РАССМОТРЕНО
на Совете трудового коллектива
«31» 08 2026 г.
протокол № 01
от «31» 08 2026 г.

ПРИНЯТО
на общем собрании трудового коллектива
«31» 08 2026 г.
протокол №_____
от «31» 08 2026 г.

УТВЕРЖДЕНО
приказом директора МБОУ СОШ № 52
от «31» 08 2026 г. № 93

ПОЛОЖЕНИЕ
О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения города Новосибирска «Средняя общеобразовательная школа № 52»

ПОЛОЖЕНИЕ
о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения города Новосибирска «Средняя общеобразовательная школа № 52»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников (далее - Положение) разработано в целях регулирования правоотношений в сфере оплаты труда, сохранения отраслевых особенностей, связанных с условиями оплаты труда, применяемыми при исчислении заработной платы работников, и определяет порядок формирования и расходования фонда оплаты труда, систему и условия оплаты труда работников МБОУ СОШ № 52.

1.2. Система оплаты труда работников учреждения разработана с учетом требований федеральных, региональных и муниципальных нормативных правовых актов:

- Трудового кодекса Российской Федерации;
- Федерального закона Российской Федерации от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации»;
- Федерального закона Российской Федерации от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Федерального закона Российской Федерации от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда»;
- Постановлением Правительства Новосибирской области от 26.06.2018 № 272-п «Об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и размеров предельного уровня соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников государственных учреждений Новосибирской области»;
- Приказ Министерства труда и социального развития новосибирской области от 20.07.2022 года № 878 «Об установлении размеров должностных окладов по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, окладов по общеотраслевым профессиям рабочих, должностных окладов, окладов по должностям и профессиям, трудовые функции, квалификационные требования и наименования по которым установлены в соответствии с профессиональными стандартами, для государственных учреждений Новосибирской области»;
- Постановление правительства Новосибирской области от 18.08.2020 № 341-п «О вознаграждении за классное руководство 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»
- Постановления мэрии города Новосибирска от 17.02.2020 № 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;
- Постановления мэрии города Новосибирска от 18.09.2019 № 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»;

- Постановления мэрии города Новосибирска от 30.09.2019 № 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»;
- Постановления мэрии города Новосибирска от 30.09.2019 № 3611 «О размерах должностных окладов (окладов) в муниципальных учреждениях города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент образования мэрии города Новосибирска»;
- Приказа Департамента образования мэрии города Новосибирска от 06.06.2023 г. № 0683-ода «О порядке распределения средств, предназначенных для выплаты за проезд на городском транспорте работникам муниципальных учреждений, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент образования мэрии города Новосибирска»;
- Устава города Новосибирска;
- Регионального соглашения о минимальной заработной плате в Новосибирской области;
- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- Соглашения в сфере труда по муниципальным учреждениям, подведомственным Департаменту образования мэрии города Новосибирска;
- Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений;
- Методические рекомендации по формированию системы оплаты труда работников муниципальных учреждений;
- Коллективным договором МБОУ СОШ № 52.

1.3. Система оплаты труда работников учреждений устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Новосибирской области и нормативными правовыми актами органов местного самоуправления города Новосибирска с учетом государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и мнения соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов) и объединений работодателей.

Система оплаты труда работников учреждения включает:

- должностной оклад (оклады), ставка заработной платы
- выплаты компенсационного характера
- выплаты стимулирующего характера
- выплаты по районному коэффициенту

Условия оплаты труда работника учреждения устанавливаются трудовым

договором, заключенным между руководителем учреждения и работником, в соответствии с коллективным договором, соглашением в сфере труда по муниципальным учреждениям, подведомственным департаменту образования мэрии города Новосибирска, на 2024 - 2026, Положением о системе оплаты труда работников МБОУ СОШ № 52.

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

В соответствии с 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.

1.5. 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-П1.6.

Выплата заработной платы осуществляется не реже чем каждые полмесяца в денежной форме (рублях): 25 числа текущего месяца (заработная плата за первую половину месяца) и 10 числа следующего за расчетным месяцем (окончательный расчет за фактически отработанный период месяца), путем перечисления причитающихся денежных средств на счета работников, по мере поступления финансирования из бюджета.

1.7. Работнику в день выплаты окончательного расчета за фактически отработанный период времен путем электронной передачи на индивидуальную электронную почту, направляется расчетный листок, с составными частями заработной платы за соответствующий период, размерами и основаниями начислений и удержаний, а также общей денежной суммой, подлежащей выплате (Приложение 6).

1.8. Руководитель учреждения осуществляет полный контроль за исчислением заработной платы работников, а за организацию ее начисления и выплаты ответственность несет главный бухгалтер и бухгалтер по заработной плате.

2. 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.

При формировании годового фонда оплаты труда учреждений учитываются должностные оклады (оклады), выплаты компенсационного характера, стимулирующего характера и выплаты по районному коэффициенту в пределах объема бюджетных ассигнований выделенных департаментом образования мэрии города Новосибирска (далее - департамент) в соответствии с решением Совета депутатов города Новосибирска о бюджете города Новосибирска на очередной финансовый год и плановый период и средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

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 и (или) специфики контингента.

Доля расходов на оплату труда основного персонала в фонде оплаты труда учреждения не может составлять менее 60 %.

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»).

К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение целей деятельности, определенных уставом учреждения, а также их непосредственные руководители:

- Заместители руководителя, обеспечивающие организацию образовательного процесса;
- Педагогические работники;
- Учебно-вспомогательный персонал;

2.2 Структура фонда оплаты труда

Фонд оплаты труда учреждения состоит:

ФОТ = ФОТсуб + ФОТм, где

ФОТсуб –фонд оплаты труда, финансируемого из средств субвенции;

ФОТм – фонд оплаты труда, финансируемого из средств муниципального бюджета.

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

ФОТсуб = ФОТб суб+ ФОТст суб + ФОТ ст суб р, где

ФОТсуб - фонд оплаты труда, финансируемого из средств субвенции;

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

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

ФОТ 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 :

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

ФОТб уч - базовая часть фонда оплаты труда учителей (оптимальный размер 70 процентов);

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

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

ФОТб увп – базовая часть фонда оплаты труда учебно-вспомогательного персонала (секретарь учебной части, диспетчер образовательного учреждения).

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

ФОТбуч = ФОТоуч + ФОТспуч, где:

ФОТбуч - базовая часть фонда оплаты труда учителей;

ФОТоуч – основная базовая часть фонда оплаты труда учителей;

ФОТспуч – 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).

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

ФОТм = ФОТб м+ ФОТст 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 территории, электромонтер, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, гардеробщик, сторож (вахтер);
- иного персонала (зав. хозяйством, специалист по охране труда, бухгалтер, экономист, специалист по кадрам, консультант по закупкам);

ФОТстм – часть фонда оплаты труда, направляемая на стимулирование работников.

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

3. Определение размера должностных окладов работников и регулирование порядка исчисления заработной платы педагогических работников в зависимости от их должности и (или) специальности

3.1. Размеры должностных окладов, окладов, ставок заработной платы работникам устанавливаются по соответствующим должностям и профессиям в штатном расписании учреждения.

Размеры должностных окладов 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.

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

Продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю устанавливается:

- педагогам-психологам;
-социальным педагогам;
-педагогам-организаторам;
-педагогам-библиотекарям;

- методистам;
-тьюторам;
-воспитателям;
- 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 учебной работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

- учителям;
- педагогам дополнительного образования;

3.3. Размеры должностных окладов работников изменяются при повышении и (или) индексации должностных окладов отрасли. Индексация заработной платы работников учреждения производиться в соответствии с постановлением мэрии города Новосибирска.

3.4. Размер должностного оклада заместителям руководителя (заместителя директора) устанавливаются руководителем учреждения (Директором) в соответствие 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.

3.6. Размер должностного окладов главного бухгалтера устанавливаются руководителем учреждения (Директором) в соответствие с установленной группой по оплате труда руководителя учреждения (Директора).

3.7. При продолжительности рабочего времени, составляющей 36 часов в неделю, для педагогических работников, указанных в пункте 3.2 Положения, заработная плата исчисляется на основе должностных окладов.

3.8. При норме часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, соответствующей 18 часам в неделю для педагогических работников, указанных в пункте 3.2 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.

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, оговариваемой в трудовом договоре.

3.9. При норме часов педагогической работы за ставку заработной платы, соответствующей 20 часам в неделю, для педагогических работников, указанных

в указанных в пункте 3.2 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.

3.10. 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 – 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.

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, преподаватель физической культуры	(старший) тренер-преподаватель, руководитель физического воспитания, 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

3.11. 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.

3.12. Учебная нагрузка педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс (количество уроков, проводимых этим педагогическим работником в месяц), определяется на основании учебного плана Учреждения.

Учебная нагрузка отражается в тарификационном списке педагогической нагрузки работников МБОУ СОШ № 52 на текущий учебный год, разработанном в соответствии с учебным планом школы на текущий учебный год (учитывая деление классов на подгруппы) и утвержденном приказом директора школы не позднее 1 сентября текущего года (Приложение 7).

3.13. Размеры должностного оклада и доплат компенсационного характера работнику устанавливаются при заключении трудового договора (эффективного контракта) руководствуясь нормативно-правовыми локальными актами учреждения (настоящее Положение, штатное расписание).

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

4. Порядок, условия, виды и размеры доплат компенсационного характера

4.1. Виды и размеры доплат компенсационного характера:,

Работникам учреждений как по основной должности, так и по совместительству могут быть установлены следующие виды выплат 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.

4.1. 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. – не менее 4%,
Класс условий труда (вредный) 3.2. – не менее 6%,
Класс условий труда (вредный) 3.3. – не менее 8%,
Класс условий труда (вредный) 3.4. – не менее 10%,
Класс условий труда (опасный) 4 – не менее 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.

4.2. 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)*.

4.3..Доплата за работу 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.

4.4. Доплата за сверхурочную работу. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа в полуторном размере за последующие часы в двойном размере*. Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, а также работа в организациях, осуществляющих лечение, оздоровление и (или) отдых, 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.

4.5. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

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 той же или иной организации, а также в той же организации наряду с работой, определенной трудовым договором (наряду с работой руководителями учреждений, их заместителями, другими работниками) применяется порядок исчисления заработной платы в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников учреждения 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.

Учебная нагрузка учителей и преподавателей, выполненная ими в порядке замещения временно отсутствующих по болезни и другим причинам других учителей и преподавателей, 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 о системе оплаты труда работников учреждения.

В том случае, если замещение отсутствующих учителей и преподавателей продолжается непрерывно свыше двух месяцев, то объем учебной нагрузки учителей и преподавателей, 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.

Расчет оплаты за замещение временно отсутствующего учителя в классах производится за фактически проведенные учебные занятия.

Оплата за замещение в делящихся классах при слиянии подгрупп на урок производится в размере 50% от суммы оплаты за фактически проведенные учебные занятия.

Выполнение заместителями руководителей учреждений дополнительной работы в пределах рабочего времени – по совмещению, за пределами рабочего времени – по внутреннему совместительству разрешается заместителям руководителя по решению руководителя учреждения.

Указанные лица помимо основной работы, вправе осуществлять преподавательскую (педагогическую) работу в классах, группах, кружках, секциях, на условиях совмещения, обусловленного в трудовом договоре. Выполнение дополнительной преподавательской (педагогической) работы оформляется приказом руководителя, с соблюдением условий о совмещении определенных в трудовом договоре.

Преподавательская работа указанным лицам предоставляется при условии, если учителя, преподаватели, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

При наличии оснований устанавливаются выплаты компенсационного характера за увеличение объема работы, в том числе за:

- замещение временно отсутствующих по болезни или другим причинам учителей (преподавателей) одновременно в двух подгруппах (по предметам, где предусмотрено деление классов (групп) на подгруппы);
- подготовку и проведение педагогическими работниками Всероссийских проверочных работ (ВПР), принимающими участие по распоряжению работодателя.

4.6. Доплата за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается приказом руководителя учреждения работникам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 18.09.2006 № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны».

4.7. Доплата, связанная с особенностями деятельности отдельных видов учреждений и отдельных категорий работников, в том числе доплата за работу в сельской местности;

4.8. Доплата 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»);

4.9. Доплата за квалификационную категорию «педагог-методист», «педагог-наставник».

4.10. Доплата за особенности деятельности отдельных видов учреждений и отдельных категорий работников *для педагогических работников при наличии учебного плана работы с учащимися с ОВЗ*

№ 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

Перечень педагогических работников осуществляющих обучение (воспитание) детей (обучающихся) вне классов (групп) Учреждений, которым производятся доплаты в абсолютном значении за ставку заработной платы/оклад;

Учитель – 3 288,60

Учитель-логопед-3 288,60;

Учитель-дефектолог-3 288,60;

Педагог - психолог – 3 288,60;

Социальный педагог- 3 288,60;

Тьютор – 3 288,60;

Оплата производится независимо от количества обучающихся (воспитанников)

4.11. Иные доплаты компенсационного характера, установленные федеральными законами и иными нормативными актами Российской Федерации и Новосибирской области.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель – досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня

4.2. Виды и размер доплат компенсационного характера, осуществляемые из специальной части фонда оплаты труда

4.2.1. За организацию учебного процесса в форме индивидуального обучения на дому. Оплата труда производится на основании приказа директора школы, в котором отражается объем учебной нагрузки учителя и срок обучения.

Оплата производится ежемесячно за фактически проведенные учебные занятия в период установленного срока обучения.

4.2.2. За организацию учебного процесса по индивидуальным учебным планам. Оплата труда производится на основании приказа директора школы, в котором отражается объем учебной нагрузки учителя и срок обучения.

Оплата производится ежемесячно за фактически проведенные учебные занятия в период установленного срока обучения.

4.2.3. За проверку письменных работ. доплата устанавливается в абсолютном размере в зависимости от предмета, фактического объема учебной нагрузки без учета наполняемости класса учащимися.

Предмет	Размер надбавки руб.
начальные классы	4 110,75
филология (русский язык, литература, родной русский язык, родная русская литература, русская словесность)	4 110,75
математика (алгебра, геометрия, вероятность и статистика, математика в задачах)	4 110,75
иностранный язык, химия, физика	2 466,45
география, биология, история/обществознание	1 644,30
история нашего края, ОРКСЭ, ОДНКНР, ОБЗР, индивидуальный проект, проектная деятельность, информатика, труд (технология)	1 315,44

4.2.4. За организацию работы, непосредственно связанной с образовательным процессом, не входящим в аудиторную нагрузку, доплата устанавливается в абсолютном размере 16 443,00 за ставку заработной платы , с учетом выполняемой нагрузки:

- внеурочной деятельности и проведение занятий кружковой работы, информационно-просветительские занятия патриотической, нравственной и экологической направленности "Разговоры о важном" и занятия, посвященные профориентации - 16 443,00 руб за ставку заработной платы.
- дополнительная индивидуальная (групповая) работа с обучающимися, в том числе с одаренными и отстающими детьми, специально организованную по подготовке выпускников 9-х и 11-х классов к государственной итоговой аттестации, индивидуальные и групповые консультаций, дополнительные занятия, включая использование дистанционных образовательных технологий –27 093,00 руб за ставку заработной платы.

4.2.5. За педагогическую деятельность в рамках реализации инновационных программ, за организацию и проведение олимпиад доплата устанавливается в абсолютном размере 4000,00 руб.;

4.2.6. За участие в оздоровительных, воспитательных и других мероприятиях, проводимых в целях реализации образовательных программ в организации, включая участие в концертной деятельности, конкурсах, состязаниях, спортивных соревнованиях и т.д. доплата устанавливается в абсолютном размере 3000,00 руб.;

- за другие виды учебной деятельности, регулирование которой осуществляется графиками, планами, расписаниями, локальными нормативными актами организации, коллективным договором доплата устанавливается в абсолютном размере 3000,00 руб.;

4.2.7. За заведование заведование учебными кабинетами, учебными мастерскими доплата устанавливается в абсолютном размере за ставку заработной платы:

Предмет	Размер надбавки руб.
Учитель (технология)	4 932,90
Учитель (информатика)	4 932,90
Учитель (физика)	4 932,90
Учитель (химия)	4 932,90

4.2.8. За руководство методическим объединением в образовательной организации педагогическим работникам, не имеющим квалификационной категории «педагог-методист» - доплата устанавливается в абсолютном размере

- школьным методическим объединением -3 288,60 руб..

4.2.9. Выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством, педагогическим работникам, не имеющим квалификационную категорию «педагог-наставник» - доплата устанавливается в абсолютном размере 2 466,45 руб.

4.2.10. За выполнение функций классного руководителя. Размер надбавки составляет 1 800,00 руб.. Данная надбавка выплачивается ежемесячно за фактически отработанное время.

4.2.11. Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство в размере 5 000,00 руб. в соответствии с постановлением Правительства Новосибирской области от 18.08.2020 № 341-п «О вознаграждении за классное руководство 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» за счет средств федерального бюджета.

Право на получение вознаграждения имеют педагогические работники, на которых в соответствии с приказом руководителя возложены функции классного руководителя.

Вознаграждение выплачивается педагогическому работнику за классное руководство в классе (классах), а также в классе-комплекте, который принимается за один класс, независимо от количества обучающихся в каждом из классов (классов-комплектов).

Вознаграждение выплачивается в размере 5000,00 рублей ежемесячно за классное руководство педагогическим работникам, но не более двух выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при осуществлении классного руководства в двух и более классах.

Вознаграждение педагогическим работникам производятся ежемесячно, пропорционально отработанному количеству дней.

Выплата ежемесячного денежного вознаграждения прекращается со дня издания приказа руководителя об освобождении педагогического работника от выполнения обязанностей по классному руководству.

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

Выплаты из специальной части педагогическим работникам устанавливаются на учебный год и являются гарантированной частью заработной платы, включаемой в полной мере в соответствии с приложением №1 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).

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

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

4.4. Районный коэффициент. Начисляется на все виды выплат в размерах и порядке согласно действующему законодательству

4.5. Все выплаты компенсационного характера производятся пропорционально фактически отработанному времени в расчетном периоде согласно табелю учета рабочего времени.

4.6. 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.

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

5.1. 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.

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.

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

5.3. 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.

6. Порядок, условия, виды и размеры доплат стимулирующего характера

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

Доплаты стимулирующего характера распределяются при наличии экономии фонда оплаты труда.

Доплаты стимулирующего характера работниками учреждения распределяются в пределах фонда оплаты труда коллегиально.

Виды и размеры доплат стимулирующего характера:

Надбавки постоянного характера:

- надбавка за наличие первой или высшей квалификационной категории;
- надбавка за почетное звание;
- надбавка за ученую степень, ученое звание;
- Надбавка молодым специалистам, осуществляющим педагогическую деятельность;
- надбавка за продолжительность непрерывной работы;
- надбавка за качественные показатели эффективности учреждений;
- премии по итогам работы за календарный период (месяц, год);
- премии за выполнение важных и особо важных заданий

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.

Для установления стимулирующих выплат работникам, включая оценку результатов выполнения качественных показателей эффективности деятельности работников создается специальная Комиссия по установлению стимулирующих выплат (далее Комиссия).

6.1. Надбавка за наличие первой или высшей квалификационной категории;

Надбавка за квалификационную категорию устанавливается за наличие первой или высшей квалификационной категории.

- за I квалификационную категорию в размере 1 315,44 руб. педагогическим работникам, отнесенным к 4 квалификационному уровню;

- за высшую квалификационную категорию в размере 2 630,88 руб. педагогическим работникам, отнесенным к 4 квалификационному уровню;

Надбавка рассчитывается с учетом объема их преподавательской (педагогической) работы или учебной (преподавательской) 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.

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.

В течение срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 г. № 276 (зарегистрирован Минюстом России 23 мая 2014 г., регистрационный № 32408), 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.
- при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы согласно Соглашению в сфере труда по муниципальным учреждениям, подведомственным департаменту образования мэрии города Новосибирска.

Надбавка за квалификационную категорию педагогическим работникам и руководителям, заместителям руководителей, руководителям структурных подразделений может быть назначена однократно при присвоении первой или высшей квалификационной категории.

6.2. Стимулирующая надбавка за почетные звания, нагрудные знаки и другие отличия устанавливается в абсолютном размере.

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

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

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.

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.

Знак отличия Министерства просвещения Российской Федерации «Отличник просвещения» устанавливается в размере 4 110,75_руб педагогическим работникам, отнесенным к 4 квалификационному уровню.

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.

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.

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.

Установление надбавки за наличие почетного звания, нагрудного знака и другого отличия, соответствующего профилю выполняемой работы, производится со дня присвоения почетного звания нагрудного знака и другого отличия, соответствующего профилю выполняемой работы и предоставление подтверждающих документов.

6.3. Надбавки за ученую степень, 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.

6.4. Надбавка молодым специалистам, осуществляющим педагогическую деятельность.

Стимулирование молодых специалистов, осуществляющих педагогическую деятельность, устанавливается в размере 4110,75 руб. педагогическим работникам, отнесенным к 4 квалификационному уровню в течении 3-х лет и является обязательной выплатой постоянного характера, которая рассчитывается с учетом объема их педагогической работы или учебной нагрузки пропорционально отработанному времени при одновременном соблюдении следующих условий:

- впервые окончил высшее или среднее специальное учебное заведение,

- заключил трудовой договор с образовательной организацией,
- договор заключен в течение 6 месяцев со дня окончания учебного заведения,
- работа в соответствии с полученной специальностью или по профилю выполняемой работы.

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

6.5. Надбавка за продолжительность непрерывной работы.

Надбавка за продолжительность непрерывной работы устанавливается по основной должности **по решению учреждения при наличии средств в фонде оплаты труда и целесообразности ее установления** в абсолютном размере.

Надбавки за продолжительность непрерывной работы устанавливаются по основной должности всем работникам учреждений в следующих размерах:

№ п/п	Стаж работы	Размер надбавки
1	2	3
1	От 1 года до 5 лет	1 644,30
2	От 5 до 10 лет	2 466,45
3	От 10 до 15 лет	3 288,60
4	От 15 до 20 лет	4 110,75
5	20 лет и более	4 932,90

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.».

Для расчета размера выплат работникам на почасовой оплате труда использовать должностной оклад в штатном расписании.

6.6. Надбавка за качественные показатели эффективности учреждения.

Надбавка устанавливается работникам учреждения по результатам выполнения качественных показателей эффективности деятельности работника в пределах фонда оплаты труда.

Оценка качества выполняемых работ для определения размера доплаты проводится Комиссией по установлению стимулирующих выплат в соответствии с рекомендуемыми критериями (приложения 2-4 к настоящему Положению).

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

На основании решения Комиссии руководителем учреждения издается приказ, который является основанием для начисления стимулирующих выплат работникам учреждения.

6.6. Премия за выполнение важных и особо важных заданий.

Премия устанавливается приказом руководителя учреждения на основании предложений комиссии за качественное и оперативное выполнение конкретного важного или особо важного задания, не входящего в круг основных обязанностей работника на основании служебной записки.

Премиальные выплаты устанавливаются приказом руководителя учреждения в случае наличия экономии фонда оплаты труда, утвержденного на текущий финансовый год.

Критерии, по которым выполнение заданий относится к важным и особо важным, определяются в Приложении № 5 к настоящему положению.

Премиальные выплаты работникам учреждения устанавливаются при наличии экономии фонда оплаты труда и выплачиваются единовременно.

6.7. Премия по итогам календарного периода (месяц, год).

Премия работнику учреждения устанавливается приказом руководителя учреждения.

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.

Конкретные размеры премий работникам Учреждений по итогам календарного периода (месяц, год) определяются решением Комиссии.

Премия по итогам календарного периода (месяц, год) работнику учреждения оформляется приказом руководителя учреждения на условиях, установленных в

коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах учреждений, разработанных в соответствии с Положением.

Премия по итогам календарного периода (год) работникам учреждения максимальным размером не ограничивается и устанавливается в случае наличия экономии фонда оплаты труда.

Премиальные выплаты по итогам работы за календарный период (год) выплачиваются при наличии экономии фонда оплаты труда, утвержденного на текущий финансовый год.

Основным критерием для выплаты премии по итогам календарного периода служит успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде.

Премии по итогам календарного периода (месяц, год) устанавливаются при наличии экономии фонда оплаты труда и максимальным размером не ограничиваются.

Доля премии по итогам календарного периода в общем объеме выплат стимулирующего характера в учреждении за соответствующий период не должна превышать 30 %.

Для расчета размера премиальных выплат работникам на почасовой оплате труда использовать должностной оклад в штатном расписании.

7. Заключительные положения

7.1. Все приложения к настоящему Положению являются его неотъемлемой частью.

7.2. Любые изменения условий в части оплаты труда работнику (размера должностного оклада, надбавок, доплат) в обязательном порядке закрепляются в письменном виде путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору (эффективному контракту).

7.3. В случаях изменения системы оплаты труда, в настоящее Положение и (или) приложения к нему вносятся изменения, которые рассматриваются на Совете трудового коллектива, принимаются на общем собрании трудового коллектива и утверждаются приказом руководителя учреждения.

ПРИЛОЖЕНИЯ

к Положению о системе оплаты труда работников
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
города Новосибирска
«Средняя общеобразовательная школа № 52»

Механизм определения размера доплат стимулирующего характера

Определение размера доплат стимулирующего характера осуществляется комиссией по определению размера доплат стимулирующего характера работникам МБОУ СОШ № 52 (далее Комиссия) путем оценки материалов самоанализа работника, отзывов администрации и коллегиального решения в соответствии с критериями (приложения 6-8) при наличии экономии фонда оплаты труда.

В состав комиссии входят представители администрации и работников, с обязательным участием члена Совета трудового коллектива. Состав Комиссии избирается общим собранием трудового коллектива простым большинством голосов и утверждается приказом директора школы на период текущего учебного года. Заседание комиссии проводится не реже одного раза в календарный месяц. На заседании Комиссия:

- выбирает председателя, заместителя председателя и секретаря Комиссии;
- рассматривает материалы деятельности работников;
- заслушивает мнения администрации;
- принимает коллегиальное решение по установлению доплат стимулирующего характера и их размеров путем открытого голосования при присутствии не менее половины членов комиссии.

Комиссия руководствуется настоящим Положением, руководящими, нормативно-правовыми актами, регулирующими отношения в части заработной платы.

Решение комиссии оформляется протоколом, копия которого передается руководителю организации для издания приказа об утверждении доплат стимулирующего характера и их размеров.

Работник, несогласный с оценкой качества его профессиональной деятельности, вправе обратиться в комиссию с заявлением в письменном виде при наличии аргументированных доводов. Комиссия обязана осуществить проверку обоснованности заявления работника и предоставить исчерпывающий ответ. При обоснованности доводов издается дополнение к протоколу.

Приложение 2

Критерии оценки качества выполняемых работ

для заместителя директора

Критерий		Размер *% должностного оклада*
выполнение планового объема оказываемых муниципальных услуг (работ), установленного муниципальным заданием	100% и выше	15
	95-99%	10
	90-94%	5
сохранение численности обучающихся (за исключением междугородной миграции)	100-95%	10
	менее 94%	5
доля работников, прошедших повышение квалификации, профессиональную переподготовку	более 3%	10
	менее 3%	5
сохранение кадров (доля уволенных работников)	более 3%	5
	менее 3%	10
доля участников олимпиад, конкурсов, конференций, фестивалей, проектов, соревнований и т.д. из числа обучающихся	более 3%	10
	менее 3%	5
отсутствие нарушений и замечаний со стороны органов государственного контроля (надзора), соблюдение требований законодательства, регулирующих деятельность учреждения		10
использования в профессиональной деятельности ИКТ-технологий		15
Отсутствие замечаний по соблюдение сроков и порядка предоставления отчетности, информации, выполнению поручений		5
участие в работе различных комиссий		10
Отсутствие замечаний по качеству разработанной локальной нормативно-правовой документации, учебно-методической документации в пределах компетенции		20
методическое сопровождение деятельности педагогов в учебном процессе		50
участие в подборе и расстановке педагогических кадров		15
участие в подготовке и проведению аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности		10
проведение консультаций и оказание помощи педагогическим работникам в разработке и освоении инновационных программ и технологий		15
организация просветительской работы для родителей по вопросам учебно-воспитательного процесса		10
участие в мероприятиях по сохранности имущества учреждения, экономии энергоресурсов		5
Сопровождение (наполнение, своевременное обновление) работы официального сайта школы в сети Internet		30
Соблюдение норм служебной и профессиональной этики, правил поведения и общения.		5
Соблюдение правил пожарной безопасности, охраны труда, техники безопасности, санитарных норм		5
ИТОГО		260

Критерии оценки качества выполняемых работ

<u>для главного бухгалтера</u>

Критерий	Размер *% должностного оклада*
Отсутствие замечаний со стороны органов государственного контроля (надзора), соблюдение требований законодательства, регулирующих деятельность учреждения	55
Отсутствие нарушений сроков выплаты заработной платы и пособий работникам учреждения	25
Отсутствие замечаний по срокам и качеству, предоставления отчетности, информации	25
Сопровождение (размещение, наполнение, своевременное обновление) информации в личном кабинете школы на сайте bus.gov.ru	30
участие в работе различных комиссий	25
Отсутствие замечаний по качеству разработанной локальной нормативно-правовой документации, учебно-методической документации в пределах компетенции	20
Осуществление правового сопровождения процесса заключения договоров, соглашений	30
Осуществление контроля рационального использования материальных ресурсов	25
Отсутствие фактов нецелевого, неэффективного и неправомерного использования бюджетных средств	25
Соблюдение законодательства, регулирующего деятельность в сфере закупок	25
Соблюдение норм служебной и профессиональной этики, правил поведения и общения.	10
Соблюдение правил пожарной безопасности, охраны труда, техники безопасности, санитарных норм	10
ИТОГО	305

Критерии оценки качества выполняемых работ
для педагога-организатора

Критерий	Размер *% должностного оклада*
Качественное и эффективное **о**формление мероприятия (план подготовки, положение, сценарий, аналитические материалы о проведении мероприятия)	25
Самостоятельно созданный реквизит, декорации, костюмы и др.	25
Степень вовлеченности обучающихся в организацию и проведения массовых мероприятий	25
Работа в каникулярное время (работа в школьном лагере, организация выездов с детьми, проведение мастер-классов)	10
Результативность участия в конкурсах, смотрах, фестивалях и др. различного уровня по конкретному направлению	10
Разработка методических материалов, используемых в образовательном процессе	5
Прохождение обучения на курсах повышения квалификации	5
Награды (благодарности, грамоты) за успехи в профессиональной деятельности	5
Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса на качество работы специалиста	5
ИТОГО	115

Критерии оценки качества выполняемых работ
для педагога дополнительного образования

Критерий	Размер *% должностного оклада*
Результативность участия педагога в конкурсных мероприятиях, программах, грантах, инновационных проектах, имеющих профессиональное значение. Свидетельства участия педагога в профессиональных конкурсах, программах, грантах, инновационных проектах.	30
Обобщение и распространение собственного педагогического опыта. Участие педагога в научных конференциях, публикации. Проведение мастер-классов.	25
Наличие публикаций в СМИ о деятельности педагога	25
Работа с детьми с особыми потребностями (дети-сироты, дети, находящиеся в трудной жизненной ситуации). Поддержка детей «группы риска».	10
Участие в проектах, реализуемых совместно с социальными партнерами	25
ИТОГО	**115**

Критерии оценки качества выполняемых работ
для педагога дополнительного образования-руководителя музея

Критерий	Размер *% должностного оклада*

Результативность участия педагога в конкурсных мероприятиях, программах, грантах, инновационных проектах, имеющих профессиональное значение. Свидетельства участия педагога в профессиональных конкурсах, программах, грантах, инновационных проектах.	30
Обобщение и распространение собственного педагогического опыта. Участие педагога в научных конференциях, публикации. Проведение мастер-классов.	25
Наличие публикаций в СМИ о деятельности педагога	25
Работа с детьми с особыми потребностями (дети-сироты, дети, находящиеся в трудной жизненной ситуации). Поддержка детей «группы риска».	10
Участие в проектах, реализуемых совместно с социальными партнерами	25
ИТОГО	**115**

Критерии оценки качества выполняемых работ
для социального педагога

Критерий	Размер *% должностного оклада*
Эффективность профилактической работы с обучающимися, состоящими на различных видах учета	50
Отсутствие или положительная динамика в сторону уменьшения правонарушений и нарушений общественного порядка, негативных проявлений в подростковой среде.	10
Участие обучающихся, состоящих на различных видах учета в социально-значимых проектах, конкурсах, проектах (в т.ч. дистанционных)	10
Охват учащихся девиантного поведения и детей из социально-незащищенной категории семей организованными формами отдыха в каникулярное время.	10
Взаимодействие со специалистами социальных служб, службы занятости, правоохранительных, благотворительных и других организаций	25
Качественная и своевременная подготовка материалов к заседаниям КДН	50
Своевременное взаимодействие с родителями обучающихся (законными представителями), состоящими на различных видах учета (акты посещения, журнал проведения бесед).	30
Отсутствие замечаний по результатам внутренних проверок и контроля деятельности социального педагога	55
Отсутствие замечаний по качеству и срокам предоставления отчетности социальным педагогом	10
ИТОГО	**250**

Критерии оценки качества выполняемых работ
для педагога-психолога

Критерий	Размер *% должностного оклада*
Качественное и эффективное проведение диагностических исследований	25
Создание эффективной системы работы с детьми «группы риска», «трудными семьями»	25
Высокий уровень психологического сопровождения, эффективная психопрофилактическая работа с обучающимися	50
Высокий уровень психологического сопровождения педагогического коллектива, реализация плана работы	25
Разработка и сопровождение коррекционно-развивающих программ для детей с особенностями в развитии	25

Участие в родительских собраниях и классных часах	10
Разработка диагностического инструментария	10
Отсутствие замечаний по результатам внутренних проверок и контроля деятельности педагога-психолога	5
Отсутствие замечаний по качеству и срокам предоставления отчетности педагогом-психологом	5
ИТОГО	**180**

Критерии оценки качества выполняемых работ
для педагога-библиотекаря

Критерий	Размер *% должностного оклада*
Качественная подготовка и участие в мероприятиях на разных уровнях (школы, муниципальном, региональном, федеральном)	75
Участие в массовых общешкольных мероприятиях не библиотечного профиля	25
Использование нестандартных форм выставочной работы	25
Своевременная организация выставок за пределами плана работы, по запросам и т.п.	25
Своевременное проведение регулярных профилактических работ по сохранности фонда	25
Организация и сопровождение читательской деятельности учащихся с ОВЗ (составление рекомендательных списков литературы, проведение бесед, индивидуальное информирование по запросу читателя и т.п.)	25
Участие педагога-библиотекаря в конкурсах, грантах	10
Представление опыта работы на семинарах, круглых столах, конференциях и т.п.	5
ИТОГО	**190**

Критерии оценки качества выполняемых работ
для преподавателя-организатора основ безопасности и защиты Родины

Критерий	Размер *% должностного оклада*
Использование дистанционных образовательных технологий в учебной деятельности	15
Призовые места педагога в конкурсах, смотрах разного уровня	25
Подготовка обучающихся – участников (призеров и дипломантов) предметных олимпиад, конференций, конкурсов	25
Качественная и своевременная организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся (праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья, туристические	50
Работа по профилактике ЧС. Качественное проведение практических занятий и тренировка обучающихся по действиям в экстремальных ситуациях	25
Своевременное исполнение инструкций и распоряжений по воинскому учету. Постановка на учет юношей допризывного возраста в военкомат	10

Качественное проведение военных сборов	25
Организация деятельности обучающихся в социально- значимых проектах и акциях	25
ИТОГО	**200**

Критерии оценки качества выполняемых работ **для учителя-логопеда, учителя-дефектолога**

Критерий	Размер *% должностного оклада*
Динамика достижений обучающихся, имеющих нарушения в развитии устной и письменной речи	25
Разработка и коррекция программ сопровождения	25
Проведение мониторинга по выявлению детей с проблемами в речевом развитии	15
Своевременное и качественное ведение банка данных детей с нарушениями речи	15
Организация коррекционно-развивающей деятельности с учетом индивидуальных особенностей детей.	15
Использование информационно-коммуникационных технологий в коррекционно – образовательном процессе	15
Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий (смена видов работы, дифференциация заданий и т.п.)	15
Своевременная сдача отчетов, документации	15
Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей), участников учебно-воспитательного процесса и отсутствие замечаний со стороны администрации на работу педагога-	15
Сверхнормативная наполняемость	15
Работа с детьми с особыми образовательными потребностями	15
Участие в проведении сопровождающей диагностики, динамическом наблюдении детей с нарушением формирования и применения средств общения разной этиологии	15
Максимальное количество баллов	200

Критерии оценки качества выполняемых работ **для тьютора**

Критерий	Размер *% должностного оклада*
Организация работы по выявлению, формированию и развитию познавательных интересов обучающихся , индивидуальное сопровождение обучающихся	90
Результативность проведения консультаций и оказание помощи родителям (законным представителям)	20
Участие воспитанников группы в смотрах, выставках, конкурсах, соревнованиях	20

Успешное использование в образовательной деятельности ИКТ-технологий	10
Создание условий для сохранения и укрепления здоровья обучающихся (использование здоровье-сберегающих технологий)	15
Соблюдение норм служебной и профессиональной этики, правил поведения и общения (уровень коммуникативной культуры при общении со всеми участниками образовательного процесса)	25
Обеспечение безопасности жизнедеятельности обучающихся в учебно-воспитательном процессе	5
Максимальное количество баллов	185

Критерии оценки качества выполняемых работ **для диспетчера образовательного учреждения**

Критерий	Размер *% должностного оклада*
Отсутствие фактов нарушения работником должностной инструкции, правил внутреннего трудового распорядка, требований	25
Отсутствие замечаний к рациональности использования учебных и внеучебных помещений школы	70
Отсутствие нарушений в составлении расписания учебных занятий, учебной нагрузки обучающихся	70
Отсутствие случаев несвоевременного составления, утверждения, представления учетно-отчетной документации	40
Отсутствие обоснованных и зарегистрированных жалоб (замечаний) со стороны руководства, сотрудников школы, родителей и представителей других учреждений	40
Максимальное количество баллов	245

Критерии оценки качества выполняемых работ **для учителя**

Критерий	Размер *% должностного оклада*
отсутствие нарушений и замечаний надзорных органов по результатам проверок	5
соблюдение сроков и порядка предоставления отчетности, информации	10
Результативность участия в работе различных комиссий	25
систематическое ведение журналов, протоколов	20
Результативность проведения консультаций и оказание помощи родителям (законным представителям)	25
Результативная самостоятельная работа по повышению квалификации (самообучение)	15
Успешное использование в образовательной деятельности ИКТ-технологий	10
участие в организации летней оздоровительной компании учреждения	20
самостоятельное изготовление реквизита, инструментария в профессиональной деятельности	50
Результативная работа с детьми из семей, находящихся в социально-опасном положении	25
Взаимодействие со специалистами социальных служб, правоохранительных органов и др.	25
Положительная динамика индивидуальных образовательных результатов	20

обучающихся (по итогам мероприятий внутришкольного контроля, промежуточной и итоговой аттестации, Всероссийских проверочных работ, процедур независимой оценки качества, региональных, всероссийских и международных исследований)	
Результативность занятий, проводимых, с применением интерактивных форм обучения	20
Доля обучающихся - участников внеклассных мероприятий по актуальным направлениям модернизации образования	10
Снижение (отсутствие) пропусков обучающимися уроков без уважительной причины	5
Результативность работы по профориентации и социализации обучающихся	10
Результаты трансляции профессионального опыта (открытые уроки, мастер-классы, выступления на конференциях, семинарах, методических объединениях, профессиональные конкурсы различных уровней)	10
Подготовка 100 бальника	30
Результативность подготовки обучающихся к ГИА (проведение консультаций)	5
Ведение документации по несчастным случаям, оформления и учета несчастных случаев, происшедших с обучающимися	18
Охват детей логопедической помощью, своевременное выявление детей с проблемами в развитии	50
Разработка методических материалов, документации, используемых в образовательном процессе	50
Соблюдение норм служебной и профессиональной этики, правил поведения и общения	5
исполнение функций оператора, сопровождающего базу учета детей с ОВЗ и детей инвалидов	15
Организация проектов, мероприятий	10
Обеспечение безопасности жизнедеятельности обучающихся в учебно-воспитательном процессе	5
Сопровождение (размещение, наполнение, своевременное обновление) информации на сайте школы	30
Максимальное количество баллов	523

Критерии оценки качества выполняемых работ
для секретаря учебной части

Критерий	Размер *% должностного оклада*
Отсутствие замечаний по качеству разработанной локальной нормативно-правовой документации, учебно-методической документации в пределах компетенции	50
Сопровождение (размещение, наполнение, своевременное обновление) информации	50
Участие в работе различных комиссий	25
Качественное и своевременное обеспечение выполнение работы в качестве ответственного за движение учащихся (прибытие/выбытие)	50
Качественное и своевременное обеспечение выполнение работы в качестве ответственного за питание учащихся льготной категории	65
Отсутствие замечаний по срокам и качеству, предоставления отчетности, информации	20
Соблюдение норм служебной и профессиональной этики, правил поведения и общения.	20
Соблюдение правил пожарной безопасности, охраны труда, техники безопасности, санитарных норм	20

Ведение «Единой базы учета лиц, нуждающихся в психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи и психолого-педагогической поддержке» (БД ППМС помощи)	60
ИТОГО:	360

Критерии оценки качества выполняемых работ
для советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями

Критерий	Размер *% должностного оклада*
Проведение совещаний с педагогическим коллективом по вопросам воспитания, освещение вопросов воспитания на административных и методических советах (на основе выписки из протоколов, за каждое)	20
Создание и функционирование первичных отделений (РДШ, Орлята России, Большая перемена и др.)	100
Отражение на сайте образовательной организации, социальной сети «ВКонтакте» актуальной информации о воспитательной работе в ОО, деятельности первичных отделений РДШ, Орлята России и других – не менее 1 раза в месяц	50
Вовлеченность в проекты и мероприятия в РДШ, Орлята России и другие движения не менее 30% школьников образовательной организации	26
Проведение дней единых действий РДШ, Орлята России совместно с детским и родительским активами школы (не менее 1 раза в месяц)	20
Содействие активам классов в прохождении обучения на сайте КУ РДШ (не менее 2 активов в квартал)	20
Реализация детско-родительских инициатив, социальных проектов, акций, флэш-мобов	20
Вовлечение в деятельность РДШ, Орлята России и другие движения школьников не менее 20% обучающихся из «группы риска»	20
ИТОГО	**276**

Критерии оценки качества выполняемых работ
для методиста

Критерий	Размер *% должностного оклада*
Контроль образовательной системы школы требованиям ФГОС	45
Участие в разработке основной образовательной программы, учебных планов и расписания, оказание помощи учителям в составлении рабочих программ по предметам	55
Соблюдение сроков сдачи отчетности, контроль за правильным составлением отчётных документов	15
Участие в организации повышения квалификации и аттестации педагогов	15
Участие в организации методической работы школы, организация и координация работы методических объединений педагогических работников	20

Оказание помощи педагогическим работникам в определении содержания, форм, методов и средств обучения	15
Подготовка материалов для заседаний Методического совета	25
Ретрансляция информации по передовым технологиям обучения и воспитания отечественного и мирового опыта	30
Участие в разработке методических и информационных материалов, диагностике, прогнозировании и планировании подготовки и повышения квалификации руководителей и педагогических работников	30
Анализ состояния учебно-методической и воспитательной работы в школе и разработка предложений по повышению ее эффективности	24
Подготовка информации об издающихся учебниках, учебных пособиях, видеоматериалах и других средствах обучения и анализ потребности в них учреждения	26
ИТОГО	**300**

Критерии оценки качества выполняемых работ

Воспитатель

Критерий	Размер *% должностного оклада*
соблюдение сроков и порядка предоставления отчетности, информации	10
Качество ведения текущей документации	10
Качество проведения воспитательных мероприятий (открытых)	20
Результативность проведения консультаций и оказание помощи родителям (законным представителям)	20
Выступления на педагогических советах по вопросам воспитания, МО семинарах, конференциях, форумах	20
Участие воспитанников группы в смотрах, выставках, конкурсах, соревнованиях	20
Результативная самостоятельная работа по повышению квалификации (самообучение)	15
Успешное использование в образовательной деятельности ИКТ-технологий	10
Создание условий для сохранения и укрепления здоровья обучающихся (использование здоровье-сберегающих технологий)	15
самостоятельное изготовление реквизита, инструментария в профессиональной деятельности	30
Соблюдение норм служебной и профессиональной этики, правил поведения и общения (уровень коммуникативной культуры при общении со всеми участниками образовательного процесса)	25
Результаты трансляции профессионального опыта (открытые уроки, мастер-классы, выступления на конференциях, семинарах, методических объединениях, профессиональные конкурсы различных уровней)	10
Разработка методических материалов, документации, используемых в образовательном процессе	30
Организация проектов, мероприятий	10
Обеспечение безопасности жизнедеятельности обучающихся в учебно-воспитательном процессе	5
ИТОГО	**250**

Критерии оценки качества выполняемых работ
для заведующего хозяйством

Критерий	Размер *% должностного оклада*
Сохранение кадров	25
Отсутствие замечаний со стороны органов государственного контроля (надзора), соблюдение требований законодательства, регулирующих деятельность учреждения	110
Отсутствие замечаний по срокам и качеству, предоставления отчетности, информации	25
участие в работе различных комиссий	25
Осуществление правового сопровождения процесса заключения договоров, соглашений	30
Осуществление контроля рационального использования материальных ресурсов	25
Своевременное предотвращение аварийных ситуаций	50
Соблюдение законодательства, регулирующего деятельность в сфере закупок	20
Соблюдение норм служебной и профессиональной этики, правил поведения и общения.	10
Соблюдение правил пожарной безопасности, охраны труда, техники безопасности, санитарных норм	10
Обеспечение своевременного обслуживания и ремонта зданий и оборудования	30
ИТОГО	360

Критерии оценки качества выполняемых работ
для специалиста по охране труда

Критерий	Размер *% должностного оклада*
Отсутствие предписаний органов контроля и надзора, отсутствие случаев производственного травматизма	55
Осуществление контроля за проведением в полном объеме вводных инструктажей по охране труда и техники безопасности	50
Отсутствие замечаний по качеству разработанной локальной нормативно-правовой документации, в пределах компетенции	20
Соблюдение законодательства, регулирующего деятельность в сфере охраны труда	110
Соблюдение норм служебной и профессиональной этики, правил поведения и общения.	10
Соблюдение правил пожарной безопасности, охраны труда, техники безопасности, санитарных норм	10
ИТОГО	255

Критерии оценки качества выполняемых работ

для бухгалтера

Критерий	Размер *% должностного оклада*
Отсутствие замечаний со стороны органов государственного контроля (надзора), соблюдение требований законодательства, регулирующих деятельность учреждения	110
Участие в работе различных комиссий	25
Отсутствие фактов нецелевого, неэффективного и неправомерного использования бюджетных средств	25
Соблюдение налогового и бюджетного законодательства	50
Соблюдение положений и норм, установленных трудовым законодательством при оформлении трудовых отношений с работником	40
Соблюдение соответствия штатного расписания, тарификационных списков требованиям действующего законодательства	30
Отсутствие замечаний по качеству разработанной локальной нормативно-правовой документации в пределах компетенции	20
Соблюдение норм служебной и профессиональной этики, правил поведения и общения.	10
Соблюдение правил пожарной безопасности, охраны труда, техники безопасности, санитарных норм	10
ИТОГО	320

Критерии оценки качества выполняемых работ

для экономиста/специалиста в сфере закупок

Критерий	Размер *% должностного оклада*
Отсутствие замечаний со стороны органов государственного контроля (надзора), соблюдение требований законодательства, регулирующих деятельность учреждения	110
Соблюдение налогового и бюджетного законодательства	50
Участие в работе различных комиссий	25
Осуществление контроля рационального использования материальных ресурсов	25
Отсутствие замечаний по качеству разработанной локальной нормативно-правовой документации, учебно-методической документации в пределах компетенции	20
Соблюдение норм служебной и профессиональной этики, правил поведения и общения.	10
Соблюдение правил пожарной безопасности, охраны труда, техники безопасности, санитарных норм	10
Соблюдение законодательства, регулирующего деятельность в сфере закупок	50
ИТОГО	300

Критерии оценки качества выполняемых работ

для специалиста по кадрам

Критерий	Размер *% должностного оклада*
Соблюдение положений и норм, установленных трудовым законодательством при оформлении трудовых отношений с работником	85
Отсутствие замечаний по срокам и качеству, предоставления отчетности, информации	30
Отсутствие замечаний по качеству разработанной локальной нормативно-правовой документации в пределах компетенции	60
Соблюдение норм служебной и профессиональной этики, правил поведения и общения.	10
Соблюдение правил пожарной безопасности, охраны труда, техники безопасности, санитарных норм	10
ИТОГО	195

Критерии оценки качества выполняемых работ

для электромонтера по обслуживанию электрооборудования 2 разряда

Критерий	Размер *% должностного оклада*
Отсутствие замечаний по благоустройству территории, по содержанию имущества и оборудования, своевременное устранение неисправностей	119
Участие в мероприятиях по обследованию технического состояния здания, коммуникаций и оборудования	50
Соблюдение техники безопасности при работе с электрическими приборами	10
Обеспечение выполнения всех разделов, касающихся санитарно-противоэпидемического режима	100
Соблюдение норм служебной и профессиональной этики, правил поведения и общения.	10
Соблюдение правил пожарной безопасности, охраны труда, техники безопасности, санитарных норм	10
ИТОГО	299

Критерии оценки качества выполняемых работ

для рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту зданий 3 разряда

Критерий	Размер *% должностного оклада*
Отсутствие замечаний по благоустройству территории, по содержанию имущества и оборудования, своевременное устранение неисправностей	119
Участие в мероприятиях по обследованию технического состояния здания, коммуникаций и оборудования	50
Обеспечение выполнения всех разделов, касающихся санитарно-противоэпидемического режима	100

Соблюдение норм служебной и профессиональной этики, правил поведения и общения.	10
Соблюдение правил пожарной безопасности, охраны труда, техники безопасности, санитарных норм	10
ИТОГО	289

Критерии оценки качества выполняемых работ
для уборщика территории 1 разряда

Критерий	Размер *% должностного оклада*
Отсутствие замечаний по содержанию в чистоте территорий учреждения	140
Обеспечение выполнения всех разделов, касающихся санитарно-противоэпидемического режима	100
Соблюдение норм служебной и профессиональной этики, правил поведения и общения.	20
Соблюдение правил пожарной безопасности, охраны труда, техники безопасности, санитарных норм	10
ИТОГО	270

Критерии оценки качества выполняемых работ
для уборщика служебных помещений 1 разряда

Критерий	Размер *% должностного оклада*
Отсутствие замечаний по содержанию в чистоте помещений	130
Соблюдение техники безопасности при работе с дезинфицирующими растворами, красками, растворителями	20
Отсутствие замечаний по содержанию в чистоте туалетов	35
Обеспечение выполнения всех разделов, касающихся санитарно-противоэпидемического режима	100
Соблюдение норм служебной и профессиональной этики, правил поведения и общения.	10
Соблюдение правил пожарной безопасности, охраны труда, техники безопасности, санитарных норм	10
ИТОГО	305

Критерии оценки качества выполняемых работ
для гардеробщика 1 разряда

Критерий	Размер *% должностного оклада*
Обеспечение сохранности имущества и инвентаря, принадлежащего учреждению (Гардеробщик)	140
Обеспечение выполнения всех разделов, касающихся санитарно-противоэпидемического режима	100
Соблюдение норм служебной и профессиональной этики, правил поведения и общения.	20

Соблюдение правил пожарной безопасности, охраны труда, техники безопасности, санитарных норм	10
ИТОГО	270

Критерии оценки качества выполняемых работ
для сторожа 1 разряда

Критерий	Размер *% должностного оклада*
Отсутствие замечаний по работе в ночное время (сторож)	10
Обеспечение сохранности имущества и инвентаря, принадлежащего учреждению	115
Обеспечение выполнения всех разделов, касающихся санитарно-противоэпидемического режима	100
Соблюдение норм служебной и профессиональной этики, правил поведения и общения.	20
Соблюдение правил пожарной безопасности, охраны труда, техники безопасности, санитарных норм	20
ИТОГО	265

Критерии, по которым выполнение задания относится к важным и особо важным

N п/п	Наименование критерия, по которому выполнение задания относится к важному и особо важному
1	2
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
4	Результативное участие учреждения, педагогических работников в конкурсах и мероприятиях, проводимых на муниципальном, региональном, всероссийском, международном уровнях. Результаты участия в конкурсных мероприятиях. Поощрение победителей конкурсов осуществляется при предоставлении подтверждающих документов, грамот, дипломов, сертификатов
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

Приложение 6

Форма расчетного листа

Организация: МБОУ СОШ №52

РАСЧЕТНЫЙ ЛИСТОК ЗА _____202__

ФИО сотрудника (табельный номер) **К выплате:** _____

Организация: МБОУ СОШ №52 Должность: _____

Подразделение: _____ Оклад (тариф): _____

Вид	Период	Рабочие		Оплачено	Сумма	Вид	Период	Сумма
		Дни	Часы					
Начислено:						**Удержано:**		
Оплата по окладу						НДФЛ		
Районный коэффициент						**Выплачено:**		

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