Принято на общем собрании трудового коллектива протокол от «01» сентября 2026г. № 35

Утверждено:
Директор
С.Н. Тимощенко
приказ от «01» сентября 2026г. №1039-од

Мотивированное мнение:
Председатель профсоюзной первичной организации
протокол от «07» сентября 2026г. № 27

Положение о системе оплаты труда работников
МБОУ СОШ № 34
г. Новосибирска

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения города Новосибирска «Средняя общеобразовательная школа №34» (далее - Положение) разработано в целях сохранения отраслевых особенностей, связанных с условиями оплаты труда, применяемыми при исчислении заработной платы работников, и определяет порядок формирования и расходования фонда оплаты труда, систему и условия оплаты труда работников учреждения (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, педагогов дополнительного образования, педагога-организатора (фактического объема педагогической работы воспитателей, музыкальных руководителей, учителей-логопедов, учителей-дефектологов, педагогов-психологов, инструкторов по физической культуре 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 (на основании письменного заявления сотрудника) 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 10 числа за календарный месяц работнику выдается на руки расчетный листок с составными частями заработной платы за соответствующий период, размерами и основаниями начислений и удержаний, а также общей денежной суммой, подлежащей выплате.

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

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

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

II. Формирование фонда оплаты труда учреждения

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

✓ субвенции на оплату труда педагогического, административного и учебно-вспомогательного персонала для реализации общеобразовательных программ;

✓ муниципального бюджета на оплату труда работников, не связанных с учебным процессом.

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

✓ размера региональных нормативов финансового обеспечения, утвержденных в установленном порядке Правительством Новосибирской области;

✓ количества обучающихся, *воспитанников* в Учреждении;

✓ поправочных коэффициентов, применяемых к фонду оплаты труда, рассчитанному по нормативам финансового обеспечения и учитывающих:

- особенности деятельности образовательных организаций, реализующих основные общеобразовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования в муниципальных общеобразовательных организациях;

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

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

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

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

Кроме того, к основному персоналу должностей работников Учреждения относятся учебно-вспомогательный персонал: помощники воспитателя, ассистент по оказанию технической помощи, библиотекарь, лаборанты, инженер-программист.

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 базовой части и стимулирующей части:

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

ФОТсуб - фонд оплаты труда, финансируемого из средств субвенции;

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

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

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

ФОТ*б уч* - базовая часть фонда оплаты труда учителей;

ФОТ*б др пед* - базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников за исключением учителей (советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями, старший воспитатель, воспитатель, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, педагог-библиотекарь, педагог-психолог, социальный педагог, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины, тьютор, учитель-логопед, учитель-дефектолог, воспитатель ГПД);

ФОТ*б ауп* – базовая часть фонда оплаты труда административно-управленческого персонала (директор, заместители директора по УВР(ВР) и дошкольному образованию);

ФОТ*б увп и иные* – базовая часть фонда оплаты труда учебно-вспомогательного персонала – иные работники, связанные с учебным процессом (библиотекарь, лаборант, инженер-программист, ассистент по оказанию технической помощи, помощники воспитателя).

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

ФОТ*буч* = **ФОТ***оуч* + **ФОТ***спуч*, где:

ФОТ*буч* - базовая часть фонда оплаты труда учителей;

ФОТ*оуч* – основная базовая часть фонда оплаты труда учителей;

ФОТ*спуч* – специальная часть фонда оплаты труда учителей.

Основная часть фонда оплаты труда предназначена для выплаты заработной платы учителей за ведение учебных часов.

Специальная часть фонда оплаты труда включает в себя выплаты за выполнение работы, непосредственно связанной с образовательным процессом, не входящей в аудиторную нагрузку (раздел VII настоящего Положения).

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

ФОТм = ФОТ*б м*+ **ФОТс***т м*, где

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

ФОТ *б м* **–** базовый фонд оплаты труда для оплаты гарантированной части заработной платы (оклад, ставка заработной платы), выплаты компенсационного характера за выполнение основной работы, входящей в круг должностных обязанностей) работникам Учреждения, согласно утвержденному штатному расписанию из числа:

- другого персонала (главный бухгалтер*)*;
- младшего-обслуживающего персонала (уборщик служебных помещений, уборщик территорий, гардеробщик, техник, электромонтер, сторож (вахтер), машинист по стирке белья, кастелянша, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий);
- иного персонала (заведующий хозяйством, бухгалтер, секретарь руководителя, специалист по кадрам, контрактный управляющий, специалист по охране труда, делопроизводитель, калькулятор*)*;

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

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

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

4.1. Размеры должностных окладов, окладов, ставок заработной платы работникам устанавливаются по соответствующим должностям и профессиям в штатном расписании Учреждения определяются на основании:

- ✓ 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:
- старшим воспитателям;
- педагогам-психологам;
-социальным педагогам;
-педагогам-организаторам;
-педагогам-библиотекарям;
- методистам;
-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 24 часа в неделю за ставку заработной платы устанавливается:
- музыкальным руководителям.

✓ Норма часов педагогической работы 25 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается воспитателям, непосредственно осуществляющим обучение, воспитание, присмотр и уход за обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья независимо от количества таких детей в группе.

✓ Норма часов педагогической работы 30 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:
- воспитателям, осуществляющим обучение, воспитание, присмотр и уход за обучающимися (воспитанниками) в группах продленного дня.

✓ Норма часов педагогической работы 36 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается воспитателям (организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам дошкольного образования, а также осуществляющих присмотр и уход за детьми, за исключением воспитателей, для которых нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы предусмотрены 25,30 часов в неделю).

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

- учителям;
- педагогам дополнительного образования.

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

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

4.5. 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, 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, 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, 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, 24, 25, 30, 36 часам в неделю, для педагогических работников, указанных в пункте 4.2 Положения, 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, (старший) методист, (старший) воспитатель, педагог-библиотекарь, мастер производственного обучения, (старший) педагог дополнительного образования, социальный педагог
Учитель технологии	Мастер производственного обучения, инструктор по труду
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед, учитель-дефектолог, учитель (при выполнении учебной работы по адаптированным образовательным программам), (старший) воспитатель, (старший) педагог дополнительного образования
Учитель музыки	Преподаватель (детской музыкальной школы, школы искусств), музыкальный руководитель, концертмейстер
Преподаватель (музыкально-теоретических дисциплин, детской музыкальной школы)	Учитель музыки, музыкальный руководитель, концертмейстер
Преподаватель (художественной школы, школы искусств)	Учитель изобразительного искусства
Учитель (адаптивной) физической культуры,	(старший) тренер-преподаватель, руководитель физического воспитания,

преподаватель физической культуры	инструктор по физической культуре
Преподаватель	Учитель (при совпадении профиля работы), (старший) педагог дополнительного образования,
Преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности и защиты Родины жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности) преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины, (старший) педагог дополнительного образования
Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель (физической культуры), (старший) методист, (старший) инструктор – методист, инструктор по физической культуре, (старший) педагог дополнительного образования
(Старший) воспитатель	(старший) воспитатель, методист, педагог-организатор, социальный педагог, педагог дополнительного образования
(Старший) методист	(старший) методист, педагог-психолог, (старший) инструктор - методист, (старший) педагог дополнительного образования, педагог – организатор, социальный педагог, инструктор по физической культуре, старший вожатый,
Мастер производственного обучения	Методист, (старший) инструктор-методист, (старший) педагог дополнительного образования, инструктор по труду
Педагог - психолог	Воспитатель, (старший) педагог дополнительного образования, методист, социальный педагог, педагог – организатор, старший вожатый
Старший тренер-преподаватель	(Старший) тренер-преподаватель, (старший) инструктор-методист, методист, (старший) педагог дополнительного образования, педагог-организатор, инструктор по физической культуре
Старший педагог дополнительного образования	(Старший) педагог дополнительного образования, методист, Педагог – организатор, (старший) инструктор-методист, (старший) тренер-преподаватель, концертмейстер,

	музыкальный руководитель, старший вожатый
Старший инструктор-методист	(Старший) педагог дополнительного образования, инструктор-методист, методист, (старший) тренер-преподаватель, педагог-организатор
Педагог дополнительного образования	(Старший) педагог дополнительного образования, педагог – организатор, инструктор-методист, тренер-преподаватель, концертмейстер, музыкальный руководитель, старший вожатый
Педагог – организатор	Педагог дополнительного образования, старший вожатый
Социальный педагог	Педагог дополнительного образования, педагог – организатор, старший вожатый
Тренер-преподаватель	(Старший) тренер-преподаватель, инструктор-методист, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, инструктор по физической культуре,
Инструктор-методист	педагог дополнительного образования, тренер-преподаватель, педагог-организатор
Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	(Старший) педагог дополнительного образования, педагог – организатор, (старший) воспитатель

VI. Порядок и условия выплаты компенсационных доплат

6.1. Работникам Учреждения как по основной должности, так и по совместительству могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

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

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

Класс условий труда (вредный) 3.1. - 4%,

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

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

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, гарантии и компенсации работникам не устанавливаются.

6.1.2. Доплата за работу в ночное время устанавливается в размере 35 % должностного оклада (оклада), ставки заработной платы, рассчитанная за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов).

6.1.3. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни* оплачивается в соответствии со статьей 153 Трудового Кодекса Российской Федерации - в двойном размере с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлении от 28 июня 2018 года № 26-П.

6.1.4. Сверхурочная работа* оплачивается за первые два часа в полуторном размере за последующие часы в двойном размере (по желанию работника вместо повышенной оплаты ему может быть предоставлен день отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно). Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой.

**При исчислении размера доплаты за работу в выходные или нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу учитываются не только должностные оклады (оклады, ставки заработной платы), но и компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные системой оплаты труда.*

Расчет стоимости часа для определения размера доплаты за работу в выходные или нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу производится путем деления установленного работнику оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), стимулирующих и компенсационных выплат, предусмотренных установленной для него системой оплаты труда, на установленную норму рабочего времени в этом месяце (в часах) или на среднемесячную норму рабочего времени (в часах) в учетном периоде при суммированном учете рабочего времени.

6.1.5. 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 том же Учреждениии наряду с работой, определенной трудовым договором (наряду с работой руководителями учреждений, их заместителями, другими работниками) применяется порядок исчисления заработной платы в соответствии с настоящим Положением по утвержденному тарификационному списку с учетом гарантированных выплат - оплаты за учебную (преподавательскую) работу или объем педагогической работы в неделю от ставки заработной платы (оклада), выплат компенсационного характера, а также выплат стимулирующего характера за первую (высшую) квалификационную категорию.

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

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

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

- замещение временно отсутствующих по болезни или другим причинам учителей одновременно в двух подгруппах (по предметам, где предусмотрено деление классов (групп) на подгруппы в размере 50% за фактически отработанное время (выполненный объем работы, учебной нагрузки) из расчета оплаты по должностному окладу, ставки заработной платы.

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

№ п./п	Критерий	Размер доплаты, (сумма) должностного оклада (оклада)
1	2	3
1.	За проведение ВПР (с учетом объема выполненной работы): НОО ООО СОО	 1644,30 3288,60 1644,30

2.	За информационно-технологическое сопровождения ВПР	1644,30
3.	За проверку работ ВПР одного класса (группы)	822,15

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

№ п/п	Типы учреждений, классов и групп, условия выполнения работ	Категории работников	Размер доплаты*	
			% от оплаты по должностному окладу (окладу), ставки заработной платы (*за исключением педагогических работников 4 квалификационного уровня - графа 5)*	в абсолютном значении *педагогическим работникам 4 квалификационного уровня*[1]
1	*2*	*3*	*4*	*5*
1	Общеобразовательные учреждения, осуществляющие инклюзивное обучение (воспитание) детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов по адаптированным образовательным программам в классах, группах	педагогические работники	20*	3 288,6*
2	Учреждения, имеющие группы круглосуточного пребывания	работники структурного подразделения, групп	15	
3	Общеобразовательные учреждения, осуществляющие обучение на дому	педагогические работники ****	20	3 288,6
4	Общеобразовательные учреждения (классы, группы) с углубленным изучением отдельных учебных предметов, предметных областей соответствующей образовательной программы	педагогические работники ****	15	2 466,45
5	Образовательные учреждения, реализующие программы дошкольного образования и имеющие группы компенсирующей или комбинированной направленности, с совместным пребыванием здоровых детей и детей с ограниченными возможностями здоровья	педагогические работники ****	20	3 288,6
		другие работники **	15	
6	Образовательные учреждения, реализующие программы дошкольного	педагогические работники ****	15	2 466,45

№ п/п	Типы учреждений, классов и групп, условия выполнения работ	Категории работников	Размер доплаты*	
			% от оплаты по должностному окладу (окладу), ставки заработной платы (*за исключением педагогических работников 4 квалификационного уровня - графа 5)*	в абсолютном значении *педагогическим работникам 4 квалификационного уровня*[1]
1	*2*	*3*	*4*	*5*
	образования и имеющие группы с воспитанниками в возрасте до 3 лет	другие работники **	10	
		другие работники **	15	
7	Образовательные учреждения, реализующие программы дошкольного образования и имеющие группы оздоровительной направленности с приоритетным осуществлением санитарно-гигиенических, профилактических и оздоровительных мероприятий и процедур (кроме указанных в строке 21)	педагогические работники ****	15	2 466,45
		другие работники **	10	
8	Общеобразовательные учреждения, осуществляющие индивидуальное обучение детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов по адаптированным образовательным программам	педагогические работники	20	3 288,6
9	Образовательные учреждения, реализующие программы дошкольного образования, осуществляющие инклюзивное обучение (воспитание) детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов по адаптированным образовательным программам в группах общеразвивающей направленности	педагогические работники	20*	3 288,6*

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

*** к другим работникам относятся работники, осуществляющие деятельность непосредственно в указанных классах, группах.*

*** *к прочим работникам относятся все работники общеобразовательного учреждения, осуществляющего деятельность по адаптированным общеобразовательным программам.*

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

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

Перечень педагогических работников с обучающимися (воспитанниками), которые не осуществляют обучение (воспитание) детей непосредственно в классах (группах) Учреждения, которым производятся доплаты:

Учитель-логопед, учитель-дефектолог - 3288,60 руб.;

Педагог - психолог – 3229,40 руб.;

Социальный педагог- 3137,80 руб.

Музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре 3008,40 руб.

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

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, для лиц с ограниченными возможностями здоровья (далее – вознаграждение (доплата) за классное руководство.

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, но не более двух выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в двух и более классах.

Доплата за классное руководство устанавливается из расчета от 2250 рублей в месяц, из расчета наполняемости не менее 25 человек пропорционально численности обучающихся. При уменьшении количества учащихся в классе размер доплаты может быть изменен.

6.3.2. проверка письменных работ – доплата устанавливается в абсолютном размере в зависимости от предмета, фактического объема учебной нагрузки:

№ п.	Предмет	Размер доплаты от ставки, сумма
1	2	3
1	Русский язык, литература, русский язык (начальное общее образование)	2466,45
2	Математика (алгебра, геометрия, вероятность и статистика), математика (начальное общее образование)	1644,30
3	Иностранный язык, литературное чтение	822,15
4	Биология, физика, химия, история, обществознание, география, ИЗО, информатика, окружающий мир	493,29

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

№ п.	Предмет	Размер надбавки, сумма
1	2	3
1	Труд (технология), физическая культура	1644,3
2	Химия, физика, биология, география, ОБЗР, информатика, проектная деятельность	822,15

6.3.4. за руководство предметными, цикловыми и методическими объединениями - доплата устанавливается в процентном соотношении от оклада (ставки) работника:

№ п.	Методическое объединение (МО)	Размер надбавки, сумма
1	2	3
1	Педагогов инклюзивного образования	2630,88
2	Учителей русского языка и литературы; Учителей математики и информатики	3288,60
3	Учителей начальных классов	3288,60
4	Учителей иностранного языка; Учителей истории, обществознания, географии; Учителей биологии и химии	2466,45
5	Учителей физики	1644,30
6	Учителей музыки, ИЗО, труд(технология)	1644,30
7	Учителей физической культуры, ОБЗР	1644,30
8	Классных руководителей	2466,45

При распределении обязанностей между сотрудниками допускается разделение и суммирование размера надбавки с учетом объема выполняемой работы.

6.3.5. выполнение дополнительной индивидуальной и (или) групповой работы с обучающимися, участие в оздоровительных, воспитательных и других мероприятиях, проводимых в целях реализации

образовательных программ в организации, включая участие в концертной деятельности, конкурсах, состязаниях, спортивных соревнованиях, тренировочных сборах, экскурсиях, других видах учебной деятельности, в том числе за:

№ п.	Критерий	Размер доплаты %
1	2	3
1.	За организацию опытно-инновационной и методической работы ОУ	8221,50
2.	За организацию опытно-инновационной и методической работы в дошкольном отделении ОУ	4110,75
3.	За организацию участия обучающихся в олимпиадах, конкурсах, турнирах, конференциях различного уровня в соответствии с Всероссийским и региональным календарем событий	5755,05
4.	За информационно-технологическое сопровождения олимпиад, конкурсов, турниров, конференций различного уровня в соответствии с Всероссийским и региональным календарем событий	4932,9
5.	За организацию и реализацию практики инклюзивного образования; создание условий ППС образования	10687,95
6.	За организацию и реализацию практики инклюзивного образования; создание условий ППС образования в дошкольном отделении ОУ	2630,88
7.	За организацию внеклассной и внешкольной работы с учащимися ОУ (включая организацию и проведение соревнований) НОО	1644,30
8.	За организацию внеклассной и внешкольной работы с учащимися ОУ (включая организацию и проведение соревнований) ООО	3617,46
9.	За организацию внеклассной и внешкольной работы с учащимися ОУ (включая организацию и проведение соревнований) СОО	1973,16
10.	За организацию и проведение мероприятий по актуальным направлениям модернизации образования	1479,87
11.	За организацию и проведение мероприятий по профориентации и социализации обучающихся	1453,23
12.	За проведение курсов внеурочной деятельности обучающихся (за исключением входящей в учебную нагрузку, предусмотренную планом внеурочной деятельности) при реализации ООП с учетом количества учебных занятий в неделю	739,94
13.	За проведение информационно-просветительских занятий патриотической, нравственной и экологической направленности «Разговоры о важном» и занятий, посвященных профориентации с учетом количества учебных занятий в неделю	739,94
14.	За организацию работы по проектной деятельности с	2466,45

	учащимися ООО	
15.	За организацию работы по проектной деятельности с учащимися СОО	3617,46
16.	За организацию работы по заполнению и функционированию государственной информационной системы «Электронная школа» в ОУ	11674,53
17.	За проведение лабораторных и практических работ по физике, химии	2959,74
18.	За проведение практических работ по информатике	1479,87
19.	За ведение базы «Электронного детского сада» в дошкольном отделении	5489,98
20.	За ведение базы «Индивидуальная программа реабилитации и абилитации» (ИПРА)	4110,75
21.	За ведение базы «Индивидуальная программа реабилитации и абилитации» (ИПРА) в дошкольном отделении ОУ	5590,62
22.	За индивидуальную работу с учащимися 10-11 классов по выполнению «Индивидуального проекта» с учетом количества проектных работ	411,08
23.	За организацию работы по заполнению и функционированию АИС «Профилактика»	2667,13
24.	За организацию учебной деятельности обучающихся при реализации индивидуального образовательного маршрута с учетом количества учебных занятий в неделю	1479,87
25.	За дополнительную индивидуальную и (или) групповую работу с обучающимися, включая работу с одаренными и отстающими учащимися, специально организованную по подготовке выпускников 9-х и 11-х классов к государственной итоговой аттестации, индивидуальные и групповые консультации, дополнительные занятия, включая использование дистанционных образовательных технологий с учетом объема работы	822,15
26.	За организацию и проведение групповых и индивидуальных занятий с обучающимися с ОВЗ и детьми-инвалидами, направленных на преодоление трудностей в обучении и развитие познавательного интереса к изучаемым предметам (из расчета 1-го занятия в неделю) – учителям-предметникам	548,10

6.3.6. выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством, педагогическим работникам, не имеющим квалификационную категорию «педагог-наставник» - доплата устанавливается в размере 2466,45 руб. в соответствии со статьей 351.8 ТК РФ. Размеры и условия осуществления указанной доплаты устанавливаются трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) в соответствии с Положением с учетом содержания и (или) объема работы по наставничеству.

6.3.7. выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством, педагогическим работникам, имеющим квалификационную категорию «педагог-наставник» - доплата устанавливается в размере 3288,60 руб.

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.

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.

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

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

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

7.3. Другие гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами, предоставляются лицам, работающим по совместительству, в полном объеме.

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

VIII. Порядок установления стимулирующих выплат

8.1. Работникам Учреждения могут быть установлены выплаты стимулирующего характера:

- ✓ за ученую степень, ученое звание;
- ✓ за почетное звание и другие знаки отличия;
- ✓ за наличие первой или высшей квалификационной категории;

✓ молодым специалистам, осуществляющим педагогическую деятельность;

✓ за продолжительность непрерывной работы;

✓ вознаграждение по итогам работы;

✓ советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями.

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

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

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

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

✓ за ученую степень доктор наук - 3288,6 руб. педагогическим работникам, отнесенным к 4 квалификационному уровню.

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

8.4.1. Почетные звания:

-«Ветеран сферы воспитания и образования», «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник науки и техники Российской Федерации», «Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации», «Народный учитель», «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель», «Заслуженный работник профтехобразования», «Заслуженный мастер профтехобразования», «Заслуженный тренер», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный мастер спорта», «Гроссмейстер по шахматам (шашкам)», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный деятель искусств», «Народный артист», «Заслуженный артист», «Народный врач», «Заслуженный врач», медаль Л.С. Выготского и другие почетные звания, соответствующие профилю выполняемой работы, устанавливаются - в размере 3 288,6 руб. педагогическим работникам, отнесенным к 4 квалификационному уровню;

- Мастер спорта России международного класса», «Мастер спорта России», «Гроссмейстер России»; «Мастер спорта СССР международного класса», «Гроссмейстер СССР» и другие спортивные звания, соответствующие профилю выполняемой работы, устанавливаются в размере 4110,75 руб. педагогическим работникам, отнесенным к 4 квалификационному уровню.

8.4.2. Нагрудные знаки: «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации», «За милосердие и благотворительность», «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник науки и техники Российской

Федерации», «Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации», «Отличник народного просвещения», «Отличник профессионально-технического образования», «Отличник физической культуры», «Отличник физической культуры и спорта», «Отличник профессионально-технического образования РСФСР», «Почетный наставник, «За верность профессии», «Молодость и Профессионализм», «медалью К.Д.Ушинского» и другие, соответствующие профилю выполняемой работы, устанавливаются в размере 3 288,60 руб. педагогическим работникам, отнесенным к 4 квалификационному уровню;

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

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

8.4.5. Знак отличия Министерства просвещения Российской Федерации «Отличник просвещения» устанавливается в размере 4110,75 руб. педагогическим работникам, отнесенным к 4 квалификационному уровню;

8.4.6. Благодарность Президента Российской Федерации, благодарность Верховного главнокомандующего Вооруженными силами Российской Федерации» и благодарность Министерства просвещения Российской Федерации устанавливается в размере 822,15 руб. педагогическим работникам, отнесенным к 4 квалификационному уровню квалификационному уровню;

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

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

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

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

8.5. Стимулирование молодых специалистов, осуществляющих педагогическую деятельность, устанавливается в размере 25% от должностного оклада, ставки заработной платы и составляет 4110,75 руб. педагогическим

работникам, отнесенным к 4 квалификационному уровню в течение 3-х лет и является обязательной выплатой постоянного характера, которая рассчитывается с учетом объема их педагогической работы или учебной нагрузки пропорционально отработанному времени (*пункт 6.2.9 Соглашения*).

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

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

№ п/п	Стаж работы	Размер надбавки, сумма
1	*2*	*3*
1	От 1 года до 5 лет	1644,30
2	От 5 до 10 лет	2466,45
3	От 10 до 15 лет	3288,60
4	От 15 до 20 лет	4110,75
5	Свыше 20 лет и более	4932,90

Размер надбавки за продолжительность непрерывной работы в процентах от должностного оклада устанавливается по основной должности другим работникам Учреждения:

№ п/п	Стаж работы	Размер надбавки, % должностного оклада (оклада), ставки заработной платы
1	*2*	*3*
1	От 1 года до 5 лет	10
2	От 5 до 10 лет	15
3	От 10 до 15 лет	20
4	От 15 до 20 лет	25
5	Свыше 20 лет и более	30

* В стаж работы засчитывается:

- время непрерывной работы как по основной работе, так и работе по совместительству на любых должностях в учреждениях образования, дошкольного образования, дополнительного образования, прочих учреждениях сферы образования и учреждениях, подведомственных департаменту;
- время работы в централизованных бухгалтериях департамента и учреждениях образования, дошкольного образования, дополнительного образования, прочих учреждениях сферы образования и учреждениях, подведомственных департаменту при условии, если за ней непосредственно следовала работа в данных учреждениях;
- время муниципальной службы, работы на должностях в органах местного самоуправления при условии, если за ними непосредственно следовала работа в учреждениях, подведомственных департаменту.

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

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

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

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

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

-пенсионерам, вышедшим на государственную пенсию из учреждения образования (по старости, по инвалидности, за выслугу лет и другим основаниям;

-занятым на сезонных работах в учреждениях образования.

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

Надбавка за продолжительность непрерывной работы в Учреждении начисляется после того, как месячная заработная плата работников, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда, достигла уровня МРОТ, в приделах фонда оплаты труда.

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

✓ за наличие первой или высшей квалификационной категории;

- за I квалификационную категорию в размере 1644,30 руб. педагогическим работникам, отнесенным к 4 квалификационному уровню, рассчитываемая с учетом объема их преподавательской (педагогической) работы или учебной (преподавательской) работы (обязательная выплата постоянного характера на срок действия присвоенной квалификационной категории);
- за высшую квалификационную категорию в размере 2630,88 руб. педагогическим работникам, отнесенным к 4 квалификационному уровню, рассчитываемая с учетом объема их преподавательской (педагогической) работы или учебной (преподавательской) работы (обязательная выплата постоянного характера на срок действия присвоенной квалификационной категории);

Доплата за квалификационную категорию педагогическим работникам, не отнесенным к 4 квалификационному уровню, устанавливается в размере 10% за первую категорию и 16% за высшую квалификационную категорию от должностного оклада с учетом объема их педагогической работы.

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 4110,75 руб. педагогическим работникам, отнесенным к 4 квалификационному уровню за первую категорию;

- и в размере 8221,50 руб. педагогическим работникам, отнесенным к 4 квалификационному уровню за высшую категорию.

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

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

Надбавка за качественные показатели эффективности Учреждения устанавливается по каждой должности и профессии за определенный период работы (квартал) по утвержденным критериям:

№ п/п	**Критерий**	Размер надбавки, сумма
1	2	3
1.	За организацию работы по обобщению педагогического опыта учителей школы в рамках района и города	2137,59
2.	За организацию сопровождения педагогических работников по аттестации и повышению профессиональных компетенций	5919,48
3.	За составление расписания занятий, организацию замены уроков, ведение журнала замещенных и пропущенных уроков, ведение табеля учета рабочего времени учителей, осуществляющих образовательную деятельность ООО, СОО	11674,53
4.	За составление расписания занятий, организацию замены уроков, ведение журнала замещенных и пропущенных уроков, ведение табеля учета рабочего времени учителей, осуществляющих образовательную деятельность НОО	2466,45
5.	За ведение протоколов Совета Учреждения и Экспертного совета	1973,16
6.	За ведение протоколов Совета Учреждения и Экспертного совета в дошкольном отделении ОУ	2099,11
7.	За ведение протоколов Педагогического совета Учреждения в дошкольном отделении	2137,59
8.	За ведение протоколов Педагогического совета Учреждения, административных совещаний Учреждения, за ведение протоколов постоянно действующих семинаров Учреждения	4768,47
9.	За организацию взаимодействия школы с общественными	3451,58

	организациями, с целью проведения социально-профилактических мероприятий, рейдов	
10.	За осуществление отдельных полномочий по взаимодействию с организациями, оказывающими социальные услуги	3451,58
11.	За работу с детьми, находящимися под опекой и стоящими на учете в органах социальной защиты населения	2196,46
12.	За организацию работы по диспансерному обследованию учащихся	1479,87
13.	За организацию работы службы примирения (медиации)	1614,70
14.	За безопасность образовательного пространства, ведение документации по ГО и ЧС	2466,45
15.	За организацию горячего питания учащихся НОО	4932,90
16.	За организацию горячего питания учащихся ООО, СОО	7532,80
17.	За систематизацию, ведение и обеспечение сохранности школьного архива	941,60
18.	За подготовку конкурсной документации в сфере размещения заказов и проведения электронных торгов, ведение документации, учет и исполнение обязательств по контрактам	10945,00
19.	За обеспечение сохранности имущества и инвентаря, принадлежащего Учреждению	8602,00
20.	За обеспечение последовательной и систематической работы в Навигаторе дополнительного образования детей Новосибирской области, ведение официальной страницы VK Мессенджер (госпаблик) в дошкольном отделении ОУ	1453,23
21.	За обеспечение последовательной и систематической работы по формированию функциональной грамотности	1479,87
22.	За организацию информационного освещения деятельности Учреждения в социальных сетях	1479,87
23.	За ведение сайта Учреждения	2466,45
24.	За организацию и проведение ГИА	19345,00
25.	За техническое сопровождение ГИА	10164,00
26.	За своевременную и качественную организацию технического обеспечения эксплуатации компьютерной и оргтехники	9865,80
27.	За организацию заполнения и ведения базы Федеральной информационной системы «Федеральный реестр сведений о документах об образовании и (или) о квалификации, документах об обучении» (ФИС ФРДО)	4768,47
28.	За организацию работы по учету и социальной поддержке членов семей мобилизованных и участников СВО	1315,44
29.	За ведение протоколов собрания трудового коллектива	706,20
30.	За ведение протоколов собрания трудового коллектива в дошкольном отделении ОУ	807,35
31.	За обеспечение последовательной и систематической работы по созданию цифровой образовательной среды (ЦОС)	5590,62

Оценка качества работ и размеры надбавки за качество выполняемых работ, установленных в виде разовых выплат (за период), в абсолютном размере:

№ п.	**Критерий**		Размер надбавки, сумма/ процент
1	2		3
1.	Победа в профессиональных конкурсах: «Учитель года», «Молодой специалист года», «Классный руководитель года» и др.		До 100%
2.	Звание лауреата в профессиональных конкурсах: «Учитель года», «Молодой специалист года», «Классный руководитель года» и др.		До 80%
3.	Участие в профессиональных конкурсах: «Учитель года», «Молодой специалист года», «Классный руководитель года» и др.		До 50%
4.	За подготовку материально-технической базы по проведению уроков по лыжной подготовке в соответствии с учебной программой		До 20%
5.	За координацию деятельности по созданию условий для полноценного отдыха, оздоровления детей, развития их внутреннего потенциала		До 100%
6.	За проведение мониторинговых и диагностических обследований		До 20%
7.	За организацию и проведение федеральных и региональных оценочных процедур		До 30%
8.	За своевременное предотвращение аварийных ситуаций		До 100%
9.	За отсутствие нарушений и замечаний надзорных органов по результатам проверок		До 100%
10.	За отсутствие замечаний по содержанию в чистоте помещений, территории Учреждения		До 100%
11.	За обеспечение санитарных норм при организации учебно-воспитательного процесса		До 100%
12.	За личный вклад в достижение общих результатов		До 100%
13.	За участие в мероприятиях, направленных на выявление, поддержку и развитие способностей и талантов у детей и молодежи (проводимые РЦ «Альтаир», технопарком «Кванториум», центрами «IT – куб», Домом научной коллаборации им. Ю.В. Кондратюка НГТУ, Всероссийского конкурса научно-технологических проектов «Большие вызовы» и т.д.)		До 50%
14.	За наличие победителей и призеров в мероприятиях, направленных на выявление, поддержку и развитие способностей и талантов у детей и молодежи (проводимые РЦ «Альтаир», технопарком «Кванториум», центрами «IT – куб», Домом научной коллаборации им. Ю.В. Кондратюка НГТУ, Всероссийского конкурса научно-технологических		До 100%
15.	За наличие победителя олимпиад, конференций, конкурсов, фестивалей, проектов, спортивных соревнований, ВсОШ	всероссийского уровня	100%
		регионального уровня	70%
		муниципального уровня	50%
16.	Наличие призера олимпиад, конференций, конкурсов, фестивалей, проектов, спортивных соревнований,	всероссийского уровня	70%
		регионального уровня	50%
		муниципального уровня	30%

	ВсОШ		
17.	За наличие коллектива победителя олимпиад, конференций, конкурсов, фестивалей, проектов, спортивных соревнований	всероссийского уровня	100%
		регионального уровня	80%
		муниципального уровня	60%
18.	Наличие коллектива призера олимпиад, конференций, конкурсов, фестивалей, проектов, спортивных соревнований	всероссийского уровня	100%
		регионального уровня	70%
		муниципального уровня	40%
19.	За участие в региональном этапе ВсОШ		40%
20.	За осуществление подготовки учебных комплексов по новым дисциплинам, вводимым в связи с изменением учебных планов		До 50%
21.	За осуществление деятельности по организации творческих, интеллектуальных, научных и других объединений учащихся (например, научных обществ учащихся)		До 25%
22.	За осуществление учителями (преподавателями) физической культуры деятельности по организации школьных спортивных клубов		До 15%
23.	За разработку локальных нормативных актов		До 50%
24.	За подготовку и организацию социально значимых мероприятий в образовательной организации		До 50%
25.	За результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися (воспитанниками), в том числе имеющих инвалидность и ограниченные возможности здоровья		До 100%
26.	За организацию работы по подготовке обучающихся к сдаче нормативов ВФСК «ГТО»		До 50%
27.	Выплаты работнику(ам), на которого(ых) с письменного согласия возложены общественно значимые виды деятельности, в том числе по: - содействию создания условий, повышающих результативность деятельности образовательной организации, благоприятного климата в коллективе; - участию в разработке локальных нормативных актов, подготовке и организации социально значимых мероприятий в образовательной организации; - контролю за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права; - контролю за выполнением условий трудовых договоров работников, дополнительных соглашений к трудовым договорам, коллективных договоров		До 100%

Работникам учреждения, не относящимся к 4 квалификационному уровню, с периодичностью один раз в квартал устанавливается надбавка за качественные показатели эффективности деятельности в абсолютном размере, с целью обеспечения гарантированной части оплаты труда при условии полного отработанного времени в расчетном периоде в соответствии с критериями по каждой должности.

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 процентах.

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 за своей подписью в срок до 20 числа текущего периода (месяца).

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

Комиссия оформляет решение в виде протокола с подведением итогов стимулирующих выплат по каждому работнику (с указанием должности).

На основании решения Комиссии руководителем Учреждения издается приказ с указанием итоговой суммы в процентах, а также суммы стимулирующих выплат в денежном эквиваленте, подлежащих выплате каждому работнику за установленный период.

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

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

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

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

✓ Премии за выполнение важных и особо важных заданий работнику устанавливается приказом руководителя Учреждения за качественное и оперативное выполнение конкретного важного или особо важного задания, не

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

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: (*рекомендуемые критерии - пункт 4.9. постановления Мэрии г. Новосибирска от 17 февраля 2020 г. N 557).*

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

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

ФОТ*ст суб.* = **ФОТ***ст пед* + **ФОТ**ст *увп*+ **ФОТ**ст *др*+ **ФОТ***ст 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;

ФОТ*ст увп* – часть фонда оплаты труда для выплат учебно-вспомогательного персонала;

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

ФОТ*ст ауп* –часть фонда оплаты труда для выплат работникам из числа административно-управленческого персонала, связанного с учебным процессом.

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

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

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

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

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

ФОТпед прем - часть фонда оплаты труда для премирования педагогического персонала.

8.12. 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* где:

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

ФОТ*ст др* – часть фонда оплаты труда для выплат прочим работникам.

ФОТ*ст моп* - часть фонда оплаты труда младшего обслуживающего персонала;

8.13. 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.

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

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

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

9.2. Условия оплаты труда заместителей руководителя Учреждения и главного бухгалтера устанавливаются трудовым договором между руководителем Учреждения и заместителями руководителя Учреждения,

главным бухгалтером в соответствии с системой оплаты труда, установленной настоящим Положением.

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

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад, рублей
1	Руководитель (директор, заведующий) Учреждения	
	I группа по оплате труда руководителей	21 494
	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 Учреждения, 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 5 человек. Состав Комиссии состоит из представителей администрации (за исключением руководителя), методической службы, педагогических работников, заведующий хозяйством, председателя первичной профсоюзной организации и утверждается приказом руководителя Учреждения с обязательным указанием должности. В составе Комиссии утверждено 2 подкомиссии, в составе которых обязательно присутствует председатель первичной профсоюзной организации или его заместитель.

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 информацию, предоставленную сотрудниками за качественные показатели, которая прилагается к протоколу с оцениванием деятельности непосредственно самим работником, его руководителем и итоговых оценок Комиссии по деятельности каждого работника;
- осуществляет подсчет 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.

Секретарь Комиссии на основании всех материалов составляет итоговый оценочный лист всех работников в процентах, для ознакомления работников под роспись.

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

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

10.7. Утвержденный оценочный лист оформляется протоколом.

В протоколе заседания комиссии указывается:

наименование общеобразовательного учреждения;

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

10.8. Бухгалтер школы:

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

содействует при подсчете количества и итоговой суммы процентов, проводит расчеты по пересчету процентов каждым работником в денежный эквивалент (руб.).

10.9. На основании протокола директор Учреждения издает приказ о назначении стимулирующих выплат работникам.

10.10.Информирование работников за полученные качественные показатели деятельности производится путем ознакомления с приказом индивидуально.

10.11.В течение 3 дней после информирования работник, несогласный с оценкой качества его профессиональной деятельности, вправе обратиться в Комиссию с заявлением в письменном виде при наличии аргументированных доводов.

10.12.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.