Принято на общем собрании коллектива протокол от «19» ноября 2026г. № 2

Утверждено: Директор Робичек В.П. приказ от «19» ноября 2026г. № 113-од

Мотивированное мнение: Председатель профсоюзной первичной организации Адова Н.А. протокол от «19»ноября 2026г. № 22

Положение о системе оплаты труда работников МБОУ В(С)Ш № 1 г. Новосибирска

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения г. Новосибирска «Вечерняя (сменная) школа № 1» (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 МБОУ В(С)Ш № 1 (далее - Учреждение).

1.2. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

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

- Соглашения в сфере труда по муниципальным учреждениям, подведомственным департаменту образования мэрии города Новосибирска, на 2026-2028 годы (далее – Соглашение);

- мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

1.2. Оплата труда работников учреждения включает:

- ✓ должностной оклад, оклад, ставка заработной платы - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных обязанностей) определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;
- ✓ выплаты компенсационного характера;
- ✓ выплаты стимулирующего характера;
- ✓ районный коэффициент.

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

1.4. 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, установленной работнику трудовым договором, с учетом правовой позиции Конституционного Суда Российской Федерации, изложенной в постановлении от 5 марта 2025 г. № 10-П.

1.5. 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.

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

1.6. 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 мнения первичной профсоюзной организации и с письменным ознакомлением данных работников под подпись (*с учетом норм пункта 6.2.5 Соглашения*).

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

В тарификационный список включается замещение должностей педагогических работников, осуществляемое в учреждении наряду с работой, определенной трудовым договором (наряду с работой руководителем, его заместителями, другими работниками), а также обеспечивается:

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

- сохранение заработной платы, установленной при тарификации, в каникулярный период и в период отмены (приостановки) для обучающихся занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, по присмотру и уходу за детьми) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, если эти периоды не совпадают с ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, а также руководителей, 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 учреждением 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, 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», и количества часов учебных занятий, фактически проводимых по учебному плану.

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

- за первую половину месяца (период с 1 по 15 число) - 10 числа текущего месяца,

- за вторую половину месяца (период с 16 по 30 (31) число) – 25 числа месяца, следующего за расчетным.

1.9. При выплате заработной платы за один день до выплаты заработной платы 9 числа за календарный месяц (*письма Роструд о возможности один раз в месяц от 19.10.2021 № ПГ/30623-6-1, от 17.09.2021 № ПГ/26944-6-1 и от 24.12.2007 № 5277-6-1*) *(уточнить)* работнику выдается на руки расчетный листок с составными частями заработной платы за соответствующий период, размерами и основаниями начислений и удержаний, а также общей денежной суммой, подлежащей выплате *(статья 136 ТК РФ работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника).*

Расчетный листок утвержден руководителем образовательного учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

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

II. Формирование фонда оплаты труда учреждения

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

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

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

- ✓ размера региональных нормативов финансового обеспечения, утвержденных в установленном порядке Правительством Новосибирской области;
- ✓ количества обучающихся в учреждении;
- ✓ поправочных коэффициентов, применяемых к фонду оплаты труда, рассчитанному по нормативам финансового обеспечения и учитывающих:

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

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

III. Структура фонда оплаты труда

3.1. Фонд оплаты труда учреждения состоит:

ФОТ = ФОТ*суб* + **ФОТ**м, где

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

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

3.2. Фонд оплаты труда, финансируемого из средств субвенции состоит из гарантированной части заработной платы и стимулирующей части:

ФОТсуб = ФОТ*г суб*+ **ФОТс***т суб,* где

ФОТсуб - фонд оплаты труда, финансируемого из средств субвенции;

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

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

:

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

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

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

ФОТ*г увп* – часть фонда оплаты труда учебно-вспомогательного персонала (вожатый, секретарь учебной части, методист*)*;

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

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

ФОТм = ФОТ*г м*+ **ФОТс***т м,* где

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

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

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

- другого персонала (заведующий хозяйством, главный бухгалтер);
- младшего - обслуживающего персонала (уборщик служебных помещений, дворник, гардеробщик, сторож, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, техник);

IV. Определение размеров должностных окладов, ставок заработной платы работникам.

4.1. Размеры должностных окладов, окладов, ставок заработной платы работникам устанавливаются по соответствующим должностям и профессиям в штатном расписании учреждения определяются на основании приложение №1 к Положению:

- ✓ Соглашения в сфере труда по муниципальным учреждениям, подведомственным департаменту образования мэрии города Новосибирска, на *2026-2028* 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,
- специалистам других отраслей, работающих в учреждении,
- учебно-вспомогательному персоналу.

- ✓ Постановления мэрии г. Новосибирска от 30 сентября 2019 г. № 3610 «О размерах должностных окладов по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, окладов по общеотраслевым профессиям рабочих, должностных окладов по должностям, трудовые функции, квалификационные требования и наименование по которым установлены в соответствии с профессиональными стандартами»:

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

4.2. В зависимости от их должности и (или) специальности педагогическим работникам устанавливаются продолжительность рабочего

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

✓ Продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю устанавливается:

- *педагогам-психологам;*
-*социальным педагогам;*
-*педагогам-организаторам;*
-*старшим вожатым;*
-*педагогам-библиотекарям;*
- *методистам;*
- *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 педагогической работы 30 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

- *инструкторам по физической культуре;*

Норма часов учебной работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

- учителям;
- *педагогам дополнительного образования;*

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

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

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

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

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

5.2. При норме часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, соответствующей 18 часам в неделю для педагогических работников, указанных в пункте 4.2 Положения (*пункт 11приложения № 1 к приказу № 269)*, являющейся нормируемой частью педагогической работы, которая увеличивается по времени при увеличении учебной нагрузки, превышающей установленную за ставку заработной платы норму часов, расчетные величины для исчисления заработной платы за месяц определяются пропорционально фактическому объему учебной нагрузки за исключением случаев выплаты ставок заработной платы в полном размере, гарантируемых по условиям коллективного договора (Раздел 4)*, которым* не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов учебной работы, установленной за ставку заработной платы в неделю *(пункт 6.1.7 ОС).*

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

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

Увеличение (уменьшение) с письменного согласия педагогических работников фактического объема педагогической работы в неделю по сравнению

с указанными нормами осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору.

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

- ✓ при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- ✓ при установлении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- ✓ при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия, другими отличиями (*в соответствии с пунктом 4.6 Тарифного соглашения)* – со дня присвоения, награждения;
- ✓ при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук, ученого звания – со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома;
- ✓ при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение оплаты труда;
- ✓ в других случаях, в соответствии с действующим законодательством.

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

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

при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа образовательной организации, а по должностям работников, по которым применяется наименование "старший" (воспитатель - старший воспитатель, педагог дополнительного образования - старший педагог дополнительного образования, методист - старший методист, инструктор-методист - старший

инструктор-методист, тренер-преподаватель - старший тренер-преподаватель), - 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,	Преподаватель, учитель, (старший) методист, педагог-библиотекарь, (старший) педагог дополнительного образования, социальный педагог
Учитель труда (технологии)	Учитель труда (технологии)
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед, учитель-дефектолог, (старший) педагог дополнительного образования
Преподаватель (художественной школы, школы искусств)	Учитель изобразительного искусства
Учитель физической культуры	(инструктор по физической культуре
Преподаватель	Учитель (при совпадении профиля работы), (старший) педагог дополнительного образования,
Преподаватель основ безопасности и защиты Родины Преподаватель основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности и защиты Родины жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности) преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины
(Старший) методист	(старший) методист, педагог-психолог, педагог дополнительного образования, педагог – организатор, социальный педагог, инструктор по физической культуре, старший вожатый,
Педагог - психолог	педагог дополнительного образования, методист, социальный педагог, педагог – организатор, старший вожатый

Педагог дополнительного образования	педагог дополнительного образования, методист, Педагог – организатор, старший вожатый
Педагог дополнительного образования	педагог дополнительного образования, педагог – организатор, старший вожатый
Педагог – организатор	Педагог дополнительного образования, старший вожатый
Социальный педагог	Педагог дополнительного образования, педагог – организатор, старший вожатый
Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	педагог дополнительного образования, педагог – организатор

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:

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

6.1.1. 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%,

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.

6.1.2. 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).

6.1.3. 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.

6.1.4. 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 руководителями учреждений, их заместителями, другими работниками) применяется порядок исчисления заработной платы в соответствии с настоящим Положением по утвержденному тарификационному списку с учетом гарантированных выплат - оплаты за учебную (преподавательскую) работу или объем педагогической работы в неделю от ставки заработной платы (оклада), выплат компенсационного характера, а также выплат стимулирующего характера 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.

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:

- превышение наполняемости классов исходя из расчета соблюдения нормы площади на одного обучающегося, которое возникло в случае появления (выявления) обстоятельств непреодолимой силы, и (или) отсутствия объективных возможностей у органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, создать места в этих классах (группах);

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

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

- педагогическим работникам, принимающим участие по распоряжению работодателя в подготовке и проведении Всероссийских проверочных работ (ВПР).

6.2. Доплата за особенности деятельности отдельных видов учреждений и отдельных категорий работников:

№ п/п	Типы учреждений, классов и групп, условия выполнения работ	Категории работников	Размер доплаты, в % от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы	Размер доплаты в абсолютном значении педагогическим работникам 4 квалификационн ого уровня1, руб.
1	Образовательные учреждения, реализующие программы дополнительного образования, осуществляющие инклюзивное обучение (воспитание) детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов по адаптированным образовательным программам в группах	педагогические работники	20*	3 288,60*

*Оплата производится пропорционально количеству обучающихся (воспитанников), в том числе с ограниченными возможностями здоровья в классах с учетом действующих норм санитарных правил СП 2.4.3648-20 «Санитарно – эпидемиологические требования к организации воспитания и обучения, отдыха и оздоровление детей и молодежи» по формуле:

Размер доплаты/норма ч на 1ст*кол-во ч преп.работы в нед/норм.наполн-ть класса*кол-во учащихся с ОВЗ

6.3. За дополнительные виды работ, непосредственно связанные с образовательной деятельностью, выполняемые за дополнительную оплату и с письменного согласия педагогического работника относятся за:

6.3.1. классное руководство педагогическим работникам образовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы,.

Вознаграждение за классное руководство выплачивается 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» исходя из размера 5 000,0 рублей в месяц в населенных пунктах с численностью населения 100 тысяч человек и более, но не более двух выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства (кураторства) в двух и более классах (группах). Учреждение производит доплату за классное руководство в увеличенном размере из средств субвенции в пределах фонда оплаты труда в связи с вступлением в силу Постановления Правительства Новосибирской области от 20 августа 2024 г. № 388-п «О внесении изменений в постановление Правительства Новосибирской области от 18.08.2020 № 341-п).

Доплата за классное руководство устанавливается:

- в размере 1750 рублей от нормативной наполняемости класса (20 чел. В МБОУ В(С)Ш №1);

6.3.2. За проверку письменных работ - доплата устанавливается в абсолютном размере в зависимости от предмета, фактического объема учебной нагрузки и наполняемости класса в соответствии с санитарными правилами СП 2.4.2.4283-26 «Санитарно-эпидемиологические требования к организации воспитания и обучения, отдыха и оздоровление детей и молодежи» .

Проверка письменных работ по отдельным дисциплинам учебного плана

Таблица 6.2.2.1

№п/п	Наименование дисциплины	Размер доплаты (руб.)
1.	Русский язык и литература	1644,30
2.	Математика (алгебра, геометрия, ВиС)	1644,30
3.	Иностранный язык	493, 29
4.	Биология	493, 29

5.	География	493, 29
6.	История	493, 29
7.	Обществознание	493, 29
8.	Химия	493, 29
9.	Физика	493, 29
10.	Информатика	493, 29
11.	ОБЗР	493, 29

6.3.3. заведование учебными кабинетами, лабораториями – доплата устанавливается в процентном соотношении от ставки заработной платы (должностного оклада) в зависимости от категории кабинета (лаборатории), см. таб. 6.2.2.2.;

Размер доплат за заведование кабинетами, лабораториями

Таблица 6.2.2.2.

№ п/п	Наименование кабинета/лаборатории	Размер надбавки % от оплаты по должностному окладу (окладу), ставки заработной платы (за исключением педагогических работников 4 квалификационного уровня - графа 5)	Размер надбавки в абсолютном значении педагогическим работникам 4 квалификационного уровня[1] (руб.)
1.	Русский язык и литература	3	493,29
2.	История	3	493,29
3.	Биология	4	657,72
4.	Математика	3	493,29
5.	Химия	4	657,72
6.	География	3	493, 72
7.	Физика	4	657, 72
8.	Информатика	4	657, 72
9.	Тренажерный зал	4	657,72

6.3.4. руководство методическим объединением учителей, руководство методическим объединением классных руководителей педагогическим работникам, не имеющим квалификационной категории «педагог-методист» - доплата устанавливается в абсолютном размере и составляет:

руководство методическим объединением учителей – 10000 руб. в месяц

руководство методическим объединением классных руководителей – 7000 руб. в месяц.

6.3.5. выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством, педагогическим работникам, не имеющим квалификационную категорию «педагог-наставник» - доплата устанавливается в размере 15%, 1479,87 руб для 4 КУ в соответствии со статьей 351.8 ТК РФ. Размеры и условия осуществления указанной доплаты устанавливаются трудовым договором (дополнительным

соглашением к трудовому договору) в соответствии с Положением с учетом содержания и объема работы по наставничеству.

6.3.6. выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством, педагогическим работникам, имеющим квалификационную категорию «педагог-наставник» - доплата устанавливается в размере 25%, 2466,45 руб для 4 КУ (*не менее 25%[1] от ставки заработной платы (должностного оклада) по занимаемой должности;*

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

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

Размер указанных выплат утвержден в приложении № 1 к Положению.

6.4. Конкретные виды и размеры компенсационных выплат устанавливаются в трудовых договорах (дополнительных соглашениях) работников.

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

6.6. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные настоящим Положением, выплачиваются пропорционально отработанному времени.

[1] Целесообразно (по аналогии с 4 КУ) установить размеры доплат педагогических работников 1-3 КУ в абсолютном значении от действующих размеров должностных окладов, ставок заработной платы.

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

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

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

7.3. Другие гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашением, локальными

нормативными актами, предоставляются лицам, работающим по совместительству, в полном объеме.

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

VIII. Порядок установления стимулирующих выплат

8.1. Работникам учреждения могут быть установлены выплаты стимулирующего характера:

- ✓ за ученую степень, ученое звание;
- ✓ за почетное звание и другие знаки отличия;
- ✓ за наличие первой или высшей квалификационной категории;
- ✓ за работу в сельской местности;
- ✓ молодым специалистам, осуществляющим педагогическую деятельность;
- ✓ за продолжительность непрерывной работы;
- ✓ вознаграждение по итогам работы;
- ✓ советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями.

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

8.3. Стимулирующие надбавки за ученую степень, за ученое звание устанавливаются по профилю работы учреждения или педагогической деятельности в размере:

за ученое звание доцента, профессора 1644,3 руб. педагогическим работникам, отнесенным к 4 квалификационному уровню ;

- ✓ за ученую степень кандидата наук - 2466,45 руб педагогическим работникам, отнесенным к 4 квалификационному уровню;
- ✓ за ученую степень доктор наук - 20%, 3288,6 руб. педагогическим работникам, отнесенным к 4 квалификационному уровню

8.4. Стимулирующая надбавка за почетные звания и другие знаки отличия устанавливается работникам, имеющим:

8.4.1.1. 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» и другие почетные звания, соответствующие профилю выполняемой работы, устанавливаются - в размере *3 288,6 руб*. педагогическим работникам, отнесенным к 4 квалификационному уровню;

8.4.2. Нагрудные знаки: «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации», «За милосердие и благотворительность», «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник науки и техники Российской Федерации», «Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации», «Отличник народного просвещения», «Отличник профессионально-технического образования», «Отличник физической культуры», «Отличник физической культуры и спорта», «Отличник профессионально-технического образования РСФСР», «Почетный наставник, «За верность профессии», «Молодость и Профессионализм», «медалью К.Д.Ушинского» и другие, соответствующие профилю выполняемой работы, устанавливаются в размере *3 288,6 руб*. педагогическим работникам, отнесенным к 4 квалификационному уровню;

8.4.3. Государственные награды: медаль «За отвагу», медаль ордена «За заслуги перед Отечеством» I, II степени, медаль МВД России «За отличие в службе» I,II степени, знак отличия «За безупречную службу» и другие государственные награды, устанавливаются в размере *4110,75 руб*. педагогическим работникам, отнесенным к 4 квалификационному уровню;

8.4.4. Почетные грамоты Президента Российской Федерации, Верховного главнокомандующего Вооруженными силами Российской Федерации, Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, Министерства просвещения Российской Федерации (по профилю выполняемой работы), отраслевых Министерств РФ, устанавливаются в размере *2466,45 руб.* педагогическим работникам, отнесенным к 4 квалификационному уровню квалификационному уровню;

8.4.5. Знак отличия Министерства просвещения Российской Федерации «Отличник просвещения» устанавливается в размере 3288,60 руб. педагогическим работникам, отнесенным к 4 квалификационному уровню;

8.4.6. Благодарность Президента Российской Федерации, благодарность Верховного главнокомандующего Вооруженными силами Российской Федерации» и благодарность Министерства просвещения Российской Федерации устанавливается в размере *3288,60 руб.* педагогическим работникам, отнесенным к 4 квалификационному уровню квалификационному уровню;

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

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.

8.5. Стимулирование молодых специалистов, осуществляющих педагогическую деятельность, устанавливается в размере 25% от должностного оклада, ставки заработной платы и 4 110,75 руб. педагогическим работникам, отнесенным к 4 квалификационному уровню в течении 3-х лет и является обязательной выплатой постоянного характера, которая рассчитывается с учетом объема их педагогической работы или учебной нагрузки пропорционально отработанному времени при одновременном соблюдении условий в соответствии пунктом 4.19 коллективного договора (*пункт 6.2.9 Соглашения*).

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

8.6. Надбавка за продолжительность непрерывной работы* работникам устанавливается по основной должности в абсолютном размере педагогическим работникам, отнесенным к 4 квалификационному уровню см. табл. 8.6.1.

Размер надбавки за продолжительность непрерывной работы

Таблица 8.6.1.

№ п/п	Продолжительность непрерывной работы (лет)	Размер надбавки % от оплаты по должностному окладу (окладу), ставки заработной платы (за исключением педагогических работников 4 квалификационного уровня - графа 5)	Размер надбавки в абсолютном значении педагогическим работникам 4 квалификационного уровня[1] (руб.)
1.	1-5	10	1 644,30
2.	5-10	15	2466,45
3.	10-15	20	3288,60
4.	15-20	25	4110,75
5.	Свыше 20 лет	30	4932,90

8.7. Надбавка за квалификационную категорию устанавливается от должностного оклада в абсолютном размере, *(в соответствии с пунктом 4.8. Тарифного соглашения)*:

✓ за наличие первой или высшей квалификационной категории;

- **за I квалификационную категорию** устанавливается надбавка в абсолютном размере и составляет *1315,44 руб.* педагогическим работникам, отнесенным к 4 квалификационному уровню

- **за высшую квалификационную категорию** устанавливается надбавка в абсолютном размере и составляет *2630,88 руб*. педагогическим работникам, отнесенным к 4 квалификационному уровню, рассчитываемая с учетом объема их преподавательской (педагогической) работы или учебной (преподавательской) работы (обязательная выплата постоянного характера на срок действия присвоенной квалификационной категории);

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

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

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

Надбавка за качественные показатели эффективности учреждений устанавливается по каждой должности и профессии месяц работы по утвержденным критериям:

- педагогическому персоналу – приложение №_;
- административно-управленческому персоналу - приложение №_;
- главному бухгалтеру - приложение №_;
- учебно-вспомогательному персоналу - приложение №_;
- иным работникам – приложение №_;
- младшему обслуживающему персоналу – приложение №_.

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

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 от фактически определенного объема педагогической работы, учебной (преподавательской) нагрузки в соответствии с утвержденными критериями по каждой должности с учетом достижения целей и показателей эффективности деятельности учреждения. Главными качествами стимулирующих выплат должны быть проверяемость и измеримость.

При этом, выплаты стимулирующего характера (за исключением надбавок за квалификационную категорию и молодым специалистам, осуществляющим педагогическую деятельность), установленные работнику должны обеспечить в соответствии с условиями пункта 1.9 Тарифного соглашения оплату труда в размере не ниже МРОТ за норму учебной нагрузки (педагогической работы), установленные за ставку заработной платы *(пункт 4.12 Тарифного соглашения*).

Работниками учреждения на основе самоанализа результатов за качественные показатели эффективности деятельности прошедшего периода по утвержденным критериям по своей должности в комиссию представляется информация в соответствии с утвержденной в приложении №_ формой за своей подписью в срок до 15 числа текущего месяца.

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

Размер соответствующей части стимулирующего фонда оплаты труда делится на полученную сумму баллов (по каждой категории персонала). В результате получается стоимость балла (в рублях) по каждой категории персонала. Комиссия полученную стоимость баллов отражает в протоколе.

Комиссия оформляет решение в виде протокола с подведением итогового количества баллов по каждой категории сотрудников..

На основании решения Комиссии руководителем учреждения издается приказ с указанием итоговой суммы в баллах, опираясь на финансовые возможности организации в текущий момент, а также суммы стимулирующих выплат в денежном эквиваленте, подлежащих ежемесячной выплате каждому работнику за установленный период. При этом, стоимость балла умножается на сумму баллов каждого работника из соответствующей категории персонала, который является основанием для начисления стимулирующих выплат работникам учреждения (при бальной системе).

Кроме показателей оценки эффективности деятельности Учреждения, утвержденных в приложениях № Положения, работникам могут быть установлены выплаты в процентном соотношении от ставки заработной платы (должностного оклада) или в абсолютном размере при соблюдении условий их:

- ✓ за сложность обучения предмету в порядке, условиях и размерах, определяемом Учреждением :

№п/п	Наименование дисциплины	Размер надбавки % от оплаты по должностному окладу (окладу), ставки заработной платы (за исключением педагогических работников 4 квалификационного уровня - графа 5)	Размер надбавки в абсолютном значении педагогическим работникам 4 квалификационного уровня[1] (руб.)
1.	Русский язык и литература	20	3 288,60
2.	Математика (алгебра, геометрия, ВиС)	20	3 288,60
3.	Иностранный язык	10	1 644,30
4.	Биология	10	1 644,30
5.	Химия	15	2 466,45
6.	Физика	15	2 466,45
7.	География	10	1 644,30
8.	История	10	1 644,30
9.	Обществознание	10	1 644,30
10.	Информатика	10	1 644,30
11.	Физическая культура	10	1 644,30
12.	Музыка, ИЗО, технология, ОБЗР	5	822,15

✓ 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, студенческих 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.

✓ 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.

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

$$Пикп = Вст \times 30\% / 100\%,$$

где: Пикп - размер премии по итогам календарного периода, рублей;
Вст - общая сумма выплат стимулирующего характера

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

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

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

ФОТ *ст суб.* – стимулирующая часть фонда оплаты труда работников, финансируемых из средств субвенции;

ФОТ*ст пед*- часть фонда оплаты труда для выплат педагогическому персоналу ;

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

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

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

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

ФОТст *пед=**ФОТ**пед обяз+ **ФОТ**пед п+**ФОТ**пед прем, где:*

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

ФОТ*пед* обяз - часть фонда оплаты труда для надбавок, обязательных к ежемесячному начислению по установленному перечню;

***ФОТ**пед п* - часть фонда оплаты труда для установления надбавок педагогическому персоналу на определенный период (месяц) по установленным критериям;

***ФОТ**пед прем* - часть фонда оплаты труда для премирования педагогического персонала.

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

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

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

ФОТ*ст др* – часть фонда оплаты труда для выплат работникам *(заведующий хозяйственной частью, главный бухгалтер)*.

ФОТ*ст моп* - часть фонда оплаты труда младшего обслуживающего персонала *(уборщик служебных помещений, дворник, гардеробщик, сторож, рабочий по комплексному обслуживанию здания)*

ФОТ*ст ин* - часть фонда оплаты труда иных работников (работники бухгалтерии)

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

- ✓ *невыполнения (срыва выполнения) приказов, поручений, руководителя;*
- ✓ *обоснованных жалоб, конфликтов;*
- ✓ *применения дисциплинарного взыскания;*
- ✓ *Нарушение деловой и педагогической этики.*

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.

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

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

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

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

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад, рублей
1	Руководитель (директор, заведующий) Учреждения	
	I группа по оплате труда руководителей	21 494

9.4. 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.

9.5. Размеры должностных окладов главных бухгалтеров:

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад, рублей
1	Главный бухгалтер	
	I группа по оплате труда руководителей	18 260

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

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

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

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

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

Группа по оплате труда руководителей	Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя и среднемесячной заработной платы работников, раз	Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы каждого из заместителей руководителя* и среднемесячной заработной платы работников, раз
I группа	5,0	4,0

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

✓ финансируемых из средств муниципального бюджета в зависимости от среднесписочной численности работников, в соответствии с постановлением мэрии г. Новосибирска от 18 сентября 2019 г. № 3477 «О Положении об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и определении предельного уровня соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников муниципальных учреждений города Новосибирска»:

Среднесписочная численность работников учреждения, человек	Превышение среднемесячной заработной платы каждого из заместителей руководителя, главного бухгалтера над среднемесячной заработной платой работников, раз
до 100	**до 2,4**

101 - 200	до 2,8
201 - 300	до 3,2
301 - 1000	до 3,6
более 1000	до 4,0

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

Определение среднемесячной заработной платы 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.*

X. Требования к организации работы Комиссии

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

10.2. Комиссия состоит из 5 членов. Состав Комиссии состоит из представителей администрации (за исключением руководителя), методической службы, педагогических работников, заместителя директора по АХЧ (завхоз), председателя первичной профсоюзной организации и утверждается приказом руководителя учреждения с обязательным указанием должности. Заседание Комиссии производится 1 раз в месяц.

10.3. Комиссия на заседании:

- заслушивает мнение руководителя учреждения (заместителей);

- ведет протокол, который подписывается всеми членами Комиссии и подлежит хранению не менее 2 лет;

- рассматривает листы оценки деятельности работников* за качественные показатели, которые прилагаются к протоколу с оцениванием деятельности непосредственно самим работником, его руководителем и итоговых оценок Комиссии по деятельности каждого работника;

- осуществляет подсчет баллов и их стоимость, и (или) процентов с отражением итоговых значений в протоколе;

- рассматривает и вносит предложения руководителю по установлению премий работникам при наличии экономии фонда оплаты труда учреждения;

- принимает решение по установлению стимулирующих выплат работникам большинством голосов путем открытого голосования в присутствии не менее половины членов Комиссии.

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

10.4. Секретарь Комиссии на основании всех материалов составляет итоговый оценочный лист всех работников в баллах, с которым знакомит каждого сотрудника индивидуально.

10.5. 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.

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

10.7. 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 балла и итоговой суммы ;
- ✓ - подписи секретаря, председателя и членов Комиссии.

10.9. Бухгалтер школы:

- ✓ предоставляет в Комиссию аналитические материалы по фонду оплаты труда (установленный размер фонда оплаты труда, размер

стимулирующего фонда по категориям работников и в разрезе постоянных выплат, остатка к распределению и т.д.);

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

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

XI. Заключительное положение

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

11.2. В случае необходимости изменений в системе оплаты труда, в указанное положение и (или) приложения к нему вносятся изменения приказом руководителя по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Приложение №1
к Положению

Принято на общем собрании коллектива
Протокол от «19» ноября 2026г. № 2

Утверждено:
Директор Робичек В.П.
Приказ от «19» ноября 2026г. № 113-од

Мотивированное мнение:
Председатель профсоюзной первичной организации Адова Н.А.
Протокол от «19» ноября 2026г. № 22

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

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

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, рублей	Ставка заработной платы, рублей
1	*2*	*3*	*4*
1 квалификационный уровень	Старший вожатый	15 042	
	Инструктор по физической культуре		15 042
2 квалификационный уровень	Инструктор-методист, Педагог-организатор, Социальный педагог	15 689	
	Педагог дополнительного образования		15 689
3 квалификационный уровень	Методист, Педагог-психолог, Старший инструктор-методист	16 147	
	Старший педагог дополнительного образования		16 147
4 квалификационный уровень	Преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины, Руководитель физического воспитания, Старший методист, Педагог-библиотекарь	27 093	
	Преподаватель, Учитель Учитель-дефектолог, Учитель-логопед (логопед)		27 093

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

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

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

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (оклад), рублей
-	Вожатый, Секретарь учебной части Секретарь Лаборант Заведующий хозяйством	11 218 11218 8272 7447

№ п/	Квалификационные уровни	Наименования профессий рабочих*	Квалификационный разряд, степень важности и ответственности работ	Размер оклада, рублей
1	2	3	4	5
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня"				
1	1	Гардеробщик		7447
2	1	Дворник		7447
3	1	Сторож		7447
4	1	Уборщик служебных помещений		7447
5	1	Рабочий по комплексному обслуживанию здания		7447

** перечень должностей конкретизируются по учреждению в соответствии со штатным расписанием, размеры окладов (Тарифное соглашение к Соглашения в сфере труда по муниципальным учреждениям, подведомственным департаменту образования мэрии города Новосибирска, на 2024 – 2026 годы, постановлением мэрии г. Новосибирска от 30 сентября 2019 г. № 3611 «О размерах должностных окладов (окладов) в муниципальных учреждениях города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент образования мэрии города Новосибирска», постановлением мэрии г. Новосибирска от 30 сентября 2019 г. № 3610 «О размерах должностных окладов по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, окладов по общеотраслевым профессиям рабочих, должностных окладов по должностям, трудовые функции, квалификационные требования и наименование по которым установлены в соответствии с профессиональными стандартами»).*

Приложение № 2
к Положению

Принято на общем собрании коллектива
Протокол от «19» ноября 2026г. № 2

Утверждено:
Директор Робичек В.П.
Приказ от «19» ноября 2026г. № 113-од

Мотивированное мнение:
Председатель профсоюзной первичной организации Адова Н.А.
Протокол от «19» ноября 2026г. № 22

Размеры выплат за дополнительные виды работ, непосредственно связанные с образовательной деятельностью, выполняемые за дополнительную оплату и с письменного согласия педагогического работника*

№ п.п.	Виды выплат и условия		Размер *	
			%	руб.
2	**За проверку письменных работ *** **			
	русский язык и литература	в зависимости от предмета, количества учебных часов и наполняемости класса	10%	1644,3 рублей
	математика		10%	1644,3 рублей
	иностранный язык		3%	493,29 рублей
	физика, химия, биология, география, история, обществознание, информатика	в зависимости от предмета, количества учебных часов и наполняемости класса	3%	493,29 рублей
3	**За классное руководство*** **			
	Педагогическим работникам из расчета за каждого ученика (из расчета 1750 руб. в месяц пропорционально численности обучающихся в классе (из расчета с наполняемостью 20 человек))			1750 рублей
4	**За заведование кабинетом (лабораторией)*** **			
	В соответствии с категорией кабинета по итогам аттестации (приказом руководителя создается комиссия)			
	первая категория		4	657,72 рублей
	вторая категория		3	493,29 рублей
5	За методическую работу***			

6	За руководство: методическим объединением учителей ООО и СОО методическим объединением классных руководителей ООО и СОО		10000 рублей 7000 рублей
7	**За выполнение отдельных видов учебной деятельности**		
	за педагогическую деятельность в рамках реализации инновационных программ, за организацию и проведение олимпиад		в зависимости от предмета, количества учебных часов (по стоимости часа)
	за внеурочную деятельность по дополнительным образовательным программам (за исключением, входящей в учебную нагрузку предусмотренную планом внеурочной деятельности)		в зависимости от предмета, количества учебных часов (по стоимости часа)

7	**За выполнение отдельных видов учебно-воспитательной деятельности**	
	за внеурочную деятельность по дополнительным образовательным программам (за исключением, входящей в учебную нагрузку предусмотренную планом внеурочной деятельности)	в зависимости от предмета, количества учебных часов (по стоимости часа)
	Качественная организация школьного питания, соблюдение сроков и порядка предоставления отчетности	В зависимости от финансовых возможностей учреждения
	Качественное руководство школьного «Медиацентра»	В зависимости от финансовых возможностей учреждения
	Качественное развитие деятельности социальных сетей и качественное ведение сайта школы	В зависимости от финансовых возможностей учреждения
	Качественное выполнение функций в сфере охраны труда и пожарной безопасности, антитеррор	В зависимости от финансовых возможностей учреждения
	Качественная работа с допризывной молодежью,	В зависимости

	постановкой на учет в Военный комиссариат	от финансовых возможностей учреждения
	Качественное руководство спортивного клуба «Олимп»	В зависимости от финансовых возможностей учреждения
	Качественная работа с движением «Юнармия»	В зависимости от финансовых возможностей учреждения
	Качественная работа с «Движением первых»	В зависимости от финансовых возможностей учреждения
	Качественная организация работы театрального клуба «Дебют»	В зависимости от финансовых возможностей учреждения
	Качественная организация и работа музеев школы	В зависимости от финансовых возможностей учреждения
	Качественная организация работы по правилам дорожного движения	В зависимости от финансовых возможностей учреждения
	Эффективное руководство психолого-педагогическим консилиумом Качественная организация и работа по сопровождению детей группы риска по результатам СПТ	В зависимости от финансовых возможностей учреждения
	качественное ведение базы детей с ОВЗ, качественное ведение базы ОЦДК и сопровождение детей – членов семей СВО качественное ведение базы ГИС «Навигатор» ДДОТ НСО качественное администрирование ГИС «Электронная школа» качественное администрирование электронного журнала	В зависимости от финансовых возможностей учреждения
	качественная организация работы в проекте НГПУ в качестве базовой площадки с целью отработки психолого-педагогических навыков, адаптация и социализация обучающихся. Работа с кадровым	В зависимости от финансовых возможностей учреждения

	потенциалом Качественная работа в проекте	
	качественная организация работы в проекте «Комплексная модель профилактики кризисных ситуаций»	В зависимости от финансовых возможностей учреждения
	Эффективная курирующая работа с обращениями граждан поступающими через платформу обратной связи	В зависимости от финансовых возможностей учреждения
	Качественная разработка локальных актов, программ, инновационных технологий, проектов	В зависимости от финансовых возможностей учреждения
	Качественная и эффективная организация и проведение периодических медицинских осмотров, прививочных компаний, гигиенических подготовок	В зависимости от финансовых возможностей учреждения
	Качественная работа диспетчера расписания	В зависимости от финансовых возможностей учреждения
	Качественная работа секретаря педагогических советов.	В зависимости от финансовых возможностей учреждения
	За качественное выполнение обязанностей системного администратора	В зависимости от финансовых возможностей учреждения
	Надбавка за исполнение функций представителя педагогического коллектива в рамках профсоюза.	В зависимости от финансовых возможностей учреждения
	Надбавка за наставничество	В зависимости от финансовых возможностей учреждения
	Молодой специалист	В зависимости от финансовых возможностей учреждения

Приложение № 3
к Положению

Принято на общем собрании коллектива
Протокол от «19» ноября 2026г. № 2

Утверждено:
Директор Робичек В.П.
Приказ от «19» ноября 2026г. № 113-од

Мотивированное мнение:
Председатель профсоюзной первичной организации Адова Н.А.
Протокол от «19» ноября 2026г. № 22

Перечень критериев оценивания за качественные показатели работы по педагогическим работникам

№ п/п	Критерии	Показатели*	Размер (балл)	Периодичность оценки (ежемесячно)
1	*2*	*3*	*4*	*5*
Учитель[1]				
1.	Научно-методическая работа	Участие (выступление) в работе заседаний, семинаров, педагогических советов, «круглых столов» на разных уровнях: школьный, районный, областной	 5 10 15	
		Обобщение и распространение передового педагогического опыта (творческий отчет, мастер – класс, презентация, публикация в печатных изданиях и т.д.; школьный, районный, областной Федеральный	 10 15 20 30	

		Участие в инновационной деятельности, ведение исследовательской работы, разработка и внедрение авторских программ, прошедших внутреннюю экспертизу и департамента образования г. Новосибирска.	100	
2.	Профессиональные достижения	Результаты участия в профессиональных конкурсах (Учитель года», «Лидер в образовании» и др.) участие: Школьный, Районный, Областной, Федеральный) призовые места (I, II,III)	 10 25 35 50 100	
		Подготовка, переподготовка и повышение квалификации (не менее 36 часов в учебных центрах, имеющих государственную аккредитацию и внесённых в Госреестр с последующим внесением в ФИСФРДО).	5	
		Удовлетворенность учащихся и родителей качеством и результатами обучения (снижение обоснованных обращений по поводу конфликтных ситуаций, высокий уровень решения конфликтных ситуаций)- отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей и обучающихся)	5	
3.	Качество обучения и воспитания	Динамика достижения учащимися более высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом		
		Успеваемость учащихся (заполняется в конце четверти)	10	
		Проведение открытых уроков	10	
		Проведение общешкольных мероприятий	10	
		Проведение уроков высокого качества с применением наглядных материалов, информационных технологий (при представлении комиссии фактического материала урока, видео, фото фиксация всех этапов уроков либо приглашение на уроки коллег и администрацию)	10	
		Победы учащихся в предметных олимпиадах, конференциях, конкурсах различного уровня (учитель-предметник) Школьный,	 2	

		Районный, Областной Федеральный	3 4 5	
		Победы обучающихся в иных олимпиадах, конференциях, конкурсах различного уровня (классный руководитель) Школьный, Районный, Областной Федеральный	 2 3 4 5	
		Представление школы на спортивных и других соревнованиях Районный Городской	 10 20	
		Результаты ГИА 9 (заполняется по окончанию дополнительного периода по всем обучающимся в сумме) (учитель-предметник) 70 – 80 % 80– 100%	 20 40	
		Результаты ГИА 11 (заполняется по окончанию дополнительного периода по всем обучающимся в сумме) (учитель-предметник) 95 – 100%	 40	
		Итого		
Преподаватель ОБЗиР[1]				
1.	Качественная организация работы с допризывной молодежью	Качественное ведение документации по учету военнообязанных	5	
		Своевременное и качественное предоставление отчетности в военкоматы	5	
		Качественная подготовка и организация военно-полевых сборов	10	
2.	Качественное ведение документации и выполнение плана работы	Качественное ведение документации, разработка и реализация плана мероприятий ГО	5	

	ГО, ОТ, ППБ, ПДД			
3.	Высокий уровень руководства и организации	Участие в конкурсах, турслете, соревнованиях («Зарница», «Безопасное колесо») призовые места (I, II,III)	10	
		Итого		
Социальный педагог, педагог-психолог				
1.	Результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися	Проведение занятий с использованием современных образовательных технологий, включая информационные, а также цифровые образовательные ресурсы	5	
		Своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля	5	
		Снижение количества учащихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних	10	
		Организация жизнедеятельности детей, их воспитание, сохранение и укрепление здоровья детей, создание обстановки эмоционального комфорта	5	
		Эффективная посредническая деятельность с обучающимися и учреждением, организацией, семьей, средой, специалистами различных социальных служб, ведомств и административных органов	10	
		Отсутствие нарушений и замечаний надзорных органов по результатам проверок	10	
		Итого		

Приложение № 4
к Положению

Принято на общем собрании коллектива
Протокол от «19» ноября 2026г. № 2

Утверждено:
Директор Робичек В.П.
Приказ от «19» ноября 2026г. № 113-од

Мотивированное мнение:
Председатель профсоюзной первичной организации Адова Н.А.
Протокол от «19» ноября 2026г. № 22

Перечень критериев оценивания за качественные показатели
Заместителя директора по УВР

№ п/п	Критерии	Показатели*	Размер (балл)	Периодичность оценки
1	*2*	*3*	*4*	*5*
1.	Качество и общедоступность образования	Выполнение планового объема оказываемых муниципальных услуг (работ), установленного муниципальным заданием	5	Ежеквартально
		Сохранение контингента обучающихся	10	Ежеквартально
		Достижение обучающимися более высоких показателей реализации образовательных программ по сравнению с предыдущим периодом	10	По четвертям
		Наличие призеров олимпиад, конкурсов, соревнований разных уровней	5	Ежемесячно
		Высокий уровень организации и проведения итоговой аттестации	10	Июль
		Высокие результаты методической деятельности (призовые места в конкурсах, конференциях и т.д.)	10	Ежемесячно
		Организация и проведение семинаров, совещаний по вопросам повышения качества образования, участие в работе районных методических объединений	10	Ежемесячно
		Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ научного общества обучающихся	10	

		Мероприятия по поддержке талантливых и одаренных детей	5	
2.	Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	Ресурсное обеспечение учебно-воспитательного процесса (материально-техническая база, оборудование, информационно-методическое обеспечение образовательного процесса, соответствие требованиям санитарных норм и норм безопасности и т.д.)	5	Ежеквартально
3.	Кадровый потенциал учреждения	Укомплектованность педагогическими кадрами, их качественный состав	5	Ежемесячно
		Доля работников, прошедших повышение квалификации, профессиональную переподготовку	5	Ежемесячно
		Развитие педагогического творчества (участие педагогов и руководителей в научно-исследовательской, опытно-экспериментальной работе, конкурсах, конференциях)	5	
		Стабильность педагогического коллектива, работа по привлечению молодых специалистов	5	
4.	Эффективность управленческой деятельности	Обеспечение государственно-общественного характера управления в учреждении (наличие органов самоуправления, управляющих или попечительских советов и др.), своевременность проведения их заседаний	5	Ежемесячно
		Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов и др.)	5	
		Отсутствие замечаний по срокам и качеству подготовки и (или) правовой экспертизы локальных нормативных актов учреждения (приказов, положений, должностных инструкций и т. п.)	5	
		Отсутствие замечаний по срокам и качеству подготовки и (или) правовой экспертизы локальных нормативных актов учреждения (приказов, положений, должностных инструкций и т. п.)	5	Ежемесячно
		Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций, уровень их решения	5	
		Призовые места в смотрах (конкурсах) федерального и регионального	10	

		уровней		
5.	Сохранение и укрепление здоровья обучающихся, формирование здорового и безопасного образа жизни	Высокий уровень сохранения здоровья обучающихся	5	Ежемесячно
		Снижение заболеваемости обучающихся по остроте зрения, нарушению осанки	5	
		Организация обучения детей с ограниченными возможностями здоровья	5	
		Итого:		

При индексации заработной платы через качественные показатели и оценки за качественные показатели в % необходимо внести изменения в Положение путем повышения стоимости критериев (или дополнительных критериев, а также внести изменения в трудовой договор (дополнительное соглашение).

Приложение № 5
к Положению

Принято на общем собрании коллектива
Протокол от «19» ноября 2026г. № 2

Утверждено:
Директор Робичек В.П.
Приказ от «19» ноября 2026г. № 113-од

Мотивированное мнение:
Председатель профсоюзной первичной организации Адова Н.А.
Протокол от «19» ноября 2026г. № 22

Перечень критериев оценивания за качественные показатели
Заместителя директора по ВР

№ п/п	Критерии	Показатели*	Размер (балл)	Периодичность оценки
1	*2*	*3*	*4*	*5*
	Качество и общедоступность образования	Наличие призеров олимпиад, конкурсов, соревнований разных уровней	5	Ежемесячно
		Высокие результаты методической деятельности (призовые места в конкурсах, конференциях и т.д.)	5	
		Организация и проведение семинаров, совещаний по вопросам повышения качества образования, участие в работе районных методических объединений	10	
		Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ научного общества обучающихся	10	
		Мероприятия по поддержке талантливых и одаренных детей	5	
3.	Кадровый потенциал учреждения	Развитие педагогического творчества (участие педагогов и руководителей в научно-исследовательской, опытно-экспериментальной работе, конкурсах, конференциях)	5	Ежемесячно
		Стабильность педагогического коллектива, работа по привлечению	5	Ежемесячно

		молодых специалистов		
	Социальный критерий	Доля обучающихся из семей, находящихся в трудной жизненной ситуации	10	Ежемесячно
		Уровень организации каникулярного отдыха обучающихся, совершенствование форм и содержания досуга детей и подростков	10	
4.	Эффективность управленческой деятельности	Обеспечение государственно-общественного характера управления в учреждении (наличие органов самоуправления, управляющих или попечительских советов и др.), своевременность проведения их заседаний	10	Ежемесячно
		Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов и др.)	5	
		Отсутствие замечаний по срокам и качеству подготовки и (или) правовой экспертизы локальных нормативных актов учреждения (приказов, положений, должностных инструкций и т. п.)	5	
		Отсутствие замечаний по срокам и качеству подготовки и (или) правовой экспертизы локальных нормативных актов учреждения (приказов, положений, должностных инструкций и т. п.)	5	
		Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций, уровень их решения	5	
		Призовые места в смотрах (конкурсах) федерального и регионального уровней	10	
5.	Сохранение и укрепление здоровья обучающихся, формирование здорового и безопасного образа жизни	Высокий уровень сохранения здоровья обучающихся	5	Ежемесячно
		Снижение заболеваемости обучающихся по остроте зрения, нарушению осанки	5	
		Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья обучающихся (праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья, туристические походы, военно-полевые сборы и т.п.)	10	
		Организация воспитания детей с ограниченными возможностями здоровья	5	
		Итого:		

При индексации заработной платы через качественные показатели и оценки за качественные показатели в % необходимо внести изменения в Положение путем повышения стоимости критериев (или дополнительных критериев, а также внести изменения в трудовой договор (дополнительное соглашение).

Приложение № 6
к Положению

Принято на общем собрании коллектива
Протокол от «19» ноября 2026г. № 2

Утверждено:
Директор Робичек В.П.
Приказ от «19» ноября 2026г. № 113-од

Мотивированное мнение:
Председатель профсоюзной первичной организации Адова Н.А.
Протокол от «19» ноября 2026г. № 22

Перечень критериев оценивания за качественные показатели
главного бухгалтера

№ п/п	Критерии	Показатели*	Размер (балл)	Периодичность оценки
1	*2*	*3*	*4*	*5*
		Отсутствие фактов нецелевого, неэффективного и неправомерного использования бюджетных средств	5	Ежемесячно
		Отсутствие замечаний по качеству разработанной нормативной и методической документации, регламентирующей деятельность учреждения	5	Ежемесячно
		Отсутствие замечаний по срокам и качеству подготовки и (или) правовой экспертизы локальных нормативных актов учреждения (приказов, положений, должностных инструкций и т. п.)	5	Ежемесячно
		Отсутствие замечаний по срокам и качеству выполнения поручений, предоставления отчетности, информации	5	Ежемесячно
		Осуществление правового сопровождения процесса заключения договоров, соглашений и других юридических документов, мониторинга изменений в законодательстве	5	Ежемесячно
		Соблюдение положений и норм, установленных трудовым законодательством при оформлении трудовых отношений с работниками	5	Ежемесячно
		Отсутствие замечаний по срокам и качеству подготовки и (или) правовой экспертизы локальных нормативных актов учреждения (приказов,	5	Ежемесячно

		положений, должностных инструкций и т. п.)		
		Отсутствие обоснованных обращений работников по поводу конфликтных ситуаций, уровень их решения	5	Ежемесячно
		Эффективная финансово-хозяйственная деятельность	5	Ежемесячно
		Отсутствие нарушений финансово-хозяйственной деятельности в результате проверок	10	Ежемесячно
		Итого		

При индексации заработной платы через качественные показатели и оценки за качественные показатели в % необходимо внести изменения в Положение путем повышения стоимости критериев (или дополнительных критериев, а также внести изменения в трудовой договор (дополнительное соглашение).

Приложение № 7
к Положению

Принято на общем собрании коллектива
Протокол от «19» ноября 2026г. № 2

Утверждено:
Директор Робичек В.П.
Приказ от «19» ноября 2026г. № 113-од

Мотивированное мнение:
Председатель профсоюзной первичной организации Адова Н.А.
Протокол от «19» ноября 2026г. № 22

Перечень критериев оценивания за качественные показатели

Секретаря, секретаря учебной части

№ п/п	Критерии	Показатели*	Размер (балл)	Периодичность оценки
1	*2*	*3*	*4*	*5*
1.	Качество ведения документации	Отсутствие замечаний по срокам и качеству предоставления отчетности, информации	5	Ежемесячно
		Эффективная организация работы с электронным документооборотом, входящей и исходящей корреспонденции	5	
		Отсутствие обоснованных жалоб на работу секретаря	5	Ежемесячно
		Всего:		

При индексации заработной платы через качественные показатели и оценки за качественные показатели в % необходимо внести изменения в Положение путем повышения стоимости критериев (или дополнительных критериев, а также внести изменения в трудовой договор (дополнительное соглашение).

Приложение № 8
к Положению

Принято на общем собрании коллектива
Протокол от «19» ноября 2026г. № 2

Утверждено:
Директор Робичек В.П.
Приказ от «19» ноября 2026г. № 113-од

Мотивированное мнение:
Председатель профсоюзной первичной организации Адова Н.А.
Протокол от «19» ноября 2026г. № 22

Перечень критериев оценивания за качественные показатели
иным работникам*

№ п /п	Критерии	Показатели*	Размер (балл/ %)	Периодичность оценки
1	*2*	*3*	*4*	*5*
Библиотекарь				
1.	Информационное обеспечение учебно-воспитательного процесса в школе	Формирование, обработка и систематизированное хранение библиотечного фонда учебников	5	Ежемесячно
		Создание школьной мультимедийной библиотеки Интернет-ресурсов по предметам и внеклассной работе и ознакомление работников через локальную сеть	10	
2.	Работа по сохранению библиотечного фонда	Состояние учебников, художественной литературы, находящихся на руках у учащихся	5	Ежемесячно
3.	Пропаганда чтения как формы культурного досуга	Формирование, обработка и систематизированное хранение библиотечного фонда художественной литературы	5	Ежемесячно
		Составление каталогов, карточек, указателей, тематические обзоры	5	
		Организация читательских конференций	10	

		Проведение библиотечных уроков	10	
		Итого	50	
Лаборант				
1.	Качество условий обучения учащихся	Обеспечение бесперебойной и надежной работы всех видов лабораторного оборудования	5	Ежемесячно
		Качественное обслуживание учебного процесса	5	
		Содержание помещения лаборатории в надлежащем санитарном состоянии	5	
		Отсутствие жалоб со стороны законных представителей учащихся, педагогических работников на работу лаборанта	5	
		Итого	20	
Заведующий хозяйством				
1.	Позитивные результата деятельности	Соответствие условий осуществления образовательного процесса требованиям безопасности (выполнение требований пожарной и электро безопасности, охраны труда)	5	Ежемесячно
		Рациональное использование (экономия) энергоресурсов	5	
		Соответствие условий осуществления образовательного процесса требованиям Сан ПиН в части обеспечения температурного, светового режима и т.д.	5	
		Отсутствие обоснованных жалоб	5	
		Обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения (температурный, световой режим и т.д.)	5	
		Обеспечение комфортных санитарно-бытовых условий (наличие оборудованных гардеробов, туалетов, мест личной гигиены и т.д.)	5	
		Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, выполнение необходимых объемов текущего и капитального ремонта	5	
		Эстетические условия, оформление учреждения, помещений для занятий, наличие ограждения и состояние территории вокруг учреждения	5	

		Эффективная финансово-хозяйственная деятельность	5	
		Отсутствие нарушений финансово-хозяйственной деятельности в результате проверок	5	
		Итого	50	
Бухгалтер				
1.	Позитивные результата деятельности	Своевременная подготовка отчетности, информаций	5	Ежемесячно
		Отсутствие нарушений финансово-хозяйственной деятельности в результате проверок	5	
		Качественное ведение документации	5	
		Отсутствие обоснованных жалоб	5	
		Итого	20	
Контрактный управляющий				
1.	Позитивные результата деятельности	За сложность и напряженность в работе, качество выполняемых работ, позволяющих оценить результативность работы и повысить качественные показатели деятельности школы	10	Ежемесячно
		Итого	10	
		Ответственный за охрану труда		
1	Позитивные результата деятельности	За сложность и напряженность в работе, качество выполняемых работ, позволяющих оценить результативность школы	10	
		Высокое качество исполнения служебных материалов, писем, запросов и т.п.	10	
		Итого	20	

При индексации заработной платы через качественные показатели и оценки за качественные показатели в % необходимо внести изменения в Положение путем повышения стоимости критериев (или дополнительных критериев, а также внести изменения в трудовой договор (дополнительное соглашение).

Приложение № 9
к Положению

Принято на общем собрании коллектива
Протокол от «19» ноября 2026г. № 2

Утверждено:
Директор Робичек В.П.
Приказ от «19» ноября 2026г. № 113-од

Мотивированное мнение:
Председатель профсоюзной первичной организации Адова Н.А.
Протокол от «19» ноября 2026г. № 22

Перечень критериев оценивания за качественные показатели
младшего-обслуживающего персонала*

№ п/п	Критерии	Показатели*	Размер (балл)	Периодичность оценки
1	*2*	*3*	*4*	*5*
Уборщик служебных помещений				
1.	Позитивные результата деятельности	Озеленение помещений учреждения	5	Ежемесячно
		Качество генеральных уборок закрепленных помещений учреждения	5	
		Качественное и своевременное выполнение разовых поручений	2	
		Качественная уборка территории санитарной зоны школы, своевременной вынос мусора из помещений школы	2	
		Отсутствие обоснованных жалоб	2	
		Итого	16	
Гардеробщик				
2.	Позитивные результата деятельности	Обеспечение бесперебойной работы гардероба	2	
		Обеспечение сохранности материальных ценностей	2	
		Содержание в чистоте и порядке гардероба	2	
		Отсутствие обоснованных жалоб	2	
		Итого	8	
Сторож				

3.	Позитивные результата деятельности	Отсутствие порчи школьного имущества во время дежурства, сохранность имущества учреждения	2	
		Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации	5	
		Отсутствие обоснованных жалоб	2	
		Итого	9	
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий				
	Позитивные результата деятельности	Качественное и оперативное выполнение заявок по устранению технических неполадок	5	
		Создание безопасного пространства на территории школы	5	
		Качество обеспечения бесперебойной и безаварийной работы систем жизнедеятельности	5	
		Итого		
Дворник				
4.	Позитивные результата деятельности	Участие в озеленении прилегающих территорий	3	
		Участие в субботниках	3	
		Содержание прилегающих территорий в надлежащем санитарном состоянии	2	
		Отсутствие обоснованных жалоб	2	
		Итого	10	

При индексации заработной платы через качественные показатели и оценки за качественные показатели в % необходимо внести изменения в Положение путем повышения стоимости критериев (или дополнительных критериев, а также внести изменения в трудовой договор (дополнительное соглашение).

Приложение № 10
к Положению

Принято на общем собрании коллектива
Протокол от «19» ноября 2026г. № 2

Утверждено:
Директор Робичек В.П.
Приказ от «19» ноября 2026г. № 113-од

Мотивированное мнение:
Председатель профсоюзной первичной организации Адова Н.А.
Протокол от «19» ноября 2026г. №____

Форма листа оценки деятельности (категория работника) за месяц

(*должность работника*) _____
(*ФИО*)

№	**Критерий**	Показатели по критерию балл, % *(уточнить)*	периодичность оценки (ежемесячно, ежеквартально) *(уточнить*	Оценка деятельности в баллах, % *(уточнить)*			Примечание*
				работника	администратора	Комиссии	
	итого						

.

Приложение № 11
к Положению

Утверждено:
Директор Робичек В.П.
Приказ от «19» ноября 2026г. № 113-од

Мотивированное мнение:
Председатель профсоюзной первичной организации Адова Н.А.
Протокол от «19» ноября 2026г. № 22

Организация: МБОУ В(С)Ш № 1

РАСЧЕТНЫЙ ЛИСТОК ЗА _____202_
_____

Организация: МБОУ В(С)Ш № 1
Подразделение: Учителя

К выплате:
Должность:
Оклад (тариф):

Вид	Период	Рабочие		Оплачено	Сумма	Вид	Период	Сумма
		Дни	Часы					
Начислено:						**Удержано:**		
РК20 с КлР *Расчетная база:*				27,00 дн.		НДФЛ		
Пед.зарплата *Пед.зарплата:*				27,00 дн.		Профвзносы *Процент Профвзносы: 1* *Расчетная база:*		
Оклад по дням (по тарифному разряду) *Оклад по дням (по тарифному разряду):*		27	162	27,00 дн.		**Выплачено:**		
Замещение уроков *Замещение и пропуски:*						За первую половину месяца (Банк, вед. №		
Районный коэффициент *Районный коэффициент: 1,25* *Расчетная база:*				27,00 дн.		За первую половину месяца (Банк, вед. №		
Доплата за работу с детьми ОВЗ *Допл.ОВЗ:*				27,00 дн.		За первую половину месяца (Банк, вед. №		
РК5 с КлР(ОБ) *Расчетная база:*				27,00 дн.		Зарплата за месяц (Банк, вед. №)		
Класс.руководство(субвенц) *ФиксирСуммадляКл.руководства:*				27,00 дн.		Зарплата за месяц (Банк, вед. №)		
Класс.руководство(ФБ) *Кл.рук.ФБ:*				27,00 дн.		Зарплата за месяц (Банк, вед. №		
Стимулирующая часть пост. *Стимулирующая часть пост.:*				27,00 дн.				
Стаж *Стаж:*				27,00 дн.				
Совмещение сумма *Совмещ(сум):*				27,00 дн.				

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

Общий облагаемый доход