

Обсужден на Общем собрании работников протокол № 17 от 17.06.2024

СОГЛАСОВАНО:  
Председатель профсоюзной первичной организации  
МАОУ ЛИТ  
Стовочатая Н. В.



УТВЕРЖДЕНО:  
директор МАОУ ЛИТ  
Т. В. Ивченко  
приказ от 18.06.2024  
№ 571-од



**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о системе оплаты труда работников**  
**муниципального автономного общеобразовательного учреждения**  
**города Новосибирска**  
**«Лицей Информационных Технологий»**

**РАЗДЕЛ II. ОПЛАТА ТРУДА (СТИМУЛИРУЮЩАЯ ЧАСТЬ)**

**1. Общие положения**

1.1. Виды выплат стимулирующего характера, общий порядок и критерии стимулирующего характера работникам Лицея осуществляются согласно:

- постановлению Правительства Новосибирской области от 26 июня 2018 г. № 272-п «Об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и размеров предельного уровня соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников государственных учреждений Новосибирской области»,
- Соглашению в сфере труда по муниципальным учреждениям,

подведомственным департаменту образования мэрии города Новосибирска, на 2021-2023 годы,

➤ постановлениям 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», от 17 февраля 2020 г. N 557 «О Положении об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент образования мэрии города Новосибирска»;

➤ Тарифному соглашению по муниципальным учреждениям, подведомственным департаменту образования мэрии города Новосибирска (с дополнениями и изменениями);

➤ мнению выборного органа первичной профсоюзной организации.

1.2. Стимулирующие выплаты устанавливаются в целях стимулирования работников к повышению качества выполняемой работы, а также их поощрения за выполненную работу в пределах средств, предусмотренных на оплату труда.

1.3. Решение о применении выплат стимулирующего характера и условиях их осуществления принимается руководителем учреждения с учетом решения комиссии по установлению размеров стимулирующих выплат работникам учреждения.

## 2. Порядок установления стимулирующих выплат

2.1. При определении стимулирующих выплат работникам учреждения учитывается следующее распределение стимулирующего фонда оплаты труда между категориями персонала (приложение № 2):

$\Phi OT_c = \Phi OT_{спед} + \Phi OT_{сдр} + \Phi OT_{срез}$ , где:

$\Phi OT_c$  – стимулирующая часть фонда оплаты труда учреждения;

$\Phi OT_{спед}$  - стимулирующая часть фонда оплаты труда для выплат учителям;

$\Phi OT_{сдр}$  – стимулирующая часть фонда оплаты труда для выплат другим работникам из числа:

административно-управленческого персонала (заместители директора, главный бухгалтер, руководитель структурного подразделения (при наличии));

- учебно-вспомогательного персонала (секретарь учебной части, диспетчер образовательного учреждения, программист, лаборант);

- младшего обслуживающего персонала (уборщик служебных помещений, уборщик территорий, сторож (вахтер), кухонный рабочий, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, слесарь-электрик по ремонту и обслуживанию электрооборудования, подсобный рабочий);

- иных работников (заведующий хозяйством, бухгалтер, специалист по закупкам, инженер, техник, специалист по охране труда, специалист по кадрам, делопроизводитель);

$\Phi OT_{срез}$  – резервная часть стимулирующего фонда оплаты труда.

Составляющие части стимулирующего фонда учреждения утверждены в приложении № 1 к настоящему Положению.

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

$\Phi OT_{спед} = \Phi OT_{недност} + \Phi OT_{неддл}$ , где:

**ФОТ<sub>спед</sub>** - стимулирующая часть фонда оплаты труда для педагогического персонала;

**ФОТ<sub>недпост</sub>** - стимулирующая часть фонда оплаты труда для надбавок постоянного характера по установленному перечню;

**ФОТ<sub>неддл</sub>** - стимулирующая часть фонда оплаты труда для установления надбавок педагогическому персоналу на определенный период (месяц) по установленным критериям.

При установлении стимулирующих выплат другим работникам учитывается следующее распределение стимулирующего фонда:

**ФОТ<sub>сдр</sub> = ФОТ<sub>сауп</sub> + ФОТ<sub>сувп</sub> + ФОТ<sub>смп</sub> + ФОТ<sub>син</sub>**, где:

**ФОТ<sub>сдр</sub>** – стимулирующая часть фонда оплаты труда других работников;

**ФОТ<sub>сауп</sub>** - стимулирующая часть фонда оплаты труда административно-управленческого персонала;

**ФОТ<sub>сувп</sub>** - стимулирующая часть фонда оплаты труда учебно-вспомогательного персонала;

**ФОТ<sub>смп</sub>** - стимулирующая часть фонда оплаты труда младшего обслуживающего персонала;

**ФОТ<sub>син</sub>** - стимулирующая часть фонда оплаты труда иных работников.

2.2. К стимулирующим выплатам относятся надбавки за:

- ученую степень, ученое звание;
- почетное звание, соответствующие профилю выполняемой работы;
- квалификационную категорию;
- продолжительность непрерывной работы;
- качественные показатели эффективности деятельности;
- премии за выполнение важных и особо важных заданий;
- премии по итогам календарного периода (месяц, год);
- надбавка молодому специалисту;
- надбавка за наставничество.

2.5. Надбавка на наставничество устанавливается в балльной системе (приложение № 3) при условии осуществления наставничества в соответствии с приказом на время действия данного приказа.

*Приложение №3*  
к Положению о системе  
оплаты труда работников  
МАОУ ЛИТ

### **Критерии для расчета стимулирующих выплат работникам за качественные показатели их деятельности**

**- учителю:**

№ п/п	Критерий	Количество баллов:
1.	Наличие выпускников 11-х классов, имеющих аттестаты с отличием:	
	по итогам года (июнь): -учителя русского языка и математики, классные руководители; -остальные учителя	3 (за каждого);  0,5(за каждого)

	в течение следующего учебного года			1 (каждый месяц с 01.09. по 31.05.)		
2	Наличие работ обучающихся, набравших по результатам ЕГЭ 100 баллов			1 (за каждую 100 бальную работу) ежемесячно с 01.09 до 31.05		
3	Работа по программам углубленного изучения предметов (согласно утвержденным учебным планам)			2 (каждый месяц с 01.09. по 31.05.)		
4	Проведение открытых уроков, мероприятий (викторин, КВН, конкурсов, акций и т.д.)	Школьный уровень	Районный уровень	Городской уровень	Региональный уровень	Всероссийский (международный) уровень
		0,5	2	3	6	7
5	Проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья обучающихся (здоровьесберегающие технологии, тематические классные часы о здоровом образе жизни, дни здоровья, туристические походы и т.п.) – за каждое мероприятие			Школьный уровень	Районный и городской уровень	Региональный, всероссийский (международный) уровень
				0,5	2	5
6	Проведение профориентационных мероприятий (без учета п. 5)			– за каждое		0,5
7	Проведение мероприятий для родителей, с участием общественности			- за каждое		0,5
8	Всероссийская олимпиада (и приравненные к ней):					
		Школьный уровень и районный уровень		Городской уровень	Региональный уровень	Всероссийский (международный) уровень
	-участие	-		1	1 (за каждого)	1 (за каждого)
	-победа (призер)	1 (за каждого победителя)		4 (за каждого)	6 (за каждого)	10 (за каждого)
	-при наличии победителя Всероссийского (международного) уровня			2 (каждый месяц с 01.09. по 31.05.)		
9	НПК	Школьный уровень и районный уровень		Городской уровень	Региональный уровень	Всероссийский (международный) уровень
	-победа (призёр)	1 (за каждого)		4 (за каждого)	6 (за каждого)	8 (за каждого)
	-при наличии победителя Всероссийского (международного) уровня			2 (каждый месяц с 01.09. по 31.05.)		
10	Конкурсы, конференции, проекты, семинары, соревнования, круглые столы, мастер-классы, олимпиады (отличные от указанных в п.6), в том числе дистанционные, учащихся:					
		Школьный уровень	Районный уровень	Городской уровень	Региональный уровень	Всероссийский (международный) уровень
	-участие	1	1	1	1	1
	-победа (лауреат)	0,5 (за каждого участника или команду), но не более 10 баллов	1,5 (за каждого участника или команду), но не более 10 баллов	2,5 (за каждого участника или команду), но не более 10 баллов	4 (за каждого участника или команду), но не более 10 баллов	5 (за каждого участника или команду), но не более 10 баллов
11	Олимпиада младших школьников	-	-	1 (участие); 4 (победитель, призёр) – апрель, май, июнь	-	-
12	Конкурсы, конференции, проекты, семинары, круглые столы, мастер-классы и т.д. педагогов:					

		Школьный уровень	Районный уровень	Городской уровень	Региональный уровень	Всероссийский (международ-ный) уровень
	-участие	2	2	3	4	4
	-победа (призёр)	5	10	15	20	25
13	Конкурсы педагогического мастерства:					
		Школьный уровень	Районный уровень	Городской уровень	Региональный уровень	Всероссийский (международ-ный) уровень
	-участие	3	6	8	10	15
	-победа (призёр)	6	10	20	35	40
14	Печатные издания, публикации и выступления в СМИ (газеты, журналы, на Интернет-сайтах, телевидение, радио и т.д., не относящиеся к функциональным обязанностям) с положительным опытом работы:					
	школьный уровень			районный уровень и выше		
	3 (за каждое)			5 (за каждое)		
15	Качественное осуществление инновационной деятельности (работа в экспериментальной площадке, работа в пилотном режиме, апробация новых УМК и т.д.)				1 (за каждое)	
16	Высокое качество обучения по итогам 1-3 четверти, полугодия у учителя: (общее количество «хорошистов и отличников»/ общее количество учащихся * 100%): -начальное общее образование (классного руководителя) – 70% и более -основное общее и среднее общее образование – 60% и более (по мониторингу заместителей директора)				1 1	
	-высокое качество обучения по итогам года у учителя-предметника (общее количество «хорошистов и отличников»/ общее количество учащихся * 100%): -начальное общее образование (классного руководителя) – 70% и более - основное общее и среднее общее образование – 60% и более (по мониторингу заместителей директора) -в «СК» -70% и более (по мониторингу куратора проекта)				1 1 1	1 (каждый месяц с июня по октябрь) 1 (каждый месяц с июня по октябрь) 1(каждый месяц с июня по октябрь)
	-положительная динамика качества обучения по предмету (общая) (в сравнении с предыдущей четвертью)				1	1 (на всю четверть)
	Положительная динамика метапредметных результатов обучающихся (по мониторингу зам.директора)				1	1 (на полугодие)
	Высокие показатели работы <b>классного руководителя</b> (оценивается за каждый класс, но не более чем за два класса):					
	-по итогам четверти, полугодия (положительная динамика качества обучения и уровня обучения) (по мониторингу заместителей директора за каждый класс)			1, +0,5 за каждого отличника во 2-3 классах; +1 за каждого отличника в 4-8 классах; +1,5 за каждого отличника 9-11 классах		
	- высокая активность участия класса(ов) в воспитательных мероприятиях, социально значимых проектах и др. за каждое мероприятие (по анализу заместителя директора)			1 за каждое, но не более 5		
	- высокое качество дежурства по школе (по анализу заместителя директора)				5	
	- охват организованным горячим питанием (по итогам четверти, ежемесячно на следующую четверть):			80% -84%	0,5	
				85%-95%	1	
				96%-100%	2	
	-положительная динамика адаптации обучающихся 1-го класса к лицее				5	5 (каждый месяц с 01.09. по 31.05.)
	Сохранность численности учащихся в классе (ах)				1	
	Снижение или отсутствие пропусков обучающимися уроков без уважительной причины				0,5	

19	Обеспечение безопасности жизнедеятельности обучающихся в учебно-воспитательном процессе (отсутствие травм), благоприятный психологический климат в классах	0,5
20	Качественная работа в мероприятиях: МО и кафедр Лицея, в РМО района:	
	в Лицее	в районе
	5	10
21	Качественная работа руководителя структурного подразделения (руководитель методического объединения (кафедры)) по итогам работы (согласно анализу работы заместителей директора)	5
23	Процент занятий, проводимых с применением интерактивных форм обучения:	2
	более 30%	1,5
	от 15 до 29%	1
	от 10 до 14%	0,5
24	Процент занятий, проводимых с использованием практико-ориентированных технологий:	2
	более 30%	1,5
	от 15 до 29%	1
	от 10 до 14%	0,5
25	Процент обучающихся, занятых во внеурочной деятельности по преподаваемому предмету:	1
	51% и более	0,5
26	Наличие учеников, обучающихся по предмету по индивидуальным образовательным программам:	1
	отсутствуют	0
27	Наличие учеников с ОВЗ по предмету	1 (за каждого)
28	Степень удовлетворенности преподаванием предмета с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий по результатам опроса всех участников образовательных отношений: 80% и более	1
29	Результативность коррекционно-развивающей работы с обучающимися, в том числе имеющих инвалидность и ограниченные возможности здоровья	5
30	Результативность профилактической работы с учащимися	5
31	Результативность профилактической работы с родителями	3
32	Результативность работы по профориентации и социализации обучающихся	3
33	<b>За организацию и координацию наставничества</b>	<b>20</b>
31	За организацию и эффективную работу детского общественного объединения	10
32	Современное наглядное оснащение кабинета (динамика оснащения)	3 (сентябрь по итогам подготовки кабинета к началу нового учебного года)
33	Работа в региональном проекте «Специализированные классы» и др.:	
	- эффективная работа по организации внеурочной деятельности с учащимися в рамках ФГОС, в рамках проекта «СК» и др. проектов	5
	- качественная методическая работа в «СК»	10
34	Качественная и результативная организация деятельности:	3
	школьного спортивного клуба	3
	школьной театральной студии	3
35	Качественная работа по ведению собственного сайта или страницы в Интернете по обмену профессионального опыта, предоставления открытого доступа к своим ЦОРа	3
36	Выполнение важных поручений директора (по представлению директора)	За каждое 1, но не более 25
37	Исполнительская дисциплина (общее количество баллов должно соотноситься пропорционально отработанному времени):	
	Наличие дисциплинарного взыскания (замечание, выговор). В соответствии с приказом директора.	0

При отсутствии дисциплинарного взыскания показатели исполнительской дисциплины следующие:	
Соблюдение трудовой дисциплины (режима труда и отдыха) – отсутствие опозданий и невыходов по неуважительной причине	1
Соблюдение профессиональной культуры и этики	1
Отсутствие обоснованных жалоб (письменных, устных)	4
Соблюдение требований пожарной, антитеррористической безопасности, санитарных норм и правил охраны труда	1
Соблюдение техники безопасности	1
Своевременность ознакомления с приказами, локальными нормативными актами, нормативными документами.	0,5
Качественное и своевременное ведение документации, в том числе в электронном виде	3
Своевременное представление качественных отчетов, информации и др.	0,5 за каждый, но не более 3
Соблюдение порядка на рабочем месте	0,5