09
2015 г. № 61

Приложение № 4
к Положению о системе
оплаты труда работников
МАОУ «Инженерный лицей НГТУ»

Мотивированное мнение:
Председатель профсоюзной
первичной организации  протокол
от «15» 09 2015 г. № 10/1

Перечень критериев оценивания за качественные показатели административно-управленческого персонала

Показатели эффективности деятельности (форма листа самооценки)
заместителя директора по УВР/ВР _____
МАОУ «Инженерный лицей НГТУ» за _____ полугодие 20____ / 20____ учебного года

Критерий	Инд. балл	Пояснения (при необходимости)
1 Руководство объединениями, обеспечивающими полноценное участие всех подразделений лицея в принятии решений (3б – руководство осуществляется в полной степени; 2б – руководство осуществляется в полной степени, но есть замечания; 1б – руководство осуществляется частично; 0б – руководство не осуществляется) Мах – 3 балла		
2 Повышение доли работников, прошедших повышение квалификации (по направлению): (2б – доля повысилась, 1б – доля на прежнем уровне, 0б – снижение доли педагогов, прошедших ПК) Мах – 2 балл		
3 Повышение квалификации на курсах как зам.директора (по направлению, 2б – пройдены курсы ПК; 1б – посещение 2 и более семинаров по направлению) Мах – 2 балл		
4 Развитие творчества пед.коллектива (вовлеченность в инновационные проекты) (2б – внедрение нового инновационного проекта; 1б – ведется работа по инновационным проектам; 0б – вовлеченность коллектива отсутствует) Мах – 2 балла		
5 Своевременное обновление сайта лицея (по своему направлению, 1б – регулярное обновление; 0б – сайт не обновляется) Мах – 1 балл		
6 Качественная подготовка нормативной (локальных актов) и методической документации, регламентирующей деятельность лицея (2б – объем документации увеличился, работы выполнены в срок, без замечаний; 1б – отсутствие замечаний; 0б – есть замечания) Мах – 2 балл		

7	Отсутствие замечаний по срокам и качеству предоставления отчетности (1б – отсутствие замечаний; 0б – есть замечания) Мах – 1 балл		
8	Рост числа и результативность участия обучающихся в олимпиадах, конкурсах, турнирах, конференциях различного уровня (по направлению) (3б – значимые рост и результативность; 2б – средние рост и результативность; 1б – рост и результативности на уровне прошлого периода, 0б – отсутствуют рост и результативность) Мах – 3 балла		
9	Публикации как зам.директора (1балл); выступления на семинаре, конференции как зам.директора (1балл) Мах – 2 балла		
10	Интенсивность труда, выполнение особо важных и сложных задач (3б – интенсивность труда высокая, задачи выполнены в срочном порядке; 2б – интенсивность труда средняя, задачи выполнены в штатном режиме, 1б – интенсивность труда средняя, часть задач не выполнено; 0б- интенсивность труда минимальная) Мах – 3 балла		
Итого (макс. - 21 балл):			

Дата _____ Подпись _____

Подпись руководителя _____ / _____ /

Показатели эффективности деятельности (форма листа самооценки)
заместителя директора по ресурсному обеспечению образовательного процесса

МАОУ «Инженерный лицей НГТУ» за _____ полугодие 20____ / 20____ учебного года

Критерий		Инд. балл	Пояснения (при необходимости)
1	Состояние и использование помещений (10б – помещения используются по назначению и эффективно, не требующих ремонта; 5б – помещения используются по назначению и эффективно, не требующих ремонта на 75-80%; 3б – помещения используются по назначению и эффективно, не требующих ремонта на 50%; 2б – помещения используются по назначению и эффективно, не требующих ремонта на 30%; 0б – помещения используются не по назначению и не эффективно, требуют ремонта) Макс. – 10 баллов		
2	Оснащенность учебных кабинетов оборудованием и мебелью (10б – учебные кабинеты полностью оснащены оборудованием и мебелью; 5б – учебные кабинеты оснащены оборудованием и мебелью более 75%; 0б – учебные кабинеты не оснащены оборудованием и мебелью) Макс. – 10 баллов		
3	Состояние территории, ограждения, освещения (10б – инфраструктура полностью оснащена; 5б –		

	инфраструктура полностью оснащена на 75%; 0б – инфраструктура полностью не оснащена) Макс. – 10 баллов		
4	Наличие и работоспособность систем видеонаблюдения, пожарной и тревожной сигнализации, контроля доступа (10б – полностью оснащена; 5б – оснащена на 75%; 0б – полностью не оснащена) Макс. – 10 баллов		
5	Своевременность и качество проведения технического обслуживания (2б – техническое обслуживание пройдены; 0б – техническое обслуживание не пройдено) Макс. – 2 баллов		
6	Повышение квалификации на курсах (2б – курсы пройдены; 0б – курсы не пройдены) Макс. – 2 баллов		
7	Эффективное расходования средств по целевым статьям (2б – эффективное расходования; 0б – не эффективное расходования) Макс. – 2 баллов		
8	Соблюдение сроков проведения закупок для обеспечения учебного процесса (2б – сроки соблюдены; 0б – сроки не соблюдены) Макс. – 2 баллов		
9	Наполняемость и актуальность официального сайта, социальных сетей лица (1б – регулярное обновление; 0б – социальные сети и сайт не обновляется) Макс. – 2 баллов		
10	Обеспеченность кадрами, укомплектованность штата педагогическими и вспомогательными работниками (10б – штат укомплектован; 5б – штат укомплектован на 75%; 0б – штат не укомплектован) Макс. – 10 баллов		
11	Обновляемость фонда учебной и художественной литературы (10б – фонд библиотеки полностью обеспечен; 5б – фонд библиотеки обеспечен на 75%; 0б – фонд библиотеки не обеспечен) Макс. – 10 баллов		
12	Наличие и доступность современных методических пособий, раздаточных материалов для педагогов (10б – полностью обеспечен; 5б – обеспечен на 75%; 0б – не обеспечен) Макс. – 10 баллов		
Итого (макс. - 80 баллов):			

Дата _____ Подпись _____

Подпись руководителя _____ / _____

к Положению о системе
оплаты труда работников
МАОУ «Инженерный лицей НГТУ»

Принято на общем собрании
трудового коллектива
протокол от «15» 09
2022 г. № 3

Утверждено:
Директор О.М. Давыдов
приказ от «17» 09
2022 г. № 67

Достиженное мнение:
Председателя профсоюзной
первичной организации А.В. Сидорова протокол
от «15» 09 2022 г. № 1011

Перечень критериев оценивания за качественные показатели главного бухгалтера

Показатели эффективности деятельности (форма листа самооценки)
главного бухгалтера _____
МАОУ «Инженерный лицей НГТУ» за _____ полугодие 20____ / 20____ учебного года

Критерий	Инд. балл	Пояснения (при необходимости)
1 Внедрение новых версий программ (5б – программы введены и используются; 4б – программы внедрены на 75-80%; 3б – программы внедрены на 50%; 2б – программы внедрены на 30%; 1б – идет подготовка к внедрению программ; 0б – не внедрялись) Макс. – 5 баллов		
2 Отсутствие замечаний со стороны органов государственного контроля (надзора), по срокам и качеству предоставления отчетности (10б – замечания отсутствуют; 5б – замечания есть, но они исправимы; 0б – замечания есть, и они критичны) Макс. – 10 баллов		
3 Высокое качество работы с электронным документооборотом (5б – работа с электронным документом на высоком уровне; 3б – есть недочеты при работе с эл. документооборотом; 1б – электронный документооборот используется редко; 0б – электронный документооборот отсутствует) Макс. – 5 баллов		
4 Соблюдение законодательства, регулирующего деятельность в сфере закупок (5б – законодательство соблюдено полностью; 3б – законодательство соблюдено частично; 0б – законодательство не соблюдено) Макс. – 5 баллов		
5 Качество инвентаризации (5б – инвентаризация проведена в срок и без ошибок; 4б – проведена, в срок, но присутствуют ошибки; 3б – сроки инвентаризации нарушены; 2б. – проведена с ошибками и сроки нарушены; 0б – не проведена) Макс. – 5 баллов		
6 Повышение квалификации на курсах (2б – курсы пройдены; 0б – курсы не пройдены) Макс. – 2 баллов		
7 Рост среднемесячной заработной платы работников (5б		

	– есть рост заработной платы у всех сотрудников; 3б – частичный рост заработной платы у всех сотрудников; 0б – рост заработной платы отсутствует) Макс. – 5 баллов		
8	Качественное ведение документации по льготному бесплатному питанию (5б – документация в отличном состоянии; 3б – есть недочеты при ведении документации; 0б – документация не ведется) Макс. – 5 баллов		
9	Выполнение муниципального задания (на 100%) (10б – муниц. задание выполнено на 100%; 5б – муниц. задание выполнено на 50%; 0б – муниц. задание не выполнено) Макс. – 10 баллов		
10	Прирост поступлений от приносящей доход деятельности (10б – значительный прирост поступлений; 5б – частичный прирост поступлений; 0б – отсутствует прирост поступлений) Макс. – 10 баллов		
11	Интенсивность труда, выполнение особо важных и сложных задач (5б – интенсивность труда высокая, выполнены задачи; 3б – интенсивность труда средняя, часть задач выполнено; 0б – интенсивность труда минимальная) Макс. – 5 баллов		
Итого (макс. - 67 баллов):			

Дата _____ Подпись _____

Подпись руководителя _____ / _____ /

Приложение № 6
к Положению о системе
оплаты труда работников
МАОУ «Инженерный лицей НГТУ»

Принято на общем собрании
трудового коллектива
протокол от «15» 03
2015 г. № 3

Утверждено:
Директор 
приказ от «17» 03
2015 г. № 61

Мотивированное мнение:
Председателя профсоюзной
первичной организации от «15» 03
2015 г. № 10/1

Перечень критериев оценивания за качественные показатели учебно-вспомогательного персонала

Показатели эффективности деятельности (форма листа самооценки)
секретаря учебной части
МАОУ «Инженерный лицей НГТУ» за _____ полугодие 20 ____ / 20 ____ учебного года

Критерий	Инд. балл	Пояснения (при необходимости)
1 Постановка учащихся и сотрудников на воинский учет. Качественная подготовка документов в военкомат (3б – высокий уровень исполнения, замечания отсутствуют; 2б – высокий уровень исполнения, есть замечания, 1б – средний уровень исполнения, нарушение сроков подготовки документов; 0б – работа не ведется должным образом) Макс. – 3 балла		
2 Высокий уровень дисциплины (ведение документации, ведение личных дел сотрудников и учащихся, ведение протоколов и т.д., ведение рабочих документов, заполнение журналов регистрации, подготовка информации к совещаниям) (3б – высокий уровень исполнения, замечания отсутствуют; 2б – высокий уровень исполнения, есть замечания, 1б – средний уровень исполнения, нарушение сроков подготовки документов; 0б – работа не ведется должным образом) Макс. – 3 балла		
3 Информационная поддержка, разработка и сопровождение сайта лицея, своевременное обновление информации на сайте (3б – высокий уровень исполнения, замечания отсутствуют; 2б – высокий уровень исполнения, есть замечания, 1б – средний уровень исполнения, нарушение сроков подготовки документов; 0б – работа не ведется должным образом) Макс. – 3 балла		
4 Обработка, систематизация и хранение персональных данных работников и учащихся (3б – высокий уровень исполнения, замечания отсутствуют; 2б – высокий уровень исполнения, есть замечания, 1б – средний уровень исполнения, нарушение сроков подготовки документов; 0б –		

	работа не ведется должным образом) Макс. – 3 балла		
5	Ведение учета состояния медицинских книжек сотрудников лицея и прохождения медосмотра сотрудниками лицея (3б – высокий уровень исполнения, замечания отсутствуют; 2б – высокий уровень исполнения, есть замечания, 1б – средний уровень исполнения, нарушение сроков подготовки документов; 0б – работа не ведется должным образом) Макс. – 3 балла		
6	Работа с фондом медицинского страхования (3б – высокий уровень исполнения, замечания отсутствуют; 2б – высокий уровень исполнения, есть замечания, 1б – средний уровень исполнения, нарушение сроков подготовки документов; 0б – работа не ведется должным образом) Макс. – 3 балла		
7	За высокий уровень архива лицея (3б – высокий уровень исполнения, замечания отсутствуют; 2б – высокий уровень исполнения, есть замечания, 1б – средний уровень исполнения, нарушение сроков подготовки документов; 0б – работа не ведется должным образом) Макс. – 3 балла		
Итого (макс. - 21 балл):			

Дата _____ Подпись _____

Подпись руководителя _____ / _____ /

Показатели эффективности деятельности (форма листа самооценки)
диспетчера образовательного учреждения _____

МАОУ «Инженерный лицей НГТУ» за _____ полугодие 20 ____ / 20 ____ учебного года

Критерий		Инд. балл	Пояснения (при необходимости)
1	Высокий уровень дисциплины (ведение документации, ведение личных дел сотрудников и учащихся, ведение протоколов и т.д., ведение рабочих документов, заполнение журналов регистрации, подготовка информации к совещаниям) (3б – высокий уровень дисциплины, замечания отсутствуют; 2б – высокий уровень дисциплины, есть замечания, 1б – средний уровень дисциплины, нарушение сроков подготовки документов; 0б – работа не ведется должным образом) Макс. – 3 балла		
2	Отсутствие замечаний по срокам и качеству предоставления отчетности (1б – замечания отсутствуют; 0б – есть замечания) Макс. – 1 балл		
3	Информационная поддержка, разработка и сопровождение сайта лицея, своевременное обновление информации на сайте (2б – обновление сайта осуществляется своевременно и в полной мере; 1б – осуществляется с недочетами; 0б – не осуществляется) Макс. – 2 балла		
4	Высокое качество обработки, систематизации и хранение персональных данных работников и учащихся (2б –		

	высокое качество; 1б – средний уровень качества; 0б – работа осуществляется некачественно) Макс. – 2 балла		
5	Высокий уровень школьного архива (2б – высокий уровень (своевременное качественное выполнение работ); 1б – средний уровень архива (нарушение сроков выполнения работ); 0б – архив не ведется) Макс. – 2 балла		
6	Увеличение объема работы в связи с проведением мероприятий (2б – значительное увеличение объема работы; 0б – нет увеличения объема работы) Макс. – 2 балла		
7	Постановка учащихся и сотрудников на воинский учет. Качественная подготовка документов на учащихся в военкомат (2б – воинский учет выполнен на должном уровне; 1б – воинский учет ведется, но есть недочеты; 0б – воинский учет не ведется) Макс. – 2 балла		
8	Организация медицинского осмотра обучающихся, сотрудников лицея (2б – организация выполнена на должном уровне; 1б – мед.осмотры организованы, но есть недочеты; 0б – мед.осмотры не организованы) Макс. – 2 балла		
9	Отсутствие замечаний, жалоб со стороны участников образовательного процесса (2б – замечания отсутствуют; 1б – есть замечания, но они не обоснованы; 0б – замечания есть) Макс. – 2 балла		
Итого (макс. - 18 баллов):			

Дата _____ Подпись _____

Подпись руководителя _____ / _____ /

Показатели эффективности деятельности (форма листа самооценки)
системного администратора _____

МАОУ «Инженерный лицей НГТУ» за _____ полугодие 20 _____ /20 _____ учебного года

Критерий		Инд. балл	Пояснения (при необходимости)
1	Ведение документации (журнал наличия компьютерных программ, журнал учета выполняемых работ) (1б – высокое качество; 0б – работа выполняется некачественно) Макс. – 1 балл		
2	Отсутствие нарушений и замечаний контролирующих и надзорных органов по результатам проверок, отсутствие жалоб участников образовательного процесса (1б – замечания отсутствуют; 0б – замечания есть) Макс. – 1 балл		
3	Активность сотрудника в осуществлении финансово-хозяйственной деятельности (2б – высокая активность; 1б – средняя активность; 0б – активность отсутствует) Макс. – 2 балла		
4	Курсы повышения квалификации, переподготовка (1б – посещение семинаров; 1б – прохождение курсов) Макс. – 2 балла		

5	Обеспечение интернет безопасности и безопасности жизнедеятельности обучающихся в учебно-воспитательном процессе (1б – осуществляется на высоком уровне; 0б – не осуществляется) Макс. – 1 балл		
6	Сохранность имущества учреждения, содержание в чистоте помещений (1б – осуществляется на высоком уровне; 0б – не осуществляется) Макс. – 1 балл		
7	Активное участие в экстренных и ремонтных работах (3б – работы выполняются качественно, в срочном порядке; 2б – работы выполняются качественно в штатном режиме, 1б – есть замечания к качеству и срокам исполнения работ; 0б – работы не ведутся) Макс. – 3 балла		
8	Заинтересованность и инициатива по внедрению новой техники, улучшению организации труда (2б – инициатива высокая; 1б – инициатива средняя; 0б – инициатива отсутствует) Макс. – 2 балла		
9	Увеличение объема работ в связи с проведением мероприятий (2б – значительное увеличение объема работы; 0б – нет увеличения объема работы) Макс. – 2 балла		
Итого (макс. - 15 баллов):			

Дата _____ Подпись _____

Подпись руководителя _____ / _____ /

Показатели эффективности деятельности (форма листа самооценки)
лаборанта _____

МАОУ «Инженерный лицей НГТУ» за _____ полугодие 20 ____ / 20 ____ учебного года

Критерий		Инд. балл	Пояснения (при необходимости)
1	Ведение технической документации (журнал учета выполняемых работ) (2б – высокое качество; 1б – средний уровень качества; 0б – работа осуществляется некачественно) Макс. – 2 балла		
2	Отсутствие нарушений и замечаний контролирующих и надзорных органов по результатам проверок, отсутствие жалоб участников образовательного процесса (2б – замечания отсутствуют; 1б – есть замечания, но они не обоснованы; 0б – замечания есть) Макс. – 2 балла		
3	Сохранность имущества учреждения, содержание в чистоте помещений (2б – осуществляется на высоком уровне; 1б – осуществляется на среднем уровне; 0б – не осуществляется) Макс. – 2 балла		
4	Заинтересованность и инициатива по внедрению нового оборудования, материалов, реактивов, улучшению организации труда (2б – инициатива высокая; 1б – инициатива средняя; 0б – инициатива отсутствует) Макс. – 2 балла		
5	Увеличение объема работ в связи с проведением		

	мероприятий (2б – значительное увеличение объема работы; 0б – нет увеличения объема работы) Макс. – 2 балла		
Итого макс. 10 баллов:			

Дата _____ Подпись _____

Подпись руководителя _____ / _____ /

Принято на общем собрании
трудового коллектива
протокол от «15» 09
2015г. № 3



Приложение № 7
к Положению о системе
оплаты труда работников
МАОУ «Инженерный лицей НГТУ»

Мотивированное мнение:
Председатель профсоюзной
первичной организации _____ протокол
от «19» 09 2015г. № 10/1

Перечень критериев оценивания за качественные показатели по иным работникам

Показатели эффективности деятельности (форма листа самооценки)
бухгалтера _____

МАОУ «Инженерный лицей НГТУ» за _____ полугодие 20 _____ / 20 _____ учебного года

Критерий	Инд. балл	Пояснения (при необходимости)
1 Внедрение новых версий программ (5б– программы введены и используются; 3б – программы на этапе внедрения; 0 – не внедрялись) Макс. – 5 баллов		
2 Высокое качество работы с электронным документооборотом (5б – электронный документооборот в отличном состоянии; 3б – есть недочеты при работе с эл. документооборотом; 0 – электронный документооборот отсутствует) Макс. – 5 баллов		
3 Соблюдение законодательства, регулирующего деятельность в сфере закупок (5б – законодательство соблюдено полностью; 3б – законодательство соблюдено частично; 0б – законодательство не соблюдено) Макс. – 5 баллов		
4 Повышение квалификации на курсах (2б – курсы пройдены; 0б – курсы не пройдены) Макс. – 2 баллов		
5 Качественное ведение документации по льготному бесплатному питанию (5б – документация в отличном состоянии; 3б – есть недочеты при ведении документации; 0б – документация не ведется) Макс. – 5 баллов		
6 Отсутствие замечаний со стороны органов государственного контроля (надзора) (5б – замечания отсутствуют; 3б – замечания есть, но они исправимы; 0– замечания есть, и они критичны) Макс. – 5 баллов		
7 Отсутствие замечаний по срокам и качеству предоставления отчетности (5б – замечания отсутствуют; 3б – замечания есть, но они исправимы; 0– замечания есть, и они критичны) Макс. – 5 баллов		
8 Интенсивность труда, выполнение особо важных и		

	сложных задач (10 б – интенсивность труда высокая, выполнены задачи; 7 б – интенсивность труда средняя, часть задач выполнено; 3 б- интенсивность труда минимальная) Макс. – 10 баллов		
Итого (макс. – 42 балла):			

Дата _____ Подпись _____

Подпись руководителя _____ / _____ /

Показатели эффективности деятельности (форма листа самооценки)
специалиста по персоналу _____

МАОУ «Инженерный лицей НГТУ» за _____ полугодие 20 ____ / 20 ____ учебного года

Критерий		Инд. балл	Пояснения (при необходимости)
1.	Отсутствие нарушений, замечаний от надзорных органов по результатам проверок (2б – замечаний, нарушений нет, 1б – есть замечания, 0б – есть серьезные нарушения) Макс. 2 балла		
2.	Высокий уровень дисциплины (номенклатура дел, ведение личных дел сотрудников) (3б – высокий уровень дисциплины, замечания отсутствуют; 2б – высокий уровень дисциплины, есть замечания, 1б – средний уровень дисциплины, нарушение сроков подготовки документов; 0б – работа не ведется должным образом) Макс. – 3 балла		
3.	Эффективная организация работы с техническим оснащением процесса делопроизводства, в том числе электронной отчетности (2б – высокой уровень делопроизводства; 1б – средний уровень делопроизводства; 0б – работа осуществляется некачественно) Макс. – 2 балла		
4.	Соблюдение сроков и порядка предоставления отчетов и информации (3б – отчеты сдаются своевременно, замечания отсутствуют; 2б – есть замечания по нарушению сроков или содержанию отчетов; 1б – есть существенные замечания по нарушению сроков или содержанию отчетов; 0б – грубые, неоднократные нарушения сроков) Макс.– 3 балла		
5.	Ведение учета состояния медицинских книжек сотрудников лицея и прохождения медосмотра сотрудниками лицея (3б – учет ведется на должном уровне; 2б – учет ведется, есть нарушения сроков прохождения медосмотров; 1б – учет ведется, но есть недочеты; 0б – учет не ведется) Макс. – 3 балла		
6.	Работа с Социальным фондом России (2б – работа ведется на высоком уровне, в интенсивном режиме; 1б – работа ведется на высоком уровне; 0б – работа не ведется) Макс. – 2 балла		
7.	Оперативное рассмотрение обращений и предложений работников (3б – обращения рассматриваются досрочно; 2б – обращения рассматриваются в пределах сроков,		

	утвержденных законодательством; 1б – обращения рассматриваются с нарушением сроков; 0б – обращения не рассматриваются) Макс. – 3 балла		
8.	Высокий уровень архива лица (2б – высокий уровень архива; 1б – средний уровень архива; 0б – архив не ведется) Макс. – 2 балла		
Итого (макс. – 20 баллов):			

Дата _____ Подпись _____

Подпись руководителя _____ / _____ /

Показатели эффективности деятельности (форма листа самооценки)
специалиста по охране труда _____
 МАОУ «Инженерный лицей НГТУ» за _____ полугодие 20 ____ / 20 ____ учебного года

Критерий		Инд. балл	Пояснения (при необходимости)
1.	Высокий уровень дисциплины (разработка проектов локальных нормативных актов с соблюдением государственных нормативных требований охраны труда) (3б – высокий уровень дисциплины, замечания отсутствуют; 2б – высокий уровень дисциплины, есть замечания, 1б – средний уровень дисциплины, нарушение сроков подготовки документов; 0б – работа не ведется должным образом) Макс. – 3 балла		
2.	Квалифицированная работа с техническим оснащением процесса делопроизводства. Ведение электронной отчетности (2б – высокой уровень делопроизводства; 1б – средний уровень делопроизводства; 0б – работа осуществляется некачественно) Макс. – 2 балла		
3.	Разработка, приведение в соответствие с нормативно-правовой базой инструкций (должностных, по технике безопасности и пр.) (2б – увеличение объема работ в связи с обновлением нормативной базы; 1б – регулярное обновление инструкций; 0б – обновление не осуществляется) Макс. – 2 балла		
4.	Соблюдение сроков и порядка предоставления отчетов и информации (2б – отчеты сдаются своевременно, замечания отсутствуют; 1б – есть замечания по нарушению сроков или содержанию отчетов; 0б – есть существенные замечания по нарушению сроков или содержанию отчетов) Макс. – 2 балла		
5.	Обеспечение контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением норм охраны труда (2б – ведется регулярный контроль на высоком уровне; 1б – контроль ведется не регулярно; 0б – контроль не ведется) Макс. – 2 балла		
6.	Отсутствие несчастных случаев, нарушений требований охраны труда (1б – нет несчастных случаев; 0б – есть несчастные случаи) Макс. – 1 балл		

7.	Повышение квалификации по охране труда (1 балл – курсы, 1 балл – семинар) Макс. – 2 балла		
8.	Организация обучения работников в области охраны труда, оказания первой помощи (1б – обучение организовано; 0б – обучение не организовано) Макс.– 1 балл		
Итого (макс.- 15 баллов):			

Дата _____ Подпись _____

Подпись руководителя _____ / _____ /

Показатели эффективности деятельности (форма листа самооценки)
заведующего хозяйством _____
 МАОУ «Инженерный лицей НГТУ» за _____ полугодие 20 ____ / 20 ____ учебного года

Критерий		Инд. балл	Пояснения (при необходимости)
1.	Качественное и своевременное выполнение должностных обязанностей (1б – высокое качество; 0б – качество низкое) Макс. – 1 балл		
2.	Осуществление надлежащего контроля за санитарно-гигиеническим состоянием здания по требованию СанПиНа (2б – выполнен надлежащий контроль; 1б – контроль выполнен, но есть недочеты; 0б – контроль не выполняется) Макс. – 2 балла		
3.	Отсутствие предписаний и заключений в актах контролирующих и надзорных органов (1б – предписания отсутствуют; 0б – предписания есть) Макс. – 1 балл		
4.	Своевременное выявление и предотвращение аварийных ситуаций (3б – отсутствие аварий; 2б – все аварии выявлены и быстро предотвращены; 1б – аварии выявлены, работоспособность систем не восстановлена; 0б – возникают частые аварийные ситуации) Макс. – 3 балла		
5.	Отсутствие жалоб на работу со стороны сотрудников, родителей и администрации (1б – жалобы отсутствуют; 0б – жалобы есть) Макс. – 1 балл		
6.	Качественное выполнение дополнительных работ (5б – качественное выполнение доп. работ в большом объеме; 3б – качественное выполнение доп. работ в небольших объемах; 1б – доп. работы выполнены, но есть недочеты; 0б – доп. работы не проводились) Макс. – 5 баллов		
7.	Качественное проведение внепланового и периодического осмотра технического состояния здания и помещений лицея (3б – высокое качество; 1б – среднее качество; 0б – качество низкое) Макс. – 3 балла		
8.	Сохранность и поддержание в рабочем состоянии оборудование, обеспечивающее жизнедеятельность лицея (1б – осуществляется на высоком уровне; 0б – не осуществляется) Макс. – 1 балл		

9.	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок (2б – заявки выполнены оперативно; 0б – заявки не выполнены) Макс. – 2 балла		
10.	Участие в проведение текущих, мелких ремонтных работ в каникулярный период (5б – активное участие в ремонте; 3б – участие принимает, в небольших объемах работ; 1б – ремонтные работы выполнены с недочетами; 0б – участие не принимает) Макс. – 5 баллов		
11.	Соблюдение норм вежливости при общении с участниками образовательного процесса (1б – нормы соблюдены; 0б – нормы не соблюдены) Макс. – 1 балл		
Итого (макс. 25 баллов):			

Дата _____ Подпись _____

Подпись руководителя _____ / _____ /

Принято на общем собрании
трудоустройства коллектива
протокол от «15» 05
2015г. № 3

Утверждено:
Директор А.И. Бег
приказ от «17» 05
2015г. № 61

Приложение № 8
к Положению о системе
оплаты труда работников
МАОУ «Инженерный лицей НГТУ»

Мотивированное мнение:
Председатель профсоюзной
первичной организации от «19» 05 2015г. № 10/1

Перечень критериев оценивания за качественные показатели по младшему обслуживающему персоналу

Показатели эффективности деятельности (форма листа самооценки)
сторожа (вахтера) _____
МАОУ «Инженерный лицей НГТУ» за _____ полугодие 20 ____ / 20 ____ учебного года

Критерий	Инд. балл	Пояснения (при необходимости)
1. Качественное и своевременное выполнение должностных обязанностей (2б – высокое качество; 1б – среднее качество; 0б – качество низкое) Макс. – 2 балл		
2. Обеспечение сохранности имущества лица (2б – осуществляется на высоком уровне; 1б – осуществляется на среднем уровне; 0б – не осуществляется) Макс. – 2 балла		
3. Соблюдение норм культурного общения с участниками образовательного процесса (1б – нормы соблюдены; 0б – нормы не соблюдены) Макс. – 1 балл		
4. Активное участие при выявлении аварийных ситуаций (3б – участие активное и эффективное; 2б – участие мало эффективно; 1б – участие принимает, но не активное; 0б – участие не принимает) Макс. – 3 балла		
5. Отсутствие жалоб на работу со стороны родителей посетителей и администрации (1б – жалобы отсутствуют; 0б – жалобы есть) Макс. – 1 балл		
6. Качественное выполнение дополнительных работ (3б – качественное выполнение доп. работ в большом объеме; 2б – качественное выполнение доп. работ в небольшом объеме; 1б – работы выполнены, но есть недочеты; 0б – доп. работы не выполнены) Макс. – 3 балла		
7. Поддержание порядка на входе в лицей (3б – порядок поддерживается на высоком уровне; 2б – порядок поддерживается на хорошем уровне; 1б – порядок поддерживается, но не должном уровне; 0б – порядок не поддерживается) Макс. – 3 балла		
Итого (макс. - 15 баллов):		

Дата _____ Подпись _____

Подпись руководителя _____ / _____

**Показатели эффективности деятельности (форма листа самооценки)
рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту зданий**

МАОУ «Инженерный лицей НГТУ» за _____ полугодие 20 ____ / 20 ____ учебного года

Критерий		Инд. балл	Пояснения (при необходимости)
1.	Качественное проведение периодического или внепланового осмотра технического состояния здания и помещений лицея (5б – высокое качество; 3б – среднее качество; 0б – качество низкое) Макс. – 5 баллов		
2.	Сохранность и поддержание в рабочем состоянии оборудование, обеспечивающее жизнедеятельность лицея (3б – осуществляется на высоком уровне; 2б – есть замечания к работе оборудования; 1б – осуществляется на среднем уровне; 0б – не осуществляется) Макс. – 3 балла		
3.	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок (2б – заявки выполнены оперативно; 1б – заявки выполняются несвоевременно; 0б – заявки не выполнены) Макс. – 2 балла		
4.	Участие в проведении текущих, мелких ремонтных работ в каникулярный период (5б – активное участие в ремонте; 3б – участие принимает, в небольших объемах работ; 1б – ремонтные работы выполнены с недочетами; 0б – участие не принимает) Макс. – 5 баллов		
5.	Отсутствие жалоб на работу со стороны сотрудников и администрации (1б – жалобы отсутствуют; 0б – жалобы есть) Макс. – 1 балл		
6.	Соблюдение норм вежливости при общении с участниками образовательного процесса (1б – нормы соблюдены; 0б – нормы не соблюдены) Макс. – 1 балл		
7.	Качественное выполнение дополнительных работ (5б – качественное выполнение доп. работ в срочном порядке; 4б – качественное выполнение доп. работ в большом объеме; 3б – качественное выполнение доп. работ в небольшом объеме; 2б – работы выполнены, с нарушением сроков; 1б – работы выполнены, но есть недочеты; 0б – доп. работы не проводились) Макс. – 5 баллов		
8.	Участие в выявлении и устранении аварийных ситуаций (3б – участие активное; 1б – участие принимает, но не активное; 0б – участие не принимает) Макс. – 3 балла		
Итого (макс. - 25 баллов):			

Дата _____ Подпись _____

Подпись руководителя _____ / _____ /

Показатели эффективности деятельности (форма листа самооценки)
электромонтера по ремонту и обслуживанию электрооборудования

МАОУ «Инженерный лицей НГТУ» за _____ полугодие 20 ____ / 20 ____ учебного года

Критерий	Инд. балл	Пояснения (при необходимости)
1. Качественное обеспечение бесперебойной работы электрической системы лица (2б – высокое качество; 1б – среднее качество; 0б – качество низкое) Макс. – 2 балла		
2. Обеспечение выполнения требований пожарной безопасности и электробезопасности лица (2б – требования выполняются на должном уровне; 1б – требования выполняются, но не на должном уровне; 0б – требования не выполняются) Макс. – 2 балла		
3. Отсутствие предписаний и заключений в актах контролирующих и надзорных органов (1б – предписания отсутствуют; 0б – предписания есть) Макс. – 1 балл		
4. Качественное проведение периодического осмотра технического состояния энергосистемы лица (3б – высокое качество профилактических работ; 2б – своевременное выявление и устранение проблем; 1б – низкое качество профилактических работ (частые поломки); 0б – низкое качество тех.состояния энергосистемы) Макс. – 3 балла		
5. Отсутствие жалоб на работу со стороны сотрудников и администрации (1б – жалобы отсутствуют; 0б – жалобы есть) Макс. – 1 балл		
6. Качественное выполнение дополнительных работ (3б – качественное выполнение доп. работ в большом объеме; 2б – качественное выполнение доп. работ в небольшом объеме; 1б – работы выполнены, но есть недочеты; 0б – доп. работы не проводились) Макс. – 3 балла		
7. Участие в выявлении и устранении аварийных ситуаций (3б – участие активное; 1б – участие принимает, но не активное; 0б – участие не принимает) Макс. – 3 балла		
Итого (макс. - 15 баллов):		

Дата _____ Подпись _____

Подпись руководителя _____ / _____ /

Показатели эффективности деятельности (форма листа самооценки)
монтажника санитарно-технических систем и оборудования

МАОУ «Инженерный лицей НГТУ» за _____ полугодие 20 ____ / 20 ____ учебного года

Критерий		Инд. балл	Пояснения (при необходимости)
1.	Качественное обеспечение бесперебойной работы канализационной и водопроводной системы лицея (3б – высокое качество; 1б – среднее качество; 0б – качество низкое) Макс. – 3 балла		
2.	Содержание закреплённых участков в соответствии СанПиНа (1б – участки находятся в соответствии; 0б – участки не соответствуют СанПиН) Макс. – 1 балл		
3.	Высокий уровень профилактических работ, отсутствие аварийных ситуаций, на закреплённых участках работы (2б – профилактические работы ведутся на должном уровне, аварийных ситуаций нет; 1б – профилактические работы ведутся, но есть недочёты; 0б – профилактические работы не ведутся) Макс. – 2 балла		
4.	Активное участие в программе по тепло-энерго-сбережению в лицее (3б – участие активное; 1б – участие принимает, но не активное; 0б – участие не принимает) Макс. – 3 балла		
5.	Качественное выполнение дополнительных работ (3б – качественное выполнение доп. работ в большом объеме; 2б – качественное выполнение доп. работ в небольшом объеме; 1б – работы выполнены, но есть недочёты; 0б – доп. работы не проводились) Макс. – 3 балла		
6.	Участие в выявлении и устранении аварийных ситуаций (3б – участие активное; 1б – участие принимает, но не активное; 0б – участие не принимает) Макс. – 3 балла		
Итого (макс. - 15 баллов):			

Дата _____ Подпись _____

Подпись руководителя _____ / _____ /

Показатели эффективности деятельности (форма листа самооценки)
гардеробщика _____

МАОУ «Инженерный лицей НГТУ» за _____ полугодие 20 ____ / 20 ____ учебного года

Критерий		Инд. балл	Пояснения (при необходимости)
1.	Качественное и своевременное оказание помощи учащимся при одевании (раздевании) (3б – высокое качество; 1б – среднее качество; 0б – качество низкое) Макс. – 3 балла		
2.	Безвозмездный мелкий ремонт одежды (пришивание пуговиц, петелек и т.д.) (3б – осуществляет ремонт в большом объеме; 1б – осуществляет ремонт в среднем объеме; 0б – ремонт не осуществляет) Макс. – 3 балла		
3.	Соблюдение норм культурного общения с учащимися их родителями и посетителями лицея (1б – нормы соблюдены; 0б – нормы не соблюдены) Макс. – 1 балл		

4.	Содержание помещения гардероба в образцовом порядке (1б – гардероб находится в образцовом порядке; 0б – образцовый порядок отсутствует) Макс. – 1 балл		
5.	Отсутствие жалоб на работу гардероба со стороны учащихся и их родителей (1б – жалобы отсутствуют; 0б – жалобы есть) Макс. – 1 балл		
6.	Увеличение объема работы с начальными классами (3б – значительное увеличение объема работы; 1б – небольшое увеличение объема работы; 0б – нет увеличения объема работы) Макс. – 3 балла		
7.	Участие в мелком ремонте гардероба в каникулярное время (3б – активное участие в ремонте; 2б – участие принимает, в небольших объемах работ; 1б – ремонтные работы выполнены с недочетами; 0б – участие не принимает) Макс. – 3 балла		
Итого (макс. - 15 баллов):			

Дата _____ Подпись _____

Подпись руководителя _____ / _____ /

Показатели эффективности деятельности (форма листа самооценки)
уборщика служебных помещений _____
 МАОУ «Инженерный лицей НГТУ» за _____ полугодие 20 _____ / 20 _____ учебного года

Критерий		Инд. балл	Пояснения (при необходимости)
1.	Обеспечение сохранности хозяйственного инвентаря (3б – осуществляется на высоком уровне; 1б – осуществляется на среднем уровне; 0б – не осуществляется) Макс. – 3 балла		
2.	Соблюдение норм культурного общения с участниками образовательного процесса (1б – нормы соблюдены; 0б – нормы не соблюдены) Макс. – 1 балл		
3.	Участие в проведении текущих, мелких ремонтных работ в каникулярный период (от объема выполненных работ, на усмотрение заведующей хозяйством) (5б – активное участие в ремонте; 3б – участие принимает, в небольших объемах работ; 1б – ремонтные работы выполнены с недочетами; 0б – участие не принимает) Макс. – 5 баллов		
4.	Отсутствие жалоб на работу уборщика со стороны учащихся и их родителей (1б – жалобы отсутствуют; 0б – жалобы есть) Макс. – 1 балл		
5.	Качественное выполнение дополнительных работ в зависимости от объема работ и личного вклада работника (5б – качественное выполнение доп. работ в срочном порядке; 4б – качественное выполнение доп. работ в большом объеме; 3б – качественное выполнение доп. работ в небольшом объеме; 2б – работы выполнены, с нарушением сроков; 1б – работы выполнены, но есть недочеты; 0б – доп.		

	работы не проводились) Макс. – 5 баллов		
Итого (макс. - 15 баллов):			

Дата _____ Подпись _____

Подпись руководителя _____ / _____ /

Показатели эффективности деятельности (форма листа самооценки)

уборщика территорий _____

МАОУ «Инженерный лицей НГТУ» за _____ полугодие 20 ____ / 20 ____ учебного года

Критерий		Инд. балл	Пояснения (при необходимости)
1.	Качественное содержание территории с требованиями СанПиН (2б – высокое качество; 1б – среднее качество; 0б – качество низкое) Макс. – 2 балла		
2.	Сохранность и поддержание в рабочем состоянии хозяйственного инвентаря (2б – осуществляется на высоком уровне; 0б – не осуществляется) Макс. – 2 балла		
3.	Своевременная очистка тротуаров от снега и льда (в зимний период) (3б – выполняется своевременно; 2б – выполняется несвоевременно; 1б – выполняется, но есть недочеты; 0б – не выполняется) Макс. – 3 балла		
4.	Участие в организации и проведении субботников по уборке территории (учитывая личный вклад работника) (3б – активное участие; 1б – участие принимает, но не активное; 0б – участие не принимает) Макс. – 3 балла		
5.	Отсутствие жалоб на работу со стороны сотрудников и администрации (1б – жалобы отсутствуют; 0б – жалобы есть) Макс. – 1 балл		
6.	Соблюдение норм вежливости при общении с обучающимися и их родителями (законными представителями) (1б – нормы соблюдены; 0б – нормы не соблюдены) Макс. – 1 балл		
7.	Качественное выполнение дополнительных работ (3б – качественное выполнение доп. работ в большом объеме; 2б – качественное выполнение доп. работ в небольшом объеме; 1б – работы выполнены, но есть недочеты; 0б – доп. работы не проводились) Макс. – 3 балла		
Итого (макс. - 15 баллов):			


Дата _____ Подпись _____

Подпись руководителя _____ / _____ /

Приложение № 9
к Положению о системе
оплаты труда работников

МАОУ «Инженерный лицей НГТУ»

Утверждено:
Директор 
приказ от «17» 09 2025г.
№ 61

Материальное мнение:
Председатель профсоюзной
первичной организации 
протокол от «19» 09 2025г.
№ 10/1

Организация: МАОУ "Инженерный лицей НГТУ"

РАСЧЕТНЫЙ ЛИСТОК ЗА _____ 202__

ФИО _____

Организация: МАОУ "Инженерный лицей НГТУ"

К выплате:

Должность: Учитель

Оклад

(тариф):

Вид	Период	Рабочие	Оплачено	Сумма	Вид	Период	Сумма	
Вид	Период	Дни	Часы	Оплачено	Сумма	Вид	Период	Сумма
Начислено:					Удержано:			
Выплаты из специальной части ФОТ*					НДФЛ			
***					Профсоюзные взносы			
***					Выплачено:			
Надбавка из стимулирующей части ФОТ*								

Компенсационные выплаты*								

Районный коэффициент								
Оклад								
Основная Нагрузка								
Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам (Начисление)								

Долг предприятия на начало

0,00 Долг предприятия на конец

0,00

Общий облагаемый доход:

*выплаты из специальной части фонда оплаты труда (за сложность предмета, проверку тетрадей, классное руководство, заведование кабинетом (перечень - пункт 3.9.1. Тарифного соглашения), из стимулирующей части ФОТ (обязательных к ежемесячному начислению, за качественные показатели деятельности по критериям и др.) (детализируются по каждому виду отдельной суммой).