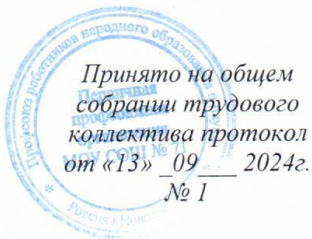


**ПОЛОЖЕНИЕ О СИСТЕМЕ
ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ**



Утверждено:
Директор
приказ от «18»_09_2024г.
№ 459-од

Мотивированное мнение:
Председатель профсоюзной
первичной организации
протокол от «13»_09_2024г.
№1

Положение о системе оплаты труда работников МБОУ СОШ №71

г. Новосибирска

І. Общие положения

1.1. Настоящее положение о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения города Новосибирска «Средняя общеобразовательная школа №71»

(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.

1.2. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- постановлений мэрии г. Новосибирска от 18 сентября 2019 г. N 3477 «О Положении об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и определении предельного уровня соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников муниципальных учреждений города Новосибирска», от 17 февраля 2020 г. N 557 «О Положении об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент образования мэрии города Новосибирска»;

-Соглашения в сфере труда по муниципальным учреждениям, подведомственным департаменту образования мэрии города Новосибирска, на 2024 – 2026 годы (далее – Соглашение);

- Единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

Принято на общем
собрании трудового
коллектива протокол
от «13» 09 2024г.
№ 1

Утверждено:
Директор _____
приказ от «18» 09 2024г.
№ 459-од

Мотивированное мнение:
Председатель профсоюзной
первичной организации
протокол от «13» 09 2024г.
№1

Положение о системе оплаты труда работников МБОУ СОШ №71

г. Новосибирска

I. Общие положения

1.1. Настоящее положение о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения города Новосибирска «Средняя общеобразовательная школа №71»

(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.

1.2. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

- государственных гарантий по оплате труда;

- перечня видов выплат компенсационного характера;

- перечня видов выплат стимулирующего характера;

- постановлений мэрии г. Новосибирска от 18 сентября 2019 г. N 3477 «О Положении об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и определении предельного уровня соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников муниципальных учреждений города Новосибирска», от 17 февраля 2020 г. N 557 «О Положении об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент образования мэрии города Новосибирска»;

- Соглашения в сфере труда по муниципальным учреждениям, подведомственным департаменту образования мэрии города Новосибирска, на 2024 – 2026 годы (далее – Соглашение);

- Единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

1.3. Оплата труда работников учреждения включает:

- оклад (должностной 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, в том числе из специальной части фонда оплаты труда (для учителей);
- 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. В соответствии с Положением 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 с учетом мнения первичной профсоюзной организации и с письменным ознакомлением данных работников под подпись.

Тарификационный список педагогического персонала, обучающего на дому длительно болеющих или хронически больных детей, осуществляется на общих основаниях на учебный год.

1.6. 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.

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

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

- за вторую половину месяца (период с 15 по 30 (31) число) - 25 числа месяца, следующего за расчетным.

1.8. При выплате заработной платы 10 числа 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.

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

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

1.10. 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 Учреждений 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: заместители руководителя, обеспечивающие организацию образовательного процесса; руководители структурных подразделений; педагогические работники; учебно-вспомогательный персонал

III. Структура фонда оплаты труда

3.1. Фонд оплаты труда учреждения состоит:

$$\text{ФОТ} = \text{ФОТ}_{\text{суб}} + \text{ФОТ}_{\text{м}}, \text{ где}$$

$\text{ФОТ}_{\text{суб}}$ – фонд оплаты труда, финансируемого из средств субвенции;

$\text{ФОТ}_{\text{м}}$ – фонд оплаты труда, финансируемого из средств муниципального бюджета.

3.2. Фонд оплаты труда, финансируемого из средств субвенции состоит из базовой части и стимулирующей части:

$$\text{ФОТ}_{\text{суб}} = \text{ФОТ}_{\text{б суб}} + \text{ФОТ}_{\text{ст суб}} + \text{ФОТ}_{\text{ст суб р}}, \text{ где}$$

$\text{ФОТ}_{\text{суб}}$ - фонд оплаты труда, финансируемого из средств субвенции;

$\text{ФОТ}_{\text{ст суб}}$ – часть фонда оплаты труда, направляемая на стимулирование работников;

$\text{ФОТ}_{\text{ст суб р}}$ – часть фонда оплаты труда, направляемая на стимулирование руководителя;

$\text{ФОТ}_{\text{б суб}}$ – 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 :

$$\text{ФОТ}_{\text{б суб}} = \text{ФОТ}_{\text{б уч}} + \text{ФОТ}_{\text{б др пед}} + \text{ФОТ}_{\text{б ауп}} + \text{ФОТ}_{\text{б узн}}, \text{ где:}$$

ФОТ_{б уч} - базовая часть фонда оплаты труда учителей 70 процентов

ФОТ_{б др пед} - базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников за исключением учителей (воспитатель, педагог-психолог, социальный педагог, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, преподаватель-организатор ОБЗР, тьютор, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями и др.),

ФОТ_{б адм} – базовая часть фонда оплаты труда административно-управленческого персонала (директор, заместители директора по УВР(ВР));

ФОТ_{б увп} – базовая часть фонда оплаты труда учебно-вспомогательного персонала (секретарь учебной части, педагог-библиотекарь), а также связанного с учебным процессом (лаборант).

При этом, размер базовой части фонда оплаты труда за исключением учителей составляет 20 процентов.

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:

ФОТ_м = ФОТ_{б м} + ФОТ_{ст м}, где

ФОТ_м - 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 (заместитель директора по АХЧ, главный бухгалтер, бухгалтер);

- младшего - обслуживающего персонала (уборщик служебных помещений, дворник, сторож, рабочий по обслуживанию здания, слесарь, слесарь по ремонту электрооборудования, бухгалтер, техник, секретарь руководителя, лаборант компьютерного класса)

ФОТ_{стм} – часть фонда оплаты труда, направляемая на стимулирование работников.

3.6. Формирование и утверждение штатного расписания руководителем учреждения производится в пределах базовой части фонда оплаты труда.

3.7. Соотношение составляющих частей в общем фонде оплаты труда утверждается приложением №1 к настоящему Положению.

IV. Определение размеров должностных окладов, ставок заработной платы работникам

4.1. Размеры должностных окладов, окладов, ставок заработной платы работникам 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. N 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 (за исключением учителей),
- специалистам других отраслей, работающих в учреждении,
- учебно-вспомогательному персоналу

- по должности «учитель» размеры ставок заработной платы (за норму часов учебной нагрузки 18 часов в неделю) определяются расчетным путем в соответствии с разделом V настоящего Положения.

➤ Постановления мэрии г. Новосибирска от 30 сентября 2019 г. N 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. Размеры должностных окладов, окладов, ставок заработной платы устанавливаются в индивидуальном трудовом договоре с работником в соответствии со штатным расписанием, утверждаемым руководителем учреждения.

4.3. 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.

4.4. 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 2
1	2
Учитель, преподаватель, тьютор	Преподаватель, учитель, тьютор педагог-библиотекарь, (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),
Учитель музыки	музыкальный руководитель, концертмейстер
Учитель (адаптивной) физической культуры, преподаватель физической культуры	(старший) тренер-преподаватель, руководитель физического воспитания, инструктор по физической культуре
Преподаватель	Учитель (при совпадении профиля работы), (старший) педагог дополнительного образования, руководитель физического воспитания
Преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины, допризывной подготовки	Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности и защиты Родины и сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя основ безопасности и защиты Родины)
Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель (физической культуры),
(Старший) методист	(старший) методист, педагог-психолог, (старший) инструктор - методист, (старший) педагог дополнительного образования, педагог – организатор, социальный педагог,

	инструктор по физической культуре,
Мастер производственного обучения	Методист, (старший) инструктор-методист, (старший) педагог дополнительного образования, инструктор по труду
Педагог - психолог	(старший) педагог дополнительного образования, методист, социальный педагог, педагог – организатор,
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, музыкальный руководитель,
Педагог – организатор	Педагог дополнительного образования
Социальный педагог	Педагог дополнительного образования, педагог – организатор
Тренер-преподаватель	(Старший) тренер-преподаватель, инструктор-методист, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, инструктор по физической культуре,

4.5. Размеры должностных окладов, окладов, ставок заработной платы работников изменяются при повышении и (или) индексации должностных окладов отрасли, а для учителей могут быть увеличены и при изменении нормативов финансового обеспечения.

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

4.7. Продолжительность рабочего времени для педагогических работников устанавливается, исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени, и составляет не более 36 ч. в неделю. При этом, рабочее время включает в себя воспитательную, а также другую педагогическую нагрузку, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке в Правилах внутреннего трудового распорядка.

Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы устанавливаются в соответствии с Приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре":

18 часов в неделю - учителям;

20 ч. в неделю – учителям-логопедам, учителям-дефектологам;

30 ч. в неделю воспитателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам;

36 ч. в неделю:

- ✓ педагогам-психологам;
- ✓ социальным педагогам;
- ✓ педагогам-организаторам
- ✓ инструкторам по труду;
- ✓ педагогам-библиотекарям;
- ✓ методистам, старшим методистам организаций;
- ✓ тьюторам;
- ✓ преподавателям-организаторам основ безопасности и защиты Родины;

V. Расчет стоимости образовательного часа и формирование ставки заработной платы учителя

5.1. Стоимость образовательного часа рассчитывается по формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{оч}} \times 245$$

$$\text{ОЧ}_{\text{уч}} = \frac{\text{ФОТ}_{\text{оч}} \times 245}{\text{В} \times 365}, \text{ где}$$

$$\text{В} \times 365$$

$\text{ОЧ}_{\text{уч}}$ – стоимость образовательного часа учителя

$\text{ФОТ}_{\text{оч}}$ - основная часть фонда оплаты труда учителей;

В – число занятий (уроков) по учебному плану (аудиторная нагрузка) с учетом деления классов на подгруппы (иностранные языки, технология, информатика), обучения на дому. Аудиторная нагрузка включает в себя учебную нагрузку, факультативы и элективные курсы, в соответствии с основным учебным планом;

245 – максимальное число дней обучения в учебном году;

365 – минимальное число дней в календарном году.

5.2. Размер ставки заработной платы по должности «учитель», устанавливается из расчета стоимости образовательного часа, нормы учебной нагрузки в неделю (18час.), среднегодового количества недель в месяц 4,35 ($365/12/7=4,35$).

При этом установленная стоимость образовательного часа должна обеспечить размер ставки заработной платы учителя с 18 часовой учебной нагрузкой в неделю, не менее размера оклада (ставки заработной платы), установленного по должностям, отнесенным к 4 квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы должностей педагогических работников.

5.3. Расчет ставки заработной платы в месяц учителя производится по формуле:

$Ст_{уч} = ОЧ_{уч} \times Нч \times К_{нед}$, где

$Ст_{уч}$ - ставка заработной платы учителя в месяц;

$ОЧ_{уч}$ – стоимость образовательного часа учителя 175,00 руб. Стоимость образовательного часа определена учреждением в пределах основной части фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс, с учетом общего количества учебных часов в учебном году по учебному плану;

$Нч$ - норма часов педагогической работы за ставку заработной платы учителя - 18 часов в неделю, установленная приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре";

$К_{нед}$ – среднегодовое количество недель, которое устанавливается в размере 4,4 ($365/12/7 = 4,35$).

При установлении расчетным путем размер ставки заработной платы подлежит округлению до целого рубля (не допуская уменьшения ранее установленного размера ставки заработной платы).

5.4. Оплата труда педагогических работников, осуществляющих обучение детей на дому, исчисляется исходя из ставки заработной платы, определяемой по должности «учитель» и количества часов учебных занятий, фактически проводимых по учебному плану на дому, включаемых в учебную нагрузку учителей.

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:

- ✓ доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- ✓ доплата за работу в ночное время;
- ✓ доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

- ✓ доплата за сверхурочную работу;
- ✓ доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором);
- ✓ доплата за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;
- ✓ доплата, связанная с особенностями деятельности отдельных видов учреждений и отдельных категорий работников, в том числе доплата за работу в сельской местности;
- ✓ доплаты за работу, не предусмотренную ЕКС (приказ 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»);
- ✓ доплата за квалификационную категорию «педагог-методист», «педагог-наставник».

6.2. 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.

6.3. 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).

6.4. 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.

6.5. 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).

6.6. 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.

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

- превышение наполняемости классов, исчисляемой исходя из расчета соблюдения нормы площади на одного обучающегося (ребенка), а также иных санитарно-эпидемиологических требований к условиям и организации обучения в общеобразовательных учреждениях;

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

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

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 руководителя учреждений, их заместителями, другими работниками) применяется порядок исчисления заработной платы в соответствии с 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), компенсационных выплат, а также стимулирующих выплат за первую (высшую) квалификационную категорию.

6.7.

*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.

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

№ п/п	Типы учреждений, классов и групп, условия выполнения работ	Категории работников	Размер доплаты, в % от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы
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
2	Общеобразовательные учреждения, осуществляющие обучение на дому или в медицинской организации или санаторном учреждении	педагогические работники	20
3	Общеобразовательные учреждения, осуществляющие обучение в классах, группах с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий	педагогические работники	20
4	Образовательные учреждения, имеющие классы, группы, при обучении детей, не владеющих русским языком	педагогические работники	15
5	Общеобразовательные учреждения, осуществляющие индивидуальное обучение детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов по адаптированным образовательным программам	педагогические работники	20

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

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

- Учитель-логопед-20%;
- Педагог - психолог – 20%;
- Социальный педагог- 20% ;

6.9. выплаты, осуществляемые из специальной части фонда оплаты труда (раздел VII).

6.10. К доплате за классное руководство, осуществляемой из специальной части фонда оплаты труда, педагогическим работникам общеобразовательных организаций устанавливается ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство в размере 5 000 рублей 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».

6.11. Выплаты компенсационного характера работникам производятся ежемесячно за фактическую работу пропорционально отработанному времени.

6.12. Конкретные виды и размеры компенсационных выплат устанавливаются в соответствии с Положением в трудовых договорах работников (дополнительных соглашениях).

VII. Условия и размеры выплат, осуществляемых из специальной части фонда оплаты труда

7.1. Специальная часть фонда оплаты труда учителей, включает следующие виды выплат (приложение №3):

- за сложность обучения предмету - доплата устанавливается в процентном соотношении от оклада, ставки заработной платы работника с учетом объема учебной работы в зависимости от коэффициента по группе сложности предмета;

- за обучение одаренных детей в специализированных классах математического, естественно-научного (физики, химии, биологии), инженерно-технологического направлений - доплата устанавливается в процентном соотношении от ставки заработной платы работника с учетом объема учебной работы в зависимости от сложности и профильности предмета;

- за проверку письменных работ - доплата устанавливается в процентном соотношении от оклада, ставки заработной платы работника в зависимости от предмета, количества учебных часов и наполняемости класса;

- за классное руководство - доплата устанавливается в абсолютном размере из расчета 1000 руб., в классе с наполняемостью 25 человек

- заведование кабинетами (лабораториями) - доплата устанавливается 400 рублей за кабинет 1 категории, 200 рублей за кабинет 2 категории, спортивный зал 5000 рублей, учебные мастерские 3000 рублей, определяемой специально созданной в учреждении для этих целей комиссией;

➤ методическая работа. Оплата работникам, занимающим должность «учитель» в размере 7000 рублей, педагогу-библиотекару, секретарю учебной части 7000 рублей, гл.бухгалтеру, лаборанту по обслуживанию компьютерного класса, 7000 рублей

➤ за руководство кафедрой, предметными, цикловыми и методическими комиссиями (объединениями) - доплата устанавливается в размере 2500 рублей;

➤ за выполнение работы, непосредственно связанной с образовательным процессом, не входящей в аудиторную нагрузку, внеурочную деятельность - доплата устанавливается с учетом объема работы:

- кружковую работу;
- индивидуальную работу с одаренными и отстающими учащимися 7000 рублей;

- за организацию и проведение олимпиад 10000 рублей;

- за организацию и проведение соревнований 7000 рублей;

- за педагогическую деятельность в рамках реализации инновационных программ; 10 000 рублей

- за занятия, посвященные профориентации. 5000 рублей

- за организацию работы на пришкольном участке 7000 рублей

- подготовка и организация социально-значимых мероприятий в школе 7000 рублей

- контроль за выполнением условий трудовых договоров работников, дополнительных соглашений к трудовым договорам, коллективному договору 5000 рублей

- за осуществление деятельности по организации творческих, интеллектуальных, научных и других объединений учащихся 5000 рублей

- за осуществление учителями физической культуры деятельности организации школьных спортивных клубов 5000 рублей

7.2. Выплаты из специальной части педагогическим работникам устанавливаются на учебный год и являются гарантированной частью заработной платы, включаемой в полной мере в соответствии с приложением №3 к настоящему Положению, в тарификационный список педагогического персонала, утверждаемый на 1 сентября приказом руководителя, и включаются в дополнительное соглашение к трудовому договору (на учебный год).

7.3. При наличии причин и оснований в течение учебного года руководитель может изменить размер выплат из специальной части работнику, письменно уведомив работника не позднее, чем за два месяца с указанием причин и оснований изменений.

VIII. Оплата труда работникам на условиях совместительства.

Особенности оплаты труда педагогических и иных работников в летний период каникулярного времени.

8.1. 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.

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

8.3. 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.

8.4. 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

IX. Порядок установления стимулирующих выплат

9.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда направлена на усиление материальной заинтересованности работников учреждения в повышении качества образовательного процесса, развитие творческой активности и инициативы.

Работникам учреждения, в том числе руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру, могут быть установлены выплаты стимулирующего характера

- надбавка за ученую степень, ученое звание;
- надбавка за почетное звание;
- надбавка за продолжительность непрерывной работы;
- надбавка за квалификационную категорию;
- надбавка за качественные показатели эффективности учреждений;
- премии по итогам работы за календарный период (месяц, год);
- премии за выполнение важных и особо важных заданий.

9.2. Стимулирующие выплаты, обязательные к ежемесячному начислению (надбавка за ученую степень, ученое звание, за почетное звание, продолжительность непрерывной работы, за квалификационную категорию) включаются в тарификационный список педагогических работников.

9.3. 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.

9.4. Для установления стимулирующих выплат работникам, включая оценку результатов выполнения качественных показателей эффективности деятельности работников создается специальная Комиссия по установлению стимулирующих выплат (далее Комиссия). Комиссия действует в соответствии с требованиями с раздела XI настоящего Положения

9.5. Стимулирующие надбавки за ученую степень, ученое звание устанавливаются от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы в размере:

- ✓ за ученое звание доцента, профессора – 10%;
- ✓ за ученую степень кандидата наук – 15 %;
- ✓ за ученую степень доктора наук – 20 %.

9.6. Стимулирующая надбавка за почетные звания, нагрудные знаки и другие отличия устанавливается от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы работникам, имеющим:

9.6.1. 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. Выгодского почетные звания, соответствующие профилю выполняемой работы, устанавливаются в размере 20%

- Мастер спорта России международного класса», «Мастер спорта России», «Гроссмейстер России»; «Мастер спорта СССР международного класса», «Гроссмейстер СССР» соответствующие профилю выполняемой работы, устанавливаются в размере 20%;

- 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», соответствующие профилю выполняемой работы, устанавливаются в размере 10%;

9.6.2. Государственные награды: медаль «За отвагу», медаль ордена «За заслуги перед Отечеством» I, II степени, знак отличия «За безупречную службу», устанавливаются в размере 20%;

9.6.3. Почетные грамоты Президента Российской Федерации, Верховного главнокомандующего Вооруженными силами Российской Федерации, Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, Министерства просвещения Российской Федерации, отраслевых Министерств РФ, устанавливаются в размере 5%;

9.6.4. Знак отличия Министерства просвещения Российской Федерации «Отличник просвещения» устанавливается в размере 25%.

9.6.5. Благодарность Президента Российской Федерации, благодарности Верховного главнокомандующего Вооруженными силами Российской Федерации и благодарности Министерства просвещения Российской Федерации устанавливаются в размере 5%.

9.6.6. 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.

9.7. Надбавка за продолжительность непрерывной работы*

Размер надбавки за продолжительность непрерывной работы устанавливается по основной должности всем работникам учреждения в размерах:

№ п.	Стаж работы	Размер надбавки, % должностного оклада (оклада), ставки заработной платы
1	2	3
1	От 1 года до 5 лет	3
2	От 5 до 10 лет	5
3	От 10 до 15 лет	7
4	От 15 до 20 лет	10
5	Свыше 20 лет и более	15

* 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);

-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.

9.8. Надбавка за квалификационную категорию устанавливается от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы 13627 рублей:

9.8.1. Надбавка за квалификационную категорию устанавливается педагогическим работникам ежемесячно за I квалификационную категорию и в размере в размере 15% за высшую квалификационную категорию 30%, в зависимости от установленной квалификационной категории и объема их преподавательской (педагогической) работы.

Надбавка за первую и высшую квалификационную категорию является обязательной ежемесячной выплатой постоянного характера на срок действия присвоенной категории, которая рассчитывается с учетом объема их преподавательской (педагогической) работы.

9.8.2. Надбавка за квалификационную категорию педагогическим работникам устанавливается однократно при присвоении первой или высшей квалификационной категории в размере 75% от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы 13627,00 рублей.

9.8.3. Надбавка за квалификационную категорию руководителям структурных подразделений, реализующих общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей, устанавливается ежемесячно в размере 10% и в размере 30% за высшую квалификационную категорию от должностного оклада.

9.9. Надбавка за качественные показатели эффективности учреждений.

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

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 (пропорцию) от фактически определенного объема педагогической работы, учебной (преподавательской) нагрузки в соответствии с утвержденными критериями по каждой должности:

- педагогическому персоналу – приложение №5;
- административно-управленческому персоналу - приложение №6;
- главному бухгалтеру - приложение №7;
- учебно-вспомогательному персоналу - приложение №8;
- иным работникам – приложение №9;
- младшему обслуживающему персоналу – приложение №10.

В Комиссию на основе самоанализа результатов прошедшего периода в соответствии с критериями (*форма листа самооценки работника - в приложении №11*) работниками учреждения представляется информация за своей подписью в срок до 18 числа текущего периода (ежемесячно*).

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

9.9.3. Размер соответствующей части стимулирующего фонда оплаты труда делится на полученную сумму баллов по каждой категории персонала (при стимулировании в баллах). В результате получается стоимость балла (в рублях) по каждой категории персонала, которая фиксируется в протоколе заседания Комиссии. При стимулировании работников в % производится подсчет итоговой суммы стимулирования по каждой категории персонала

9.9.4. Комиссия оформляет решение в виде протокола по установлению стимулирующих выплат работникам (с приложением к протоколу листов самооценки работников).

9.9.5. На основании решения Комиссии руководителем учреждения издается приказ, который является основанием для начисления стимулирующих выплат работникам учреждения. При этом, стоимость балла умножается на сумму баллов каждого работника из соответствующей

категории персонала (при стимулировании в баллах). В результате получается сумма стимулирующих выплат в денежном эквиваленте, подлежащих ежемесячной выплате каждому работнику за установленный период.

9.9.6. Комиссия рассматривает также предложения руководителя по назначению работникам премии по итогам работы за календарный период (месяц, год), премии за выполнение важных и особо важных заданий с занесением в протокол, на основании которого издается приказ руководителя учреждения.

9.9.7. 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;
- ✓ нарушения сроков уплаты налогов и сборов, несвоевременного представления налоговой декларации и других нарушений, повлекших за собой начисление пеней и штрафов;
- ✓ 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 течении всего следующего календарного периода, установленного в качестве периода оценки результатов.

9.10. Кроме показателей оценки эффективности деятельности учреждения, работникам устанавливаются показатели эффективности деятельности в процентах от должностного оклада при соблюдении условий их осуществления:

- ✓ молодым специалистам, предоставляемые в соответствии пунктом _ коллективного договора в размере 25% от ставки заработной платы;
- ✓ за наставничество (в размере 25% от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы);
- ✓ содействие созданию условий, повышающих результативность деятельности образовательной организации, благоприятного климата в коллективе 75% от ставки заработной платы;

9.11. 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, отсутствии нарушений исполнительской дисциплины 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*).

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

$$\text{Пикп} = \text{Вст} \times 30\% / 100\%,$$

- где: Пикп - размер премии по итогам календарного периода, рублей;
Вст - общая сумма выплат стимулирующего характера, в том числе:
надбавка за ученую степень, ученое звание;
надбавка за почетные звания, соответствующие профилю выполняемой работы;
надбавка за квалификационную категорию;
надбавка за продолжительность непрерывной работы;
надбавка за качественные показатели эффективности деятельности;
премия за выполнение важных и особо важных заданий;
премия по итогам календарного периода, рублей.

9.12. 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:

№ п/п	Наименование критерия, по которому выполнение задания относится к важному и особо важному
1	Своевременная подготовка к новому учебному году (подготовка групп, кабинетов к приемке городской комиссией к началу учебного года)

2	Оперативное устранение снежных заносов
3	Разработка, внедрение, реализация программ, проектов, инновационных технологий
5	Представление инновационного опыта работы учреждения на фестивалях, форумах, конференциях, совещаниях, проводимых на различных уровнях (на федеральном уровне, межрегиональном уровне, региональном уровне)
6	Организация и участие в культурно-массовых мероприятиях на муниципальном, региональном, межрегиональном, всероссийском, международном уровнях
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

9.13. 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 ауп} **, где:

ФОТ_{ст суб.} – стимулирующая часть фонда оплаты труда работников, финансируемых из средств субвенции на реализацию основных общеобразовательных программ;

ФОТ_{ст пед} – стимулирующая часть фонда оплаты труда для выплат педагогическому персоналу (учитель, педагог-психолог, социальный педагог, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, преподаватель-организатор ОБЗР, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями);

ФОТ_{ст увп} – стимулирующая часть фонда оплаты труда для выплат учебно-вспомогательного персонала (секретарь учебной части);

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

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

ФОТ_{ст пед} = ФОТ_{пед обяз} + ФОТ_{пед дл}, где:

ФОТ_{ст пед} – стимулирующая часть фонда оплаты труда для педагогического персонала;

ФОТ_{пед обяз} – стимулирующая часть фонда оплаты труда для надбавок обязательного характера по установленному перечню, согласно приложению №4;

ФОТ_{пед дл} – стимулирующая часть фонда оплаты труда для установления надбавок педагогическому персоналу на определенный период (квартал) по установленным критериям.

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

$\Phi\text{ОТ}_{ст м} = \Phi\text{ОТ}_{ст др} + \Phi\text{ОТ}_{ст mop} + \Phi\text{ОТ}_{ст ин}$, где:

$\Phi\text{ОТ}_{ст м}$ - стимулирующая часть фонда оплаты труда работников, финансируемых из муниципального бюджета;

$\Phi\text{ОТ}_{ст др}$ – стимулирующая часть фонда оплаты труда для выплат работникам (*заместитель по АХЧ, главный бухгалтер*).

$\Phi\text{ОТ}_{ст mop}$ - стимулирующая часть фонда оплаты труда младшего обслуживающего персонала (*уборщик служебных помещений, дворник, гардеробщик, сторож, слесарь, слесарь по электротехническим работам, лаборант компьютерного класса, бухгалтер*);

9.16. Соотношение составляющих частей стимулирующего фонда учреждения утверждено в приложении № 4 к настоящему Положению.

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

10. 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).

10.1. 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.

10.2. 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

10.3. Размеры должностных окладов заместителей руководителя (заместителей директора, заместителей заведующего, 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.

10.4. 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

10.5. 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.

10.6. 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 Положения.

10.7. 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
IV группа	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. N 3477 «О Положении об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и определении предельного уровня соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников муниципальных учреждений города Новосибирска»:

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 от 24 декабря 2007 г. № 922 «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.

XI. Требования к организации работы Комиссии

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

11.2. Комиссия состоит в количестве 7 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.

11.3. Заседание Комиссии производится 1 раз в месяц

11.4. Комиссия на заседании:

- выбирает председателя и секретаря комиссии;
- рассматривает материалы по самоанализу;
- заслушивает мнение руководителя учреждения (заместителей);
- принимает решение по установлению стимулирующих выплат работникам большинством голосов путем открытого голосования и присутствия не менее половины членов комиссии;
- осуществляет подсчет баллов и расчет стоимости балла(ов) по каждой категории персонала.

11.5. К протоколам прилагаются материалы по самоанализу.

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

11.7. 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.

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

11.9. Утвержденный оценочный лист оформляется протоколом.

В протоколе заседания комиссии указывается:

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

11.10. Бухгалтер школы:

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

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

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

XII. Заключительное положение

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

12.2. 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.

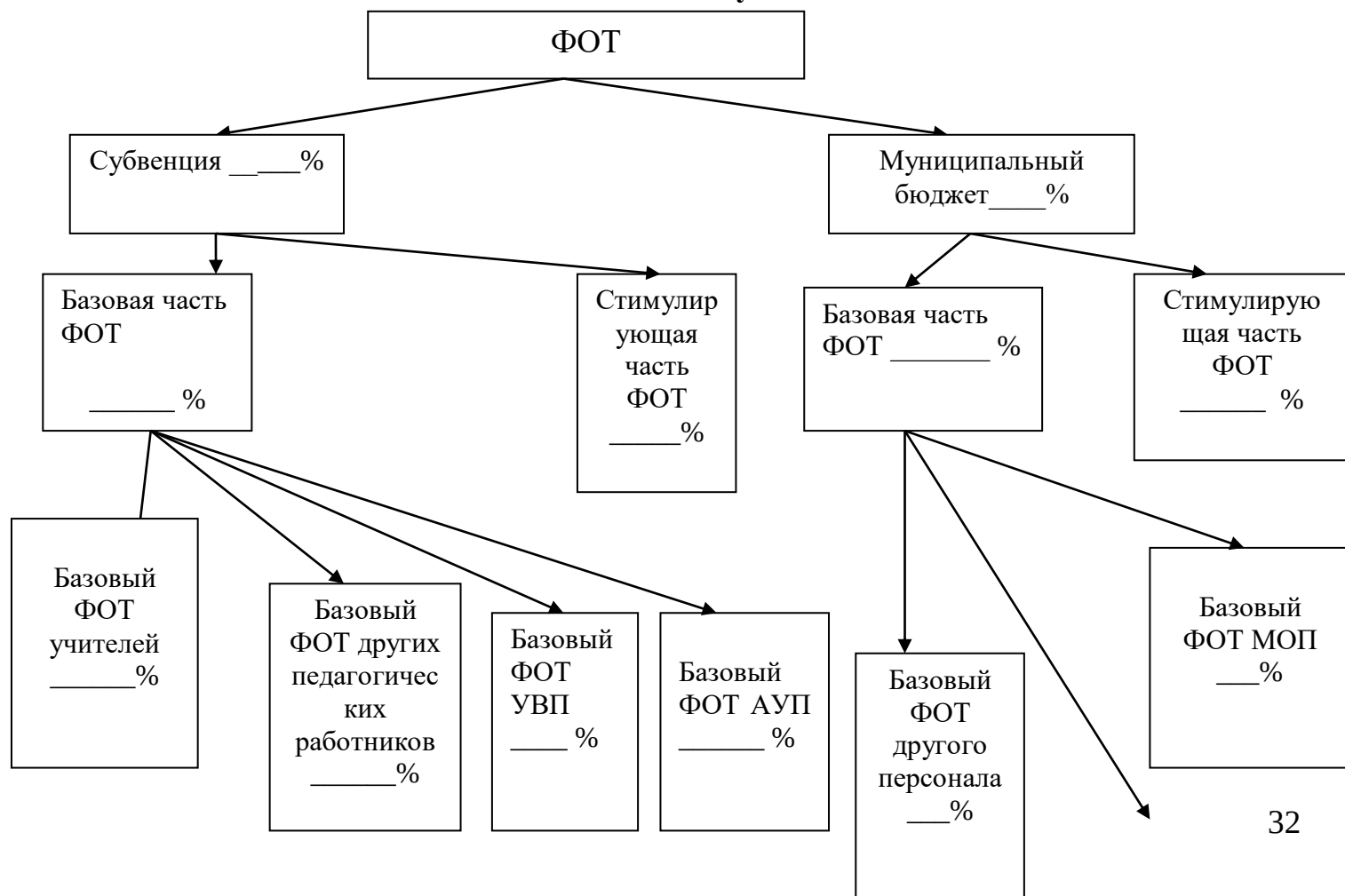
Приложение №1
к Положению о системе
оплаты труда работников
МБОУ СОШ №71
(наименование учреждения)

Принято на общем
собрании трудового
коллектива
протокол от «13» 09.2024г.
№ 1

Утверждено:
Директор А.А.Серафимов
приказ от «18» 09 2024г.
№ 459-од

Мотивированное мнение:
Председатель профсоюзной
первичной организации
протокол от «13»09 2024г.
№1

Структура фонда оплаты труда учреждения на 2025 учебный год





Принято на общем собрании
трудового коллектива
протокол от «13» 09.2024г.
№ 1

Утверждено:
Директор А.А.Серафимов
приказ от «18» 09 2024г.
№ 459-од

Мотивированное мнение:
Председатель профсоюзной
первичной организации протокол
от «13»09 2024г. №1

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

№ п/п	Квалификаци онные уровни	Наименование должности*	Размер должностного оклада, рублей
1	2	3	4
1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня			
1.1		Вожатый; помощник воспитателя; секретарь учебной части	7 810
1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня			
2.1	1 квалификацио нный уровень	Дежурный по режиму;	8 052
2.2	2 квалификацио нный уровень	Диспетчер образовательного учреждения; старший дежурный по режиму	8 371
3. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников			
3.1	1 квалификацио нный уровень	Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	10 472
3.2	2 квалификацио нный уровень	Инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	10 923
3.3	3 квалификацио нный уровень	Воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель	11 242
3.4	4 квалификацио	Преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности;	11 451

	нный уровень	руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; педагог-библиотекарь; тьютор; учитель- дефектолог; учитель-логопед (логопед)	
--	---------------------	---	--

Принято на общем собрании
трудового коллектива
протокол от «13» 09.2024г.
№ 1

Утверждено:
Директор А.А.Серафимов
приказ от «18» 09 2024г.
№ 459-од

Мотивированное мнение:
Председатель профсоюзной
первичной организации протокол
от «13»09 2024г. №1

Размеры выплат из специальной части фонда оплаты труда*

№ п/п	Наименование доплат	Наименование	% от оплаты за учебные часы по предмету
1	За проверку письменных работ учащихся	Иностранный язык	5
		Математика, статистика	15
		Русский язык, литература, родной русский язык, родная литература	15
		Биология	5
		География, география НСО	5
		Информатика и ИКТ	10
		История и обществознание, ОДНКР, основы финансовой грамотности, история Сибири, история НСО, право	5
		Начальные классы	15
		Физика, химия, астрономия	10
		Черчение	5
		Технология	5
2	За сложность предмета	русский язык, родной русский язык, литература, родная русская литература, математика, начальные классы иностранный язык, второй иностранный язык, статистика	15
		физика, химия, информатика биология, география, география НСО, история, обществознание, экономика, информатика, ОДНКР, основы финансовой грамотности, ИВС, история Сибири, история НСО, астрономия, право	10
		музыка, ИЗО, труд, ОБЗР, физическая культура, черчение, ОВП, психология, МХК, НВП, шахматы, индивидуальный проект, эффективная коммуникация, первая доврачебная помощь	5

Индивидуальный коэффициент для оплаты за проверку письменных работ
(ИК ППР) рассчитывается:

Коэффициент для оплаты ППР=расчётный коэффициент/количество часов в неделю по предмету

Расчётный коэффициент=количество часов в неделю/коэффициент наполняемости класса

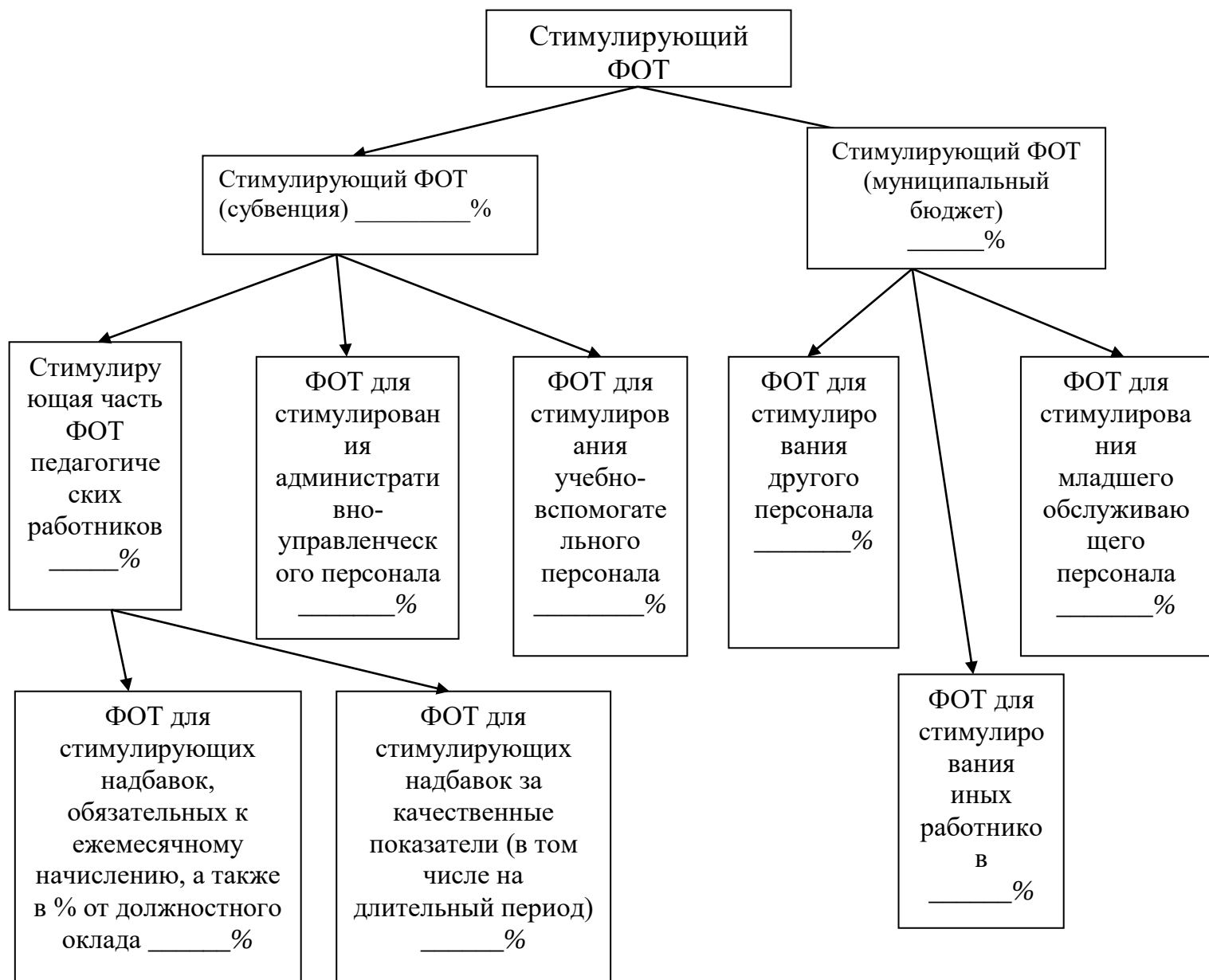
Коэффициент наполняемости класса= количество детей в классе/25

Принято на общем
собрании трудового
коллектива
протокол от «13»
09.2024г. № 1

Утверждено:
Директор
А.А.Серафимов
приказ от «18» 09 2024г.
№ 459-од

Мотивированное мнение:
Председатель
профсоюзной первичной
организации протокол
от «13»09 2024г. №1

Структура стимулирующего фонда оплаты труда учреждения



Принято на общем собрании
трудового коллектива
протокол от «13» 09.2024г.
№ 1

Утверждено:
Директор А.А.Серафимов
приказ от «18» 09 2024г.
№ 459-од

Мотивированное мнение:
Председатель профсоюзной
первичной организации
от «13» 09 2024г. №1

Перечень критериев оценивания за качественные показатели работы
по педагогическим работникам

№ п/п	Критерии	Показатели	Размер (балл)	Периодичность оценки ежемесячно
1	2	3	4	5
Учитель				
1.	Научно-методическая работа	Участие в работе заседаний, семинаров, педагогических советов, «круглых столов» на разных уровнях: школьный, районный, областной		
		Обобщение и распространение передового педагогического опыта (творческий отчет, мастер – класс, презентация, публикация в		

		печатных изданиях и т.д.;		
		школьный, районный, областной Федеральный		
		Участие в инновационной деятельности, ведение исследовательской работы, разработка и внедрение авторских программ		
2.	Профессиональные достижения	Результаты участия в профессиональных конкурсах (Учитель года», «Лидер в образовании» и др.) участие: школьный, районный, областной, федеральный) призовые места (I, II,III)		
		Подготовка, переподготовка и повышение квалификации		
		Удовлетворенность учащихся и родителей качеством и результатами обучения (снижение обоснованных обращений по поводу конфликтных ситуаций, высокий уровень решения конфликтных ситуаций)		
3.	Качество обучения и воспитания	Динамика достижения учащимися более высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом		
		Успеваемость учащихся		
		Проведение открытых уроков		
		Результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися		
		Проведение уроков высокого качества с применением наглядных материалов, информационных технологий		

		Победы учащихся в предметных олимпиадах, конференциях, конкурсах различного уровня		
		Посещаемость учащимися кружков, секций, элективных курсов		
		Организация и проведение мероприятий по сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся, внедрение здоровьесберегающих программ (физкультминутки и др)		
		Итого		
Преподаватель организатор (основ безопасности и защиты Родины, допризывной подготовки)				
1.	Качественная организация работы с допризывной молодежью	Качественное ведение документации по учету военнообязанных		
		Своевременное и качественное предоставление отчетности в военкоматы		
		Качественная подготовка и организация военно-полевых сборов		
2.	Качественное ведение документации и выполнение плана работы ГО, ОТ, ППБ, ПДД	Качественное ведение документации, разработка и реализация плана мероприятий ГО		
3.	Высокий уровень руководства и организации	Участие в конкурсах, турслете, соревнованиях («Зарница», «Безопасное колесо») призовые места (I, II, III)		
		Итого		
Социальный педагог				
1.	Результативность	Проведение занятий с использованием современных образовательных технологий, включая информационные, а также цифровые	36	

	коррекционно-развивающей работы с учащимися	образовательные ресурсы		
		Своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля	56	
		Снижение количества учащихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних	46	
		Организация жизнедеятельности детей, их воспитание, сохранение и укрепление здоровья детей, создание обстановки эмоционального комфорта	36	
		Эффективная посредническая деятельность с обучающимися и учреждением, организацией, семьей, средой, специалистами различных социальных служб, ведомств и административных органов	56	
		Итого	206	

Принято на общем собрании
трудового коллектива
протокол от «13» 09.2024г.
№ 1

Утверждено:
Директор А.А.Серафимов
приказ от «18» 09 2024г.
№ 459-од

Мотивированное мнение:
Председатель профсоюзной
первичной организации протокол
от «13»09 2024г. №1

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

№ п/п	Критерии	Показатели	Размер (балл)	Периодичность оценки (полугодие)
1	2	3	4	5
1.	Качество и общедоступность образования	Выполнение планового объема оказываемых муниципальных услуг (работ), установленного муниципальным заданием	3	
		Сохранение контингента обучающихся	1	
		Достижение обучающимися более высоких показателей реализации образовательных программ по сравнению с предыдущим периодом	2	
		Наличие призеров олимпиад, конкурсов, соревнований разных уровней	2	
		Высокий уровень организации и проведения итоговой аттестации	2	
		Высокие результаты методической деятельности (призовые места в	2	

		конкурсах, конференциях и т.д.)		
		Организация и проведение семинаров, совещаний по вопросам повышения качества образования, участие в работе районных методических объединений	3	
		Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ научного общества обучающихся	3	
		Мероприятия по поддержке талантливых и одаренных детей	2	
2.	Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	Ресурсное обеспечение учебно-воспитательного процесса (материально-техническая база, оборудование, информационно-методическое обеспечение образовательного процесса, соответствие требованиям санитарных норм и норм безопасности и т.д.)	1	
		Обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения (температурный, световой режим и т.д.)	2	
		Обеспечение комфортных санитарно-бытовых условий (наличие оборудованных гардеробов, туалетов, мест личной гигиены и т.д.)	1	
		Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, выполнение необходимых объемов текущего и капитального ремонта	2	
		Эстетические условия, оформление учреждения, помещений для занятий, наличие ограждения и состояние территории вокруг учреждения	2	
3.	Кадровый потенциал учреждения	Укомплектованность педагогическими кадрами, их качественный состав	2	
		Доля работников, прошедших повышение квалификации, профессиональную переподготовку	3	
		Развитие педагогического творчества (участие педагогов и руководителей в научно-исследовательской, опытно-	3	

4.		экспериментальной работе, конкурсах, конференциях)		
		Стабильность педагогического коллектива, работа по привлечению молодых специалистов	3	
	Социальный критерий	Доля обучающихся из семей, находящихся в трудной жизненной ситуации	2	
		Уровень организации каникулярного отдыха обучающихся, совершенствование форм и содержания досуга детей и подростков	2	
	Эффективность управленческой деятельности	Обеспечение государственно-общественного характера управления в учреждении (наличие органов самоуправления, управляющих или попечительских советов и др.), своевременность проведения их заседаний	2	
		Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов и др.)	2	
		Отсутствие замечаний по срокам и качеству подготовки и (или) правовой экспертизы локальных нормативных актов учреждения (приказов, положений, должностных инструкций и т. п.)	3	
		Отсутствие замечаний по срокам и качеству подготовки и (или) правовой экспертизы локальных нормативных актов учреждения (приказов, положений, должностных инструкций и т. п.)	3	
		Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций, уровень их решения	3	
		Призовые места в смотрах (конкурсах) федерального и регионального уровней	5	
		Эффективная финансово-хозяйственная деятельность	3	
		Отсутствие нарушений финансово-хозяйственной деятельности в результате проверок	3	

5.	Сохранение и укрепление здоровья обучающихся, формирование здорового и безопасного образа жизни	Высокий уровень сохранения здоровья обучающихся	2	
		Снижение заболеваемости обучающихся по остроте зрения, нарушению осанки	2	
		Организация обеспечения обучающихся горячим питанием, организация медицинских пунктов	3	
		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.)	3	
		Организация обучения детей с ограниченными возможностями здоровья	3	
		Итого:	80	

*Приложение №7
к Положению о системе
оплаты труда работников
МБОУ СОШ №71*

*Принято на общем собрании
трудового коллектива
протокол от «13» 09.2024г.
№ 1*

*Утверждено:
Директор А.А.Серафимов
приказ от «18» 09 2024г.
№ 459-од*

*Мотивированное мнение:
Председатель профсоюзной
первичной организации протокол
от «13»09 2024г. №1*

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

№ п/п	Критерии	Показатели	Размер (балл)	Периодичность оценки (ежемесячно)
1	2	3	4	5
		Отсутствие фактов нецелевого, неэффективного и неправомерного использования бюджетных средств	2	
		Отсутствие замечаний по качеству разработанной нормативной и методической документации, регламентирующей деятельность учреждения	2	
		Отсутствие замечаний по срокам и качеству подготовки и (или) правовой экспертизы локальных нормативных актов учреждения (приказов,	2	

	положений, должностных инструкций и т. п.)		
	Отсутствие замечаний по срокам и качеству выполнения поручений, предоставления отчетности, информации	2	
	Осуществление правового сопровождения процесса заключения договоров, соглашений и других юридических документов, мониторинга изменений в законодательстве	2	
	Соблюдение положений и норм, установленных трудовым законодательством при оформлении трудовых отношений с работниками	2	
	Отсутствие замечаний по срокам и качеству подготовки и (или) правовой экспертизы локальных нормативных актов учреждения (приказов, положений, должностных инструкций и т. п.)	2	
	Отсутствие обоснованных обращений работников по поводу конфликтных ситуаций, уровень их решения	3	
	Эффективная финансово-хозяйственная деятельность	3	
	Отсутствие нарушений финансово-хозяйственной деятельности в результате проверок	2	
		22	

*Приложение №8
к Положению о системе
оплаты труда работников
МБОУ СОШ №71*

*Принято на общем собрании
трудового коллектива
протокол от «13» 09.2024г.
№ 1*

*Утверждено:
Директор А.А.Серафимов
приказ от «18» 09 2024г.
№ 459-од*

*Мотивированное мнение:
Председатель профсоюзной
первичной организации протокол
от «13»09 2024г. №1*

**Перечень критериев оценивания за качественные показатели
учебно-вспомогательного персонала**

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

	Всего:	15	
--	--------	----	--

*Приложение №9
к Положению о системе
оплаты труда работников
МБОУ СОШ №71*

*Принято на общем собрании
трудового коллектива
протокол от «13» 09.2024г.
№ 1*

*Утверждено:
Директор А.А.Серафимов
приказ от «18» 09 2024г.
№ 459-од*

*Мотивированное мнение:
Председатель профсоюзной
первичной организации протокол
от «13»09 2024г. №1*

Перечень критериев оценивания за качественные показатели иным работникам

№ п /п	Критерии	Показатели	Размер (балл)	Периодичность оценки (ежемесячно)
1	2	3	4	5
Библиотекарь				
1.	Информационное обеспечение учебно-	Формирование, обработка и систематизированное хранение библиотечного фонда учебников	3	
		Создание школьной мультимедийной библиотеки Интернет-ресурсов по предметам и внеклассной работе и ознакомление работников через	3	

	воспитательно го процесса в школе	локальную сеть		
2.	Работа по сохранению библиотечног о фонда	Состояние учебников, художественной литературы, находящихся на руках у учащихся	3	
3.	Пропаганда чтения как формы культурного досуга	Формирование, обработка и систематизированное хранение библиотечного фонда художественной литературы	3	
		Составление каталогов, карточек, указателей, тематические обзоры	3	
		Организация читательских конференций	3	
		Проведение библиотечных уроков	3	
		Итого	21	
Лаборант				
4.	Качество условий обучения учащихся	Обеспечение бесперебойной и надежной работы всех видов лабораторного оборудования	4	
		Качественное обслуживание учебного процесса	4	
		Содержание помещения лаборатории в надлежащем санитарном состоянии		
		Отсутствие жалоб со стороны законных представителей учащихся, педагогических работников на работу лаборанта		
		Итого		
Заведующий хозяйством				
5.	Позитивные результата деятельности	Соответствие условий осуществления образовательного процесса требованиям безопасности (выполнение требований пожарной и электро безопасности, охраны труда)	5	

		Рациональное использование (экономия) энергоресурсов	5	
		Соответствие условий осуществления образовательного процесса требованиям Сан ПиН в части обеспечения температурного, светового режима и т.д.	5	
		Отсутствие обоснованных жалоб	5	
		Итого	20	
бухгалтер				
6.	Позитивные результата деятельности	Своевременная подготовка отчетности, информации	3	
		Отсутствие нарушений финансово-хозяйственной деятельности в результате проверок	3	
		Качественное ведение документации	3	
		Отсутствие обоснованных жалоб	3	
		Итого	12	

*Приложение №10
к Положению о системе
оплаты труда работников
МБОУ СОШ №71*

*Принято на общем собрании
трудового коллектива
протокол от «13» 09.2024г.
№ 1*

*Утверждено:
Директор А.А.Серафимов
приказ от «18» 09 2024г.
№ 459-од*

*Мотивированное мнение:
Председатель профсоюзной
первичной организации протокол
от «13»09 2024г. №1*

**Перечень критериев оценивания за качественные показатели
младшего-обслуживающего персонала**

№ п/ п	Критерии	Показатели	Размер (балл)	Периодичность оценки (ежемесячно)
1	2	3	4	5
Уборщик служебных помещений				

1.	Позитивные результата деятельности	Озеленение помещений учреждения	4	
		Качество генеральных уборок закрепленных помещений учреждения	4	
		Качественное и своевременное выполнение разовых поручений	4	
		Качественная уборка территории санитарной зоны школы, своевременной вынос мусора из помещений школы	4	
		Отсутствие обоснованных жалоб	4	
		Итого	20	
Гардеробщик				
2.	Позитивные результата деятельности	Обеспечение бесперебойной работы гардероба	4	
		Обеспечение сохранности материальных ценностей	4	
		Содержание в чистоте и порядке гардероба	4	
		Отсутствие обоснованных жалоб	4	
		Итого	16	
Сторож				
3.	Позитивные результата деятельности	Отсутствие порчи школьного имущества во время дежурства, сохранность имущества учреждения	5	
		Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации	5	
		Отсутствие обоснованных жалоб	5	
		Итого	15	
Дворник				
4.	Позитивные результата деятельности	Участие в озеленении прилегающих территорий	5	
		Участие в субботниках	5	
		Содержание прилегающих территорий в надлежащем санитарном состоянии	5	
		Отсутствие обоснованных жалоб	5	

	Итого	20	
--	-------	----	--

Принято на общем собрании
трудового коллектива
протокол от «13» 09.2024г.
№ 1

Утверждено:
Директор А.А.Серафимов
приказ от «18» 09 2024г.
№ 459-од

Мотивированное мнение:
Председатель профсоюзной
первичной организации протокол
от «13»09 2024г. №1

Лист оценки деятельности (категория работника) за _____ период (месяц)

(должность работника) _____
(ФИО)

№	Критерий	Показа тели по критер ию балл	периодич ность оценки (ежемеся чно)	Оценка деятельности в баллах			Примечание
				работн ика	админист ратора	Комисс ии	
	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 №71

Принято на общем собрании
трудового коллектива
протокол от «13» 09.2024г.
№ 1

Утверждено:
Директор А.А.Серафимов
приказ от «18» 09 2024г.
№ 459-од

Мотивированное мнение:
Председатель профсоюзной
первичной организации протокол
от «13»09 2024г. №1

Расчетный лист за _____ месяц _____ г.

Вид	Период	Рабочие		Оплачено	Сумма	Вид	Период	Сумма
		Дни	Часы					
Начислено:						Удержано:		
Сложность предмета								
Проверка тетрадей								
Учебная нагрузка						Выплачено:		
Оплата по окладу								
Замещение преподавателей								
Классное руководство								
Разовая стимулирующая выплата								
Районный коэффициент								
Оплата по окладу учителя								
Вредность проп-но раб.дн.								
Вредность (СОУТ)								
Заведование кабинетом								
Руководство ШМО								
Надомное обучение								
Доплата 20% за надомное обучение								
Больничный за счет работодателя								
Больничный								
Постоянный стимулирующий фонд								
Компенсация за проезд								
Компенсация отпуска								
Отпуск								
Отпуск за свой счет								

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

Общий облагаемый доход:

Согласовано с ПК
председатель ПК М. Ю. Горлач _____