Принято на общем собрании коллектива протокол от «27» 08 2026 г. № 1

Утверждено: Директор _____ приказ от «01» 09 2026г. № 93-од

Мотивированное мнение: Председатель профсоюзной первичной организации протокол от «27» 08 2026г. № 6

Положение о системе оплаты труда работников
МБОУ СОШ № 97
г. Новосибирска

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения города Новосибирска "Средняя общеобразовательная школа № 97" (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 Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения (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 2024 – 2026 годы (далее – Соглашение);

- мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

1.3. 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.

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

1.5. 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.

1.6. 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*).

1.7. 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 *(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, (фактического объема педагогической работы воспитателей ГПД, 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 (*иностранный язык, труд, информатика*),** 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 ПАО «Сбербанк» пропорционально отработанному времени:

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

- за вторую половину месяца (период с 16 по 30 (31) число) - 10 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*) работнику выдается посредством электронной рассылки 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 (*форма расчетного листа* - приложение № 12 Положения).

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 (воспитатель ГПД, педагог-психолог, социальный педагог, учитель-дефектолог, педагог-библиотекарь, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, преподаватель-организатор ОБЗиР, тьютор, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями,

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

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

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

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 (главный бухгалтер);

- младшего - обслуживающего персонала (уборщик служебных помещений, уборщик территории, гардеробщик, сторож-вахтер, рабочий по обслуживанию зданий, техник, слесарь сантехник);

- иного персонала (работники бухгалтерии, заведующий хозяйством, специалист в сфере закупок).

Структурное соотношение составляющих частей в фонде оплаты труда утверждается в абсолютном размере, согласно приложению № 1,2 настоящего Положения.

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

- административно - управленческому персоналу,
- педагогическим работникам,
- 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, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным

программам профессионального обучения, и о Порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки» (далее - приказ № 269):

✓ Продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю устанавливается:

- педагогам-психологам;

-социальным педагогам;

-педагогам-организаторам;

-педагогам-библиотекарям;

-тьюторам;

- преподавателям-организаторам основ безопасности и защиты Родины;

- советникам директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями.

✓ Норма часов педагогической работы 20 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

- учителям-дефектологам;

-учителям-логопедам.

✓ Норма часов педагогической работы 36 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается воспитателям (*организаций, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам*).

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

- учителям;

- педагогам дополнительного образования.

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

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

4.4. 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 11 приложения № 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 (пункт 4.3), *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, 36 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, тьютор	Преподаватель, учитель, тьютор, воспитатель ГПД, педагог-библиотекарь, педагог дополнительного образования, социальный педагог
Учитель-дефектолог,	Учитель-логопед,

учитель-логопед	учитель-дефектолог, воспитатель, педагог дополнительного образования
Преподаватель	Учитель (при совпадении профиля работы), педагог дополнительного образования,
Преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины	Учитель по основам безопасности и защиты Родины жизнедеятельности преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины,
Воспитатель ГПД	воспитатель, учитель
Педагог - психолог	Педагог-психолог, педагог дополнительного образования, методист, социальный педагог, педагог – организатор
Педагог дополнительного образования	педагог дополнительного образования, методист, Педагог – организатор
Педагог – организатор	Педагог дополнительного образования
Социальный педагог	Педагог дополнительного образования, педагог – организатор
Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	педагог дополнительного образования, педагог – организатор, воспитатель

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 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).

6.1.2. 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.

6.1.3. 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.

6.2. Доплата за особенности деятельности отдельных видов учреждений и отдельных категорий работников (*перечень актуальный для учреждения в соответствии с перечнем, установленным в пункте 3.8 Тарифного Соглашения*)

№ п/п	Типы учреждений, классов и групп, условия выполнения работ	Категории работников	Размер доплаты*
			в абсолютном значении
1	2	3	4
1	Общеобразовательные учреждения, осуществляющие инклюзивное обучение (воспитание) детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов по адаптированным образовательным программам в классах, группах	педагогические работники	3 288,6*
2	Общеобразовательные учреждения, осуществляющие обучение на дому	педагогические работники ****	3 288,6
3	Общеобразовательные учреждения (классы, группы) с углубленным изучением отдельных учебных предметов, предметных областей соответствующей образовательной программы	педагогические работники ****	822,45
4	Общеобразовательные учреждения, осуществляющие индивидуальное обучение детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов по адаптированным образовательным	педагогические работники	3 288,6

№ п/п	Типы учреждений, классов и групп, условия выполнения работ	Категории работников	Размер доплаты*
			в абсолютном значении
1	2	3	4
	программам		

*Оплата производится пропорционально количеству обучающихся, 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» или независимо от количества обучающихся (*учреждение вправе производить доплату независимо от количества обучающихся (воспитанников в пределах фонда оплаты труда с определением конкретных условий, порядка и размера доплаты в Положении - примечание к пункту 3.8 Тарифного соглашения*).

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

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

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 в двух и более классах (*рекомендовано Учреждениям производить 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 в общеобразовательном учреждении устанавливается из расчета 1 000 рублей в месяц независимо от численности обучающихся.

6.3.2. проверку письменных работ - доплата устанавливается в абсолютном размере в зависимости от предмета, фактического объема учебной нагрузки.

6.3.3. заведование учебными кабинетами, лабораториями, учебными мастерскими – доплата устанавливается в абсолютном размере;

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 № 2 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 почетное звание и другие знаки отличия;
- ✓ за наличие первой или высшей квалификационной категории;
- ✓ 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. Стимулирующая надбавка за почетные звания и другие знаки отличия устанавливается работникам, имеющим:

8.3.1. Почетные звания:

- «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», «Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации», «Народный учитель», «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель», и другие почетные звания, соответствующие профилю выполняемой работы, устанавливаются педагогическим работникам - в абсолютном размере в сумме **3 288,6 руб.**

8.3.2. Нагрудные знаки: «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации», «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Отличник народного просвещения» и другие, соответствующие профилю выполняемой работы, устанавливаются педагогическим работникам - в абсолютном размере в сумме **3 288,6 руб.**

8.3.3. Почетные грамоты Президента Российской Федерации, Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, Министерства просвещения Российской Федерации (по профилю выполняемой работы), отраслевых Министерств РФ, устанавливаются педагогическим работникам - в абсолютном размере в сумме **2466,45 руб.**;

8.3.4. Знак отличия Министерства просвещения Российской Федерации «Отличник просвещения» устанавливается педагогическим работникам - в абсолютном размере в сумме **4110,75 руб.**

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.

8.4. Стимулирование молодых специалистов, осуществляющих педагогическую деятельность, устанавливается педагогическим работникам в абсолютном размере не менее **4 110,75** руб., 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 7.2 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.

8.5. Надбавка за продолжительность непрерывной работы* работникам устанавливается по основной должности *(в случае установления* по решению учреждения при наличии средств в фонде оплаты труда и целесообразности ее установления) в абсолютном размере педагогическим работникам:

№ п/п	Стаж работы	Сумма
1	От 1 года до 5 лет	1644,30 руб.
2	От 5 до 10 лет	2466,45 руб.
3	От 10 до 15 лет	3288,60 руб.
4	От 15 до 20 лет	4110,75 руб.
5	Свыше 20 лет	4932,90 руб.

8.6. Надбавка за квалификационную категорию устанавливается в абсолютном размере *(в соответствии с пунктом 4.8. Тарифного соглашения)*:

✓ за наличие первой или высшей квалификационной категории;

- за I квалификационную категорию педагогическим работникам в абсолютном размере не менее **1315,44 руб**.

- за высшую квалификационную категорию педагогическим работникам в абсолютном размере не менее **2630,88 руб.,** 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.

✓ Надбавка за квалификационную категорию педагогическим работникам устанавливается однократно при присвоении первой или высшей квалификационной категории:

- в размере **не менее 1315,44 руб.** педагогическим работникам за первую категорию;

- и в размере **не менее 2630,88 руб.** - за высшую категорию.

8.7. 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 качественные показатели эффективности учреждений устанавливается по каждой должности и профессии за определенный период работы (*ежемесячно, по факту, по результатам мониторинга*) по утвержденным критериям:

- педагогическому персоналу – приложение № 3;
- административно-управленческому персоналу - приложение № 4;
- главному бухгалтеру - приложение № 5;
- учебно-вспомогательному персоналу - приложение № 6;
- иным работникам – приложение № 7;
- младшему обслуживающему персоналу – приложение № 8.

(рекомендуемые показатели оценки эффективности деятельности Учреждения – пункт 4.10.1Тарифного соглашения)

*При установлении надбавок педагогическому персоналу на определенный длительный период – **четверть** (не реже 1 раз в четверть - уточнить при наличии) необходимо указать порядок, условия и установить в Положении критерии.*

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 (должны быть направлены*

на эффективное выполнение их должностных (профессиональных) обязанностей, а также должны быть проверяемы измеримы.

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 № 11** формой за своей подписью в срок **до 20 числа текущего месяца.**

Комиссия устанавливает стимулирующие выплаты каждому работнику дифференцированно в зависимости от результата, по принципу за каждый критерий - определенное количество баллов**. Стоимость балла фиксированная и составляет 1000 рублей**.

Комиссия оформляет решение в виде протокола с подведением итогов стимулирующих выплат по каждому работникам (с указанием должности), количестве балла(ов) и приложением к нему листов самооценки работников.

На основании решения Комиссии руководителем учреждения издается приказ с указанием итоговой суммы в баллах, 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 № 3-8** Положения, работникам могут быть установлены выплаты в абсолютном размере при соблюдении условий их *(в соответствии с пунктом 4.11 Тарифного соглашения)*:

✓ выплаты работнику(ам), на которого(ых) с письменного согласия возложены общественно значимые виды деятельности (Приложение 9), 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, четверть, год) (Приложение 9)

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, четверть, 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 (месяц, четверть, полугодие, год) (*не более 50% должностного оклада (оклада), ставки заработной платы*).

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, четверть, год) **устанавливаются из средств экономии фонда оплаты труда** и максимальным размером в абсолютном выражении не ограничивается (*выплачиваются работникам пропорционально отработанному времени*).

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

$$Пикп = Вст \times 30\% / 100\%,$$

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

✓ Премии за выполнение важных и особо важных заданий работнику устанавливается приказом руководителя учреждения за качественное и оперативное выполнение конкретного важного или особо важного задания, не входящего в круг основных обязанностей работника, в абсолютном размере **не более 8221,50 руб.** Основанием для осуществления премиальных выплат за выполнение важных и особо важных заданий* является наличие поручения руководителя учреждения конкретному работнику (работникам) выполнить особо важные работы (важную работу) в установленный срок. Решение о выплате единовременной премии за выполнение важных и особо важных заданий, и ее размере принимается руководителем учреждения, и оформляется приказом.

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

*Критерии, по которым выполнение заданий относится к важным и особо важным *приложении 10 Положения.* (*рекомендуемые критерии - пункт 4.9. постановления Мэрии г. Новосибирска от 17 февраля 2020 г. N 557).*

8.8. 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».

8.9. 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 ауп* **, 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 (*учитель, воспитатель ГПД, педагог-психолог, социальный педагог, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, преподаватель-организатор ОБЗиР, тьютер, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями)*;

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

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

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).

8.10. 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, четверть/квартал 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 *(главный бухгалтер).*

ФОТ*ст моп* - часть фонда оплаты труда младшего обслуживающего персонала *(уборщик служебных помещений, уборщик территории, гардеробщик, сторож-вахтер, рабочий по обслуживанию зданий, техник, слесарь-сантехник);*

ФОТ*ст ин* - часть фонда оплаты труда иных работников (работники бухгалтерии, заведующий хозяйством, специалист в сфере закупок).

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;*
- ✓ *наличие на первое число одного из месяцев в течение календарного периода, по итогам которого осуществляется оценка результатов, задолженности по налогам, сборам и иным обязательным платежам в бюджеты бюджетной системы Российской Федерации (пункт 4.8 Тарифного Соглашения);*
- ✓ *нарушения сроков уплаты налогов и сборов, несвоевременного представления налоговой декларации и других нарушений, повлекших за собой начисление пеней и штрафов (пункт 4.8 Тарифного Соглашения);*
- ✓ *обоснованных жалоб, конфликтов;*
- ✓ *применения дисциплинарного взыскания;*
- ✓ *другие (конкретизировать в случае применения).*

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

8.13 Перечень критериев может быть дополнен и пересмотрен по предложению Комиссии по установлению стимулирующих выплат, трудового коллектива, Профсоюзного комитета не чаще одного раза в год.

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
	II группа по оплате труда руководителей	16 819
	III группа по оплате труда руководителей	15 576
	IV группа по оплате труда руководителей	14 542

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
	II группа по оплате труда руководителей	14 443
	III группа по оплате труда руководителей	13 530
	IV группа по оплате труда руководителей	13 134

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

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
IVгруппа	3,5	2,8
III группа	4,0	3,2
II группа	4,5	3,6
I группа	5,0	4,0

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

✓ финансируемых из средств муниципального бюджета в зависимости от среднесписочной численности работников, в соответствии с постановлением мэрии г. Новосибирска от 18 сентября 2019 г. № 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 в количестве 9 человек. 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. В составе Комиссии может быть утверждено 2 подкомиссии (по источникам финансирования), в составе которых обязательно присутствует председатель первичной профсоюзной организации *(указать конкретно при наличии)*.

10.3. Заседание Комиссии производится 1 раз в месяц.

10.4. 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.*

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

10.6. 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.

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

10.8. 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;
- 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 баллов, 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.

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

10.12.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.

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

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 о системе
оплаты труда работников
МБОУ СОШ № 97

Принято на общем собрании коллектива
протокол от «27» 08 2026г. № 1

Утверждено:
Директор
приказ от «01» 09 2026г. № 93-ф

Мотивированное мнение:
Председатель профсоюзной первичной организации протокол от «27» 08 2026г. № 6

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*
2 квалификационный уровень	педагог-организатор, социальный педагог	15 689	
	педагог дополнительного образования,		15 689
3 квалификационный уровень	педагог-психолог	16 147	
	воспитатель ГПД		16 147
4 квалификационный уровень	Преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины, педагог-библиотекарь, тьютор	27 093	
	Преподаватель, учитель учитель-дефектолог, учитель-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
-	секретарь учебной части	11 218

Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений				
№ 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"				

** 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 о системе
оплаты труда работников
МБОУ СОШ № 97

Принято на общем собрании коллектива
протокол от «27» 08
2026г. № 1

Утверждено:
Директор
приказ от «01» 09
2026г. № 93-од

Мотивированное мнение:
Председатель профсоюзной первичной организации протокол от «27» 08 2026г. № 6

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		Абсолютный размер *
1.	За обучение детей по профильным предметам в классах математического, социально-экономического, естественно-научного (физики, химии, биологии) и других направлений		822,15 руб.
2	**За проверку письменных работ *** **		
	начальные классы	в зависимости от предмета, количества учебных часов и наполняемости класса	822,15 руб.
	русский язык и литература		822,15 руб.
	математика		822,15 руб.
	иностранный язык, физика, химия, биология, география, обществознание, история,		493,29 руб.
3	**За классное руководство**		
	Педагогическим работникам в месяц независимо от количества обучающихся в классе.		1000 руб.
4	**За заведование кабинетом (лабораторией, учебными мастерскими)**		
	Педагогическим работникам в месяц независимо от категории кабинета по итогам аттестации (на основании приказа руководителя)		200 руб.
5	За руководство предметными методическими объединениями		1675 руб.
	За руководство районными предметными методическими объединениями		1000 руб.
6	**За выполнение отдельных видов учебной деятельности (на период выполнения работ)**		
	За педагогическую деятельность в рамках реализации инновационных программ.		5000 руб.
	За организацию и проведение олимпиад, соревнований.		500 руб.
	За разработку локальных нормативных актов организации		500 руб.
	За организацию работы на пришкольном участке.		2000 руб.

* *конкретизируются по учреждению в соответствии с пунктом 3.9 Тарифного соглашения и разделом VI Положения*

Приложение № 3
к Положению о системе
оплаты труда работников
МБОУ СОШ № 97

Принято на общем собрании коллектива
протокол от «27» 08 2026г. № 1

Утверждено:
Директор
приказ от «01» 09 2026г. №93-ф

Мотивированное мнение:
Председатель профсоюзной первичной организации протокол от «27» 08 2026г. № 5

Перечень критериев оценивания за качественные показатели работы **по педагогическим работникам** (*уточнить по штатному расписанию*)[1]

№ п/п	Показатели*	Размер (балл)**	Периодичность оценки
1	*3*	*4*	*5*
	Учитель		
	Научно-методическая работа		
1.	Участие в работе заседаний, семинаров, педагогических советов, «круглых столов» на разных уровнях: школьный, районный, областной…	0,5	ежемесячно
	Обобщение и распространение передового педагогического опыта (творческий отчет, мастер – класс, презентация, публикация в печатных изданиях и т.д.)	1-5	ежемесячно
	Участие в инновационной деятельности, ведение исследовательской работы, разработка и внедрение авторских программ	1-3	ежемесячно
	Профессиональные достижения		
2.	Результаты участия в профессиональных конкурсах: участие: школьный, районный, областной, федеральный призовые места (I, II,III)	 1-3 3-6	по результатам
	Результаты трансляции профессионального опыта (открытые уроки, мастер-классы, выступления на конференциях, семинарах, методических объединениях)	1-5	ежемесячно
	Подготовка, переподготовка и повышение квалификации	0,5	по факту
	Удовлетворенность учащихся и родителей качеством и результатами обучения (снижение обоснованных обращений по поводу конфликтных ситуаций, высокий уровень решения конфликтных ситуаций)	0,5	по результатам ВШК
	Качество обучения и воспитания		
3.	Динамика достижения учащимися более высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом	1	1 раз в четверть

	Успеваемость учащихся (КУ выше средней по школе при 100% АУ)	2	1 раз в четверть
	Результаты ЕГЭ (64-73 балла; 74-83 балла, более 84 баллов) (за каждого обучающегося)	1-3	1 раз в год
	Результаты ОГЭ (За каждого обучающегося, получившего 4 и более баллов (по рекомендованной ФИПИ 5-балльной шкале) и успешно сдавшего 4 экзамена)	0,25	1 раз в год
	Результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися	0,5	по результатам ВШК
	Проведение уроков высокого качества с применением наглядных материалов, информационных технологий	1-3	по результатам ВШК
	Результативность участия обучающихся в олимпиадах, конкурсах, турнирах, конференциях различного уровня в соответствии с Всероссийским и региональным календарем событий (входящих в федеральный перечень олимпиад)	1-5	по факту
	Посещаемость учащимися кружков, секций, элективных курсов	0,5	по результатам ВШК
	Организация и проведение мероприятий по сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся, внедрение здоровьесберегающих программ (физкультминутки и др)	0,5	по результатам ВШК
	Итого		
Преподаватель ОБЗиР			
1.	Качественное ведение документации по учету военнообязанных	1	по результатам ВШК
	Своевременное и качественное предоставление отчетности в военкоматы	1	по результатам ВШК
	Качественная подготовка и организация военно-полевых сборов	1	по результатам ВШК
2.	Качественное ведение документации, разработка и реализация плана мероприятий ГО	1	по результатам ВШК
3.	Участие в конкурсах, турслете, соревнованиях («Зарница», «Безопасное колесо»); призовые места (I, II,III)	1-3	по факту
	Итого		
Воспитатель ГПД			
1.	Качество выполнения домашних заданий	0,5	по результатам ВШК
	Ведение занятий с применением здоровьесберегающих технологий	0,5	по результатам ВШК
	Высокая посещаемость ГПД, отсутствие пропусков посещений без уважительных причин	0,5	по результатам ВШК
	Участие воспитанников ГПД в школьных мероприятиях, в конкурсах, выставках и др.	0,5	по результатам ВШК
2.	Применение индивидуального подхода, учитывающего темперамент воспитанников	0,5	по результатам ВШК

	Создание комфортных условий для занятий с детьми в ГПД разновозрастного состава	0,5	по результатам ВШК
	Итого		
	Социальный педагог		
1.	Проведение занятий с использованием современных образовательных технологий, включая информационные, а также цифровые образовательные ресурсы	0,5	по результатам ВШК
	Своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля	1	по результатам ВШК
	Снижение количества учащихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних	1	по результатам ВШК
	За каждого обучающегося 7–11 классов, состоящего на профилактическом внутришкольном учете и учете в органах внутренних дел, не совершившего правонарушений в течение учебного года	1	по результатам ВШК
	Организация жизнедеятельности детей, их воспитание, сохранение и укрепление здоровья детей, создание обстановки эмоционального комфорта	1	по результатам ВШК
	Эффективная посредническая деятельность с обучающимися и учреждением, организацией, семьей, средой, специалистами различных социальных служб, ведомств и административных органов	1	по результатам ВШК
	Итого		
	Учитель – логопед, учитель - дефектолог		
	Проведение занятий с использованием современных образовательных технологий, включая информационные, а также цифровые образовательные ресурсы	0,5	по результатам ВШК
	Своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля	1	по результатам ВШК
	Коррекционно-развивающая работа с детьми со статусом ОВЗ	0,5	по результатам ВШК
	Результаты трансляции профессионального опыта (открытые занятия, мастер-классы, выступления на конференциях, семинарах, методических объединениях, профессиональные конкурсы различных уровней)	1-3	по факту
	Эффективная посредническая деятельность с обучающимися и учреждением, организацией, семьей, средой, специалистами различных социальных служб, ведомств и административных органов	1	по результатам ВШК
	Педагог-психолог		
	Проведение занятий с использованием современных образовательных технологий, включая информационные, а также цифровые образовательные ресурсы	0,5	по результатам ВШК
	Своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля	1	по результатам ВШК

	Результаты трансляции профессионального опыта (открытые занятия, мастер-классы, выступления на конференциях, семинарах, методических объединениях, профессиональные конкурсы различных уровней)	1-3	по факту
	Коррекционно-развивающая работа с детьми со статусом ОВЗ	0,5	по результатам ВШК
	Организация жизнедеятельности детей, их воспитание, сохранение и укрепление здоровья детей, создание обстановки эмоционального комфорта	0,5	по результатам ВШК
	Эффективная посредническая деятельность с обучающимися и учреждением, организацией, семьей, средой, специалистами различных социальных служб, ведомств и административных органов	1	по результатам мониторинга

* *конкретизируется по учреждению, примерный перечень показателей в таблице пункта 4.10.1. Тарифного соглашения (педагогический персонал).*

** *фиксированная стоимость балла – **1000 рублей***

*** рекомендовано предусматривать в Положении о системе оплаты труда работников при определении размера стимулирующих выплат педагогическим работникам зависимость размера надбавки за качественные показатели оценки эффективности деятельности педагогических работников в баллах (пропорцию) от фактически определенного объема педагогической работы, учебной (преподавательской) нагрузки(пункт 4.12 Тарифного соглашения).

[1] Педагогическим работникам, отнесенным к 4 квалификационному уровню, выплаты стимулирующего характера рекомендуется устанавливать в Положении в баллах, установленных в уменьшенном размере по сравнению с условиями до 01.09.2026 г (в рамках выполнения достигнутого целевого показателя по уровню средней заработной платы)

Приложение №4
к Положению о системе
оплаты труда работников
МБОУ СОШ № 97

Принято на общем собрании коллектива
протокол от «27» 08 2026г. № 1

Утверждено:
Директор
приказ от «01» 09 2026г. № 93-ОД

Мотивированное мнение:
Председатель профсоюзной первичной организации протоко
от «27» 08 2026г. № 6

Перечень критериев оценивания за качественные показатели
административно-управленческого персонала
(*заместителей руководителя отдельно по УВР, ВР)*

№ п/п	Показатели*	Размер (балл)	Периодичность оценки
1	*2*	*2*	*4*
1.	Выполнение планового объема оказываемых муниципальных услуг (работ), установленного муниципальным заданием	1-3	1 раз в год
	Достижение обучающимися более высоких показателей реализации образовательных программ по сравнению с предыдущим периодом	1	по результатам мониторинга
	Наличие призеров олимпиад, конкурсов, соревнований разных уровней	1	по факту
	Высокий уровень организации и проведения итоговой аттестации	1-5	1 раз в год
	Организация и проведение семинаров, совещаний по вопросам повышения качества образования, участие в работе районных методических объединений	1-5	по факту
	Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ научного общества обучающихся	3-7	по факту
	Мероприятия по поддержке талантливых и одаренных детей	2	по факту
2.	Укомплектованность педагогическими кадрами, их качественный состав	0,5	по результатам мониторинга
	Доля работников, прошедших повышение квалификации, профессиональную переподготовку	0,5	по результатам мониторинга
	Развитие педагогического творчества (участие педагогов и руководителей в научно-исследовательской, опытно-экспериментальной работе, конкурсах, конференциях)	1	по результатам мониторинга

	Обеспечение информационной открытости учреждения, популяризация деятельности учреждения	3	по результатам мониторинга
	Уровень организации каникулярного отдыха обучающихся, совершенствование форм и содержания досуга детей и подростков	0,5	по результатам мониторинга
3.	Обеспечение государственно-общественного характера управления в учреждении (наличие органов самоуправления, управляющих или попечительских советов и др.), своевременность проведения их заседаний	0,5-1	по результатам мониторинга
	Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов и др.)	1-3	по результатам мониторинга
	Отсутствие замечаний по срокам и качеству подготовки и (или) правовой экспертизы локальных нормативных актов учреждения (приказов, положений, должностных инструкций и т. п.)	1	по результатам мониторинга
	Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций, уровень их решения	1	по результатам мониторинга
	Призовые места в смотрах (конкурсах) федерального и регионального уровней	1-5	по результатам мониторинга
4.	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.)	1-3	по результатам мониторинга
	Организация обучения детей с ограниченными возможностями здоровья	1	по результатам мониторинга
	Итого:		

* *конкретизируется по учреждению, примерный перечень показателей в таблице пункта 4.10.1Тарифного соглашения (административно-управленческий персонал). 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 о системе
оплаты труда работников
МБОУ СОШ № 97

Принято на общем собрании коллектива
протокол от «27» 08 2026г. № 1

Утверждено:
Директор
приказ от «01» 09 2026г. № 83-09

Мотивированное мнение:
Председатель профсоюзной первичной организации протокол от «27» 08 2026г. № 6

Перечень критериев оценивания за качественные показатели **главного бухгалтера**

№ п/п	Показатели*	Размер (балл)	Периодичность оценки
	Отсутствие фактов нецелевого, неэффективного и неправомерного использования бюджетных средств	1	по результатам мониторинга
	Отсутствие замечаний по качеству разработанной нормативной и методической документации, регламентирующей деятельность учреждения	1	по результатам мониторинга
	Отсутствие замечаний по срокам и качеству подготовки и (или) правовой экспертизы локальных нормативных актов учреждения (приказов, положений, должностных инструкций и т. п.)	1	по результатам мониторинга
	Отсутствие замечаний по срокам и качеству выполнения поручений, предоставления отчетности, информации	1	по результатам мониторинга
	Осуществление правового сопровождения процесса заключения договоров, соглашений и других юридических документов, мониторинга изменений в законодательстве	1	по результатам мониторинга
	Соблюдение положений и норм, установленных трудовым законодательством при оформлении трудовых отношений с работниками	1	по результатам мониторинга
	Отсутствие замечаний по срокам и качеству подготовки и (или) правовой экспертизы локальных нормативных актов учреждения (приказов, положений, должностных инструкций и т. п.)	1	по результатам мониторинга
	Отсутствие обоснованных обращений работников по поводу конфликтных ситуаций, уровень их решения	1	по результатам мониторинга
	Эффективная финансово-хозяйственная деятельность	1	по результатам мониторинга
	Отсутствие нарушений финансово-хозяйственной деятельности в результате проверок	1	по результатам мониторинга

** конкретизируется по учреждению, примерный перечень показателей в таблице пункта 4.10.1. Тарифного соглашения (административно-управленческий персонал). 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 о системе
оплаты труда работников
МБОУ СОШ № 97

Принято на общем собрании коллектива
протокол от «27» 08 2026г. № 1

Утверждено:
Директор
приказ от «04» 09 2026г. № 93-ф

Мотивированное мнение:
Председатель профсоюзной первичной организации протоко
от «27» 08 2026г. № 6

Перечень критериев оценивания за качественные показатели
учебно-вспомогательного персонала*

№ п/п	Показатели*	Размер (балл)	Периодичность оценки
1.	Отсутствие замечаний по срокам и качеству предоставления отчетности, информации	1	по результатам мониторинга
2.	Эффективная организация работы с электронным документооборотом, входящей и исходящей корреспонденции	1	по результатам мониторинга
3.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу секретаря	1	по результатам мониторинга

** конкретизируется по учреждению, примерный перечень показателей в таблице пункта 4.10.1. Тарифного соглашения (учебно-вспомогательный персонал). 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 о системе
оплаты труда работников
МБОУ СОШ № 97

Принято на общем собрании коллектива
протокол от «27» 08 2026г.
№ 1

Утверждено:
Директор
приказ от «01» 09
2026г. № 93-ф

Мотивированное мнение:
Председатель профсоюзной первичной организации протокс
от «27» 08 2026г. № 6

Перечень критериев оценивания за качественные показатели
иным работникам*

№ п/п	Критерии	Показатели*	Размер (балл)	Периодичность оценки
1	*2*	*3*	*4*	*5*
Педагог -библиотекарь				
1.	Информационное обеспечение учебно-воспитательного процесса в школе	Формирование, обработка и систематизированное хранение библиотечного фонда учебников	1	по результатам мониторинга
		Создание школьной мультимедийной библиотеки Интернет-ресурсов по предметам и внеклассной работе и ознакомление работников через локальную сеть	1	
2.	Работа по сохранению библиотечного фонда	Состояние учебников, художественной литературы, находящихся на руках у учащихся	1	по результатам мониторинга
3.	Пропаганда чтения как формы культурного досуга	Формирование, обработка и систематизированное хранение библиотечного фонда художественной литературы	1	по результатам мониторинга
		Составление каталогов, карточек, указателей, тематические обзоры	1	
		Организация читательских конференций	1-3	по факту
		Проведение библиотечных уроков	1-3	по факту
		Итого		
Лаборант				
4.	Качество условий	Обеспечение бесперебойной и надежной работы всех видов лабораторного оборудования	0,5	

	обучения учащихся	Качественное обслуживание учебного процесса	0,5	по результатам мониторинга
		Содержание помещения лаборатории в надлежащем санитарном состоянии	0,5	
		Отсутствие жалоб со стороны законных представителей учащихся, педагогических работников на работу лаборанта	0,5	
		Итого		
Заведующий хозяйством				
5.	Позитивные результата деятельности	Соответствие условий осуществления образовательного процесса требованиям безопасности (выполнение требований пожарной и электро безопасности, охраны труда)	1	по результатам мониторинга
		Рациональное использование (экономия) энергоресурсов	1	
		Соответствие условий осуществления образовательного процесса требованиям Сан ПиН в части обеспечения температурного, светового режима и т.д.	1	
		Отсутствие обоснованных жалоб	0,5	
		Итого		
бухгалтер				
6.	Позитивные результата деятельности	Своевременная подготовка отчетности, информаций	1	по результатам мониторинга
		Отсутствие нарушений финансово-хозяйственной деятельности в результате проверок	1	
		Качественное ведение документации	1	
		Отсутствие обоснованных жалоб	1	
		Итого		

** конкретизируется по учреждению, примерный перечень показателей в таблице пункта 4.10.1. Тарифного соглашения (медицинский и обслуживающий персонал). 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 о системе
оплаты труда работников
МБОУ СОШ № 97

Принято на общем собрании коллектива
протокол от «27» 08 2026г. № 1

Утверждено:
Директор
приказ от «01» 09 2026г. № 93-д

Мотивированное мнение:
Председатель профсоюзной первичной организации протокол от «27» 08 2026г. № 6

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	1	по результатам мониторинга
		Качество генеральных уборок закрепленных помещений учреждения	1	
		Качественное и своевременное выполнение разовых поручений	1	
		Качественная уборка территории санитарной зоны школы, своевременной вынос мусора из помещений школы	1	
		Отсутствие обоснованных жалоб	0,5	
		Итого		
Гардеробщик				
2.	Позитивные результата деятельности	Обеспечение бесперебойной работы гардероба	0,5	по результатам мониторинга
		Обеспечение сохранности материальных ценностей	0,5	
		Содержание в чистоте и порядке гардероба	0,5	
		Отсутствие обоснованных жалоб	0,5	
		Итого		
Сторож - вахтер				
3.	Позитивные результата деятельности	Отсутствие порчи школьного имущества во время дежурства, сохранность имущества учреждения	0,5	по результатам мониторинга
		Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации	0,5	
		Отсутствие обоснованных жалоб	0,5	
		Итого		
Дворник				

4.	Позитивные результата деятельности	Участие в озеленении прилегающих территорий	1	по факту
		Участие в субботниках	1	по факту
		Содержание прилегающих территорий в надлежащем санитарном состоянии	0,5	по факту
		Отсутствие обоснованных жалоб	0,5	по результатам мониторинга
		Итого		

** конкретизируется по учреждению, примерный перечень показателей в пункта 4.10.1. Тарифного соглашения (обслуживающий персонал). 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 о системе
оплаты труда работников
МБОУ СОШ № 97

Принято на общем собрании трудового коллектива
протокол
от «27» 08 2026г.
№ 1

Утверждено
Директор
приказ от «01» 09 2026г.
№ 93-ф

Мотивированное мнение:
Председатель профсоюзной первичной организации
протокол от «27» 08 2026г.
№ 6

Премии по итогам работы за календарный период и общественно-значимых видов деятельности

№ п.п.	Вид выплаты	условия	В абсолютном размере
1	За высокие достижения результатов работы за год	1 раз в год	не более 8221,50 руб.
2	Выполнение показателей, предусмотренных планом работы учреждения	1 раз в месяц	
3	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	по результатам мониторинга	
4	Отсутствие нарушений исполнительской дисциплины	по результатам мониторинга	
5	Личный вклад работника в общие результаты труда	1 раз в полугодие	
6	За долголетний труд и по случаю юбилея	По факту	
7	В случае смерти близких родственников	По факту	
8	В случае долгой и продолжительной болезни, дорогостоящего лечения	По факту	
9	Создания условий, повышающих результативность деятельности образовательной организации, благоприятного климата в коллективе;	По факту	
10	Участие в разработке локальных нормативных актов, подготовке и организации социально значимых мероприятий в образовательной организации;	По факту	
11	Контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.	1 раз в полугодие	
12	Контроль за выполнением условий трудовых договоров работников, дополнительных соглашений к трудовым договорам, коллективных договоров	1 раз в полугодие	
9	При увольнении (выходе на пенсию), за продолжительную и качественную работу в Школе.	при увольнении (однократно)	100%

Приложение №10
к Положению о системе
оплаты труда работников
МБОУ СОШ № 97

Принято на общем собрании трудового коллектива протокол от «27» 08 2026г. № 1

Утверждено! Директор приказ от «01» 09 2026г. № 93-од

Мотивированное мнение: Председатель профсоюзной первичной организации протокол от «27» 08 2026г. № 6

Премии за выполнение важных и особо важных заданий

№ п.п.	Вид выплаты	условия	В абсолютном размере *
1	Своевременная подготовка к новому учебному году (подготовка кабинетов к приемке к началу учебного года)	1 раз в год	Не более 8221,50 руб.
2	Оперативное устранение снежных заносов	по факту	
3	Разработка, внедрение, реализация программ, проектов, инновационных технологий.	по факту	
4	Результативное участие учреждения, педагогических работников в конкурсах и мероприятиях, проводимых на муниципальном, региональном, всероссийском, международных уровнях. Результаты участия в конкурсных мероприятиях. Поощрение победителей конкурсов осуществляется при предоставлении подтверждающих документов, грамот, дипломов, сертификатов.	по результатам	
5	Представление инновационного опыта работы учреждения на фестивалях, форумах, конференциях, совещаниях, проводимых на различных уровнях (на федеральном, межрегиональном, региональном уровне)	по результатам	
6	Организация и участие в культурно-массовых мероприятиях на муниципальном, региональном, межрегиональном, всероссийском, международном уровнях.	по результатам	
7	Особый вклад в развитие учреждения или сферы образования: разработка и публикация методических материалов по направлениям развития системы образования, разработка и апробация новых подходов и технологий, обеспечивающих повышение эффективности образовательной деятельности.	1 раз в год	

Приложение № 11
к Положению о системе
оплаты труда работников
МБОУ СОШ № 97

Принято на общем собрании коллектива
протокол от «27» 08 2026г. № 1

Утверждено:
Директор
приказ от «01» 09 2026г. № 93-ф

Мотивированное мнение:
Председатель профсоюзной первичной организации протокол от «27» 08 2026г. № 6

Форма листа оценки деятельности (категория работника) за _____период (*месяц*)

(уточнить)

(*должность работника*) _____

(ФИО)

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

* рекомендовано предусматривать в Положении о системе оплаты труда работников при определении размера стимулирующих выплат педагогическим работникам зависимость размера надбавки за качественные показатели оценки эффективности деятельности педагогических работников в баллах (пропорцию) от фактически определенного объема педагогической работы, учебной (преподавательской) нагрузки (пункт 4.12. Тарифного соглашения).

Приложение №12
к Положению о системе
оплаты труда работников
МБОУ СОШ № 97

Утверждено:
Директор _____
приказ от «01» 09 2026г.
№ 93-о

Мотивированное мнение:
Председатель профсоюзной первичной организации протокол от «27» 08 2026г.
№ 6

Расчетный лист за _____ месяц _____ г.

Сотрудник _____				**Подразделение:** _____	
Должность: учитель				**Табельный номер**_____	
Норма рабочего времени:				**Должностной оклад, оклад (ставка заработной платы):**	
Вид	Дни	Часы	Сумма	Вид	сумма
1.Начислено				**2.Удержано**	
Оплата за фактическую работу (учебную нагрузку)				НДФЛ	
Компенсационные выплаты*:				Профвзносы	
✓ выплаты, предусмотренные ТК РФ и иными нормативными правовыми актами РФ:					
- за работу в ночное время					
- за совмещение профессий					
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни					
- за сверхурочную работу					
✓ выплаты, связанные с особенностями работы					
- за обучение на дому					
- …					
✓ выплаты за дополнительные виды работ работника*:					
- проверка тетрадей					
- классное руководство					
- заведование кабинетом					
-…					
- за внеурочную деятельность					

Выплаты из стимулирующей части ФОТ*:					
- за ученую степень, почетное звание					
- ежемесячная надбавка за квалификационную категорию					
- молодому специалисту (*единовременное пособие, ежемесячная надбавка*)*уточнить*					
-за продолжительность непрерывной работы;					
- вознаграждение по итогам работы:					
…					
Районный коэффициент 25%					
Всего начислено				**Всего удержано**	
				3.Выплачено	
				перечислено за 1 половину месяца	
				Всего выплачено	

** Выплаты за дополнительные виды работ, непосредственно связанные с образовательной деятельностью, выполняемые за дополнительную плату и с письменного согласия педагогического работника (за проверку тетрадей, классное руководство, заведование кабинетом и др.)*

Все виды выплат детализируются по каждому виду отдельной суммой в соответствии с Положением.