

ПРИНЯТО

На общем собрании коллектива
МБОУ «Инженерный лицей НГТУ»
« 14 » июня 2018 г.



СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета
МБОУ «Инженерный лицей НГТУ»
А.А. Дорожкина
« 14 » июня 2018 г.

с изменениями от 05.11.2020 пр. № 17, от 30.08.2021 пр. № 107/1, от
31.08.2022 пр. № 136

**ПОЛОЖЕНИЕ
О ПОРЯДКЕ ФОРМИРОВАНИЯ И РАСХОДОВАНИЯ ФОНДА
ОПЛАТЫ ТРУДА И СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ
МАОУ «Инженерный лицей НГТУ», РЕАЛИЗУЮЩИХ ПРОГРАММЫ
НАЧАЛЬНОГО ОБЩЕГО, ОСНОВНОГО ОБЩЕГО, СРЕДНЕГО
ОБЩЕГО ОБРАЗОВАНИЯ**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет порядок формирования и расходования фонда оплаты труда и систему оплаты труда работников МАОУ «Инженерный лицей НГТУ» г. Новосибирска, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего общего образования.

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;
- постановления 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

**О ПОРЯДКЕ И УСЛОВИЯХ РАСПРЕДЕЛЕНИЯ
СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА
РАБОТНИКАМ МУНИЦИПАЛЬНОГО
АВТОНОМНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ГОРОДА НОВОСИБИРСКА «Инженерный лицей НГТУ»**

* * * * *

2. Виды материального стимулирования

2.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

2.2. Система стимулирующих выплат в МАОУ «Инженерный лицей НГТУ», реализующем программы основного, общего, среднего общего образования предусматривает:

2.2.1. Для работников, непосредственно осуществляющих образовательный процесс (учителя):

* * * * *

- **надбавки за высокое качество выполняемых работ по инновационным проектам и программам** работникам, ведущим основную учебную нагрузку в группах, устанавливаются в абсолютном размере:

№ п/п	Уровень проекта, программы	Размер надбавки в абсолютном размере (руб.)
1.	За участие в проекте «Молодой лидер образования»	1500
2.	За руководство проектом (программой) лицейского уровня	2000
3.	За руководство проектом (программой) муниципального уровня	3000
4.	За руководство проектом (программой) регионального или федерального уровня	5000
5.	За участие в проекте «Наставничество»	1000
6.	За качественную и результативную организацию деятельности спортивного клуба учителями физической культуры	3000

4. Порядок установления выплат стимулирующего характера

4.1. К стимулирующим выплатам по итогам мониторинга относятся выплаты за качество выполняемых работ, которые устанавливаются в соответствующем порядке, исходя из занимаемых должностей, устанавливаются работникам на полугодие, по итогам анализа качества выполненной работником работы, за предшествующий отчетный период на основании утвержденных критериев.

Показателями качества деятельности заместителя директора (в баллах) являются:

- Участие в формулировании миссии, политики, основных целей и задач развития лица (0-3 баллов): 0 баллов – Низкое качество работы; 1 балл – Соответствие показателям; 2 балла – Наличие положительной динамики; 3 балла – Высокое качество работы;
- Разработка, внедрение и постоянное совершенствование системы менеджмента качества лица (0-3 баллов): 0 баллов – Низкое качество работы; 1 балл – Соответствие показателям; 2 балла – Наличие положительной динамики; 3 балла – Высокое качество работы;
- Руководство объединениями, обеспечивающими полноценное участие всех подразделений лица в принятии решений (0-3 баллов): 0 баллов – Низкое качество работы; 1 балл – Соответствие показателям; 2 балла – Наличие положительной динамики; 3 балла – Высокое качество работы;
- Разработка механизмов сбора и учета разносторонней информации о результативности и эффективности функционирования (0-3 баллов): 0 баллов – Низкое качество работы; 1 балл – Соответствие показателям; 2 балла – Наличие положительной динамики; 3 балла – Высокое качество работы;
- Использование разнообразных средств коммуникации в работе, в том числе сайта лица, собственного сайта (0-3 баллов): 0 баллов – Низкое качество работы; 1 балл – Соответствие показателям; 2 балла – Наличие положительной динамики; 3 балла – Высокое качество работы;
- Отсутствие роста количества правонарушений (0-3 баллов): 0 баллов – Низкое качество работы; 1 балл – Соответствие показателям; 2 балла – Наличие положительной динамики; 3 балла – Высокое качество работы;
- Положительная динамика лица (0-3 баллов): 0 баллов – Низкое качество работы; 1 балл – Соответствие показателям; 2 балла – Наличие положительной динамики; 3 балла – Высокое качество работы;
- Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса на качество управленческой деятельности (0-3 баллов): 0 баллов – Низкое качество работы; 1 балл – Соответствие показателям; 2 балла – Наличие положительной динамики; 3 балла – Высокое качество работы;

- Обмен опытом, публикации, наставничество (0-3 баллов): 0 баллов – Низкое качество работы; 1 балл – Соответствие показателям; 2 балла – Наличие положительной динамики; 3 балла – Высокое качество работы.