Принято на общем собрании трудового коллектива протокол №2 от 10.09.2026	*Согласовано: Председатель профсоюзной первичной организации _____ Г.Ш. Рыбкина протокол №1 от 10.09.2026 .*	*Утверждено: Директор МБОУ СОШ № 170 _____ М.Р. Ибрагимова приказ № 337-к от 11.09.2026*

Ибрагимова Марина Рашитовна

Подписано цифровой подписью: Ибрагимова Марина Рашитовна
DN: c=RU, st=Новосибирская область, l=г. Новосибирск, title=Директор, o=МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ГОРОДА НОВОСИБИРСКА "СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 170", 1.2.643.100.3=120B313834373033303383638, 1.2.643.3.131.1.1=120C353430343233303532303438, email=s_170@edu54.ru, givenName=Марина Рашитовна, sn=Ибрагимова, cn=Ибрагимова Марина Рашитовна
Дата: 2026.11.16 17:11:20 +07'00'

ПОЛОЖЕНИЕ
о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения города Новосибирска «Средняя общеобразовательная школа № 170»

I. Общие положения

1.1. Настоящее положение о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения города Новосибирска «Средняя общеобразовательная школа №170» (далее - Положение) разработано в целях сохранения отраслевых особенностей, связанных с условиями оплаты труда, применяемыми при исчислении заработной платы работников, и определяет порядок формирования и расходования фонда оплаты труда, систему и условия оплаты труда работников учреждения.

1.2. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

государственных гарантий по оплате труда;

перечня видов выплат компенсационного характера;

перечня видов выплат стимулирующего характера;

постановления Правительства Новосибирской области от 26 июня 2018 г. № 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»;

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

Областным отраслевым соглашением по учреждениям Новосибирской области, находящимся в ведении министерства образования Новосибирской области, на 2025 – 2027 годы;

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

мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

1.3. Оплата труда работников учреждения включает:

- оклад (должностной оклад), ставка заработной платы - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных обязанностей) определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;
- выплат компенсационного характера;
- выплат из специальной части фонда оплаты труда (для учителей);
- выплат стимулирующего характера;
- районного коэффициента.

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

1.5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, или минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области в случае его заключения, с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 7 декабря 2017 г. № 38-П, от 11 апреля 2019 г. №17-П и от 16 декабря 2019 г. № 40-П

1.6. Работнику, работающему на условиях неполного рабочего времени, заработная плата устанавливается в размере не ниже минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы), рассчитанного пропорционально норме рабочего времени, установленной работнику трудовым договором.

1.7. Выплата заработной платы осуществляется два раза в месяц в денежной форме (рублях) 25 числа текущего месяца и 10 числа месяца, следующего за расчетным, путем перечисления на счет работника в ОА «Альфа-банк» г.Москва.

1.8. При выплате заработной платы 10 числа работнику выдается на руки расчетный листок с составными частями заработной платы за соответствующий период, размерами и основаниями начислений и удержаний, а также общей денежной сумме, подлежащей выплате. Расчетный листок утвержден руководителем образовательного учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. Руководитель осуществляет полный контроль за исчислением заработной платы работников, а за организацию ее начисления и выплаты ответственность несет главный бухгалтер.

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

II. Формирование фонда оплаты труда учреждения

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

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

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

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

- размера региональных нормативов финансового обеспечения, утвержденных в установленном порядке Правительством Новосибирской области, и уменьшенных на сумму средств для приобретения учебников и учебных пособий, средств обучения, игр, игрушек;
- количества обучающихся (воспитанников) в учреждении;
- поправочных коэффициентов, используемых при расчете объемов финансирования государственных образовательных учреждений Новосибирской области и муниципальных образовательных учреждений на территории Новосибирской области, применяемые 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 (для муниципальных районов и городских округов для выравнивания бюджетной обеспеченности).

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

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

К основному персоналу Учреждений относятся работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение целей деятельности, определенных уставом Учреждения, их непосредственные руководители (должности руководителей структурных подразделений и заместителей руководителя, обеспечивающие организацию образовательного процесса) согласно постановлению Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 г. № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» (с изм от 11.07.2024), а также учебно-вспомогательный персонал (перечень должностей устанавливается

в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования».

III. Структура фонда оплаты труда

3.1. Фонд оплаты труда учреждения состоит:

ФОТ = ФОТ*суб* + **ФОТ**м, где

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

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

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

ФОТсуб = ФОТ*б суб*+ **ФОТ**с*т суб* **+ ФОТ** с*т суб р,* где

ФОТсуб - фонд оплаты труда, финансируемого из средств субвенции;

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

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

ФОТ*б уч* - базовая часть фонда оплаты труда учителей (оптимальный размер 70 процентов);

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

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

ФОТ*б увп* – базовая часть фонда оплаты труда учебно-вспомогательный персонал (секретарь учебной части, диспетчер образовательного учреждения), а также связанного с учебным процессом (лаборант).

При этом, оптимальный размер базовой части фонда оплаты труда за исключением учителей составляет 30 процентов.

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

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

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

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

ФОТ*спуч* – специальная базовая 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, а также компенсационные выплаты, определенные в пункте 6.1 раздела VI настоящего Положения.

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

ФОТм = ФОТ*б м*+ **ФОТс***т м,* где

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

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

- другого персонала (заведующий хозяйством, главный бухгалтер);
- младшего - обслуживающего персонала (уборщик служебных помещений, дворник, гардеробщик, сторож и др.);
- иного персонала (работники столовой, бухгалтерии и др.)

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

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

3.6. Структурное соотношение составляющих частей в общем фонде оплаты труда утверждается приложением №1 к настоящему Положению.

IV. Определение размеров должностных окладов, ставок заработной платы работникам

4.1. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работникам в штатном расписании учреждения определяются на основании:

- Соглашения в сфере труда по муниципальным учреждениям, подведомственным департаменту образования мэрии города Новосибирска, на 2025 – 2027 годы (приложение №3 к Соглашению), постановления мэрии г. Новосибирска от 30 сентября 2019 г. N 3611 (ред. от 13.05.2026г.) «О размерах должностных окладов (окладов) в муниципальных учреждениях города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент образования мэрии города Новосибирска»:

- административно - управленческому персоналу,
- педагогическим работникам (за исключением учителей),
- специалистам других отраслей, работающих в учреждении,

- учебно-вспомогательному персоналу.

➢ Постановления мэрии г. Новосибирска от 30 сентября 2019 г. N 3610"О размерах должностных окладов по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, окладов по общеотраслевым профессиям рабочих, должностных окладов по должностям, трудовые функции, квалификационные требования и наименование по которым установлены в соответствии с профессиональными стандартами" (с изм от 23.01.2026):

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

4.2. Размер ставки заработной платы по должности «учитель» определяется расчетным путем в соответствии с разделом V настоящего Положения.

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

4.4. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение 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 условии предоставления работником данных о присвоении квалификационной категории работодателю);

✓ при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;

✓ при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук – со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома;

✓ при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение оплаты труда;

✓ в других случаях, в соответствии с действующим законодательством.

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

4.5. В течение срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства 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 в следующих случаях:

Должность, по которой присвоена квалификационная категория (по квалификационному уровню)	Должность, при оплате труда по которой учитывается квалификационная категория, присвоенная по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель, Преподаватель.	Преподаватель, учитель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности), воспитатель.

4.6. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников изменяются при повышении и (или) индексации должностных окладов отрасли, а для учителей в т.ч. и при изменении нормативов финансового обеспечения.

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

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

рабочего времени, утвержденными в установленном порядке (в Правилах внутреннего трудового распорядка).

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

18 часов в неделю – учителям, педагогам дополнительного образования;

20 часов в неделю – учителям-логопедам, учителям-дефектологам;

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

36 часов в неделю:

- ✓ педагогам-психологам;
- ✓ социальным педагогам;
- ✓ педагогам-организаторам;
- ✓ методисту;
- ✓ тьюторам;
- ✓ преподавателям-организаторам основ безопасности жизнедеятельности;
- ✓ воспитателям в дошкольном отделении

24 часов в неделю – музыкальному руководителю

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

5.1. Стоимость образовательного часа рассчитывается по формуле:

ФОТ*оуч* х 245

ОЧ*уч* = 27 093,00/18ч/4,35= 346,02, где

27 093,00 – должностной оклад преподавателя без категории в рублях (4 квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы должностей педагогических работников);

18 ч – норма учебной нагрузки в неделю на ставку, установленная приказом Министерства образования и науки РФ от 24 декабря 2010 г. № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников»;

4,35- среднегодовое количество недель в месяц (365/12/7 = 4,35)

В х 365

ОЧ*уч* – стоимость образовательного часа учителя

ФОТ*оуч* - основная часть фонда оплаты труда учителей;

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

245– максимальное число дней обучения в учебном году;

365– минимальное число дней в календарном году.

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

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

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

Ст*уч*= **ОЧ***уч* х **Н***ч* х **К***нед*, где

Ст *уч* - ставка заработной платы учителя в месяц;

ОЧ*уч* – стоимость образовательного часа учителя **346,02** руб.

Стоимость образовательного часа определяется каждой образовательной организацией самостоятельно в пределах основной части фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс, с учетом общего количества учебных часов в учебном году по учебному плану образовательной организации;

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

К*нед* – среднегодовое количество недель, которое устанавливается в размере 4,4 (365/12/7 = 4,35).

5.4. Оплата труда педагогических работников, осуществляющих обучение детей на дому, исчисляется исходя из ставки заработной платы, определяемой в соответствии с пунктом 5.3. и количества часов учебных занятий, фактически проводимых по учебному плану на дому.

5.5. На 1 сентября приказом руководителя утверждается тарификационный список педагогического персонала на учебный год (форма - в приложении № 2 к настоящему Положению).

VI. Порядок и условия выплаты компенсационных доплат

6.1. Виды выплат компенсационного характера**:

- за работу в ночное время с 22 часов до 6 часов – 35% от часовой ставки за каждый час работы в ночное время;
- за совмещение профессий (должностей), т.е. выполнение наряду с основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительной работы по другой профессии, увеличение объема работы, расширение зон обслуживания, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы в течение рабочего дня, в соответствии с дополнительным соглашением к трудовому договору, в том числе за увеличение объема работы педагогическим работникам:

-превышение наполняемости классов, дошкольных групп, исчисляемой исходя из расчета соблюдения нормы площади на одного обучающегося (ребенка), а также иных санитарно-эпидемиологических требований к условиям и организации обучения в общеобразовательных учреждениях и (или) к устройству, содержанию и организации режима работы дошкольных образовательных организаций;

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

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

- в доплату за замещение временно отсутствующих педагогических работников входит выплаты компенсационного характера;

- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, оплата - в размере одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки за день или час работы сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени (по желанию работника вместо повышенной оплаты ему может быть предоставлен день отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно);
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, в оплату за сверхурочную работу включаются компенсационные и стимулирующие выплаты;
- за сверхурочную работа оплата производится за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере за каждый час работы, (по желанию работника вместо повышенной оплаты ему может быть предоставлен день отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно);
- оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере. Конкретные размеры повышенной оплаты устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда;

Класс условий труда (вредный) 3.1. от 4% -10%.

До получения результатов специальной оценки условий труда за работниками сохраняется право на указанную доплату, поскольку условия труда работников не изменились.

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.

- за работу с воспитанниками в группах оздоровительной направленности в возрасте от 1,5-ра до 7-ми лет (с приоритетным осуществлением санитарно-гигиенических, профилактических и оздоровительных мероприятий и процедур) устанавливается доплата: педагогическим работникам 15% и другим работникам 10% от должностного оклада.
- за особенности деятельности отдельных видов учреждений и отдельных категорий работников, в соответствии с перечнем, установленным в Тарифном Соглашении:

№ п/п	Типы учреждений, классов и групп, условия выполнения работ	Категории работников	Размер доплаты, в % от должностного оклада (ставки заработной платы)
1	Общеобразовательные учреждения, осуществляющие обучение в классах, группах с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий	педагогические работники ****	20
2	Общеобразовательные учреждения (классы, группы) с углубленным изучением отдельных учебных предметов, предметных областей соответствующей образовательной программы	педагогические работники****	15
3	Образовательные учреждения, реализующие программы дошкольного образования и имеющие группы комбинированной направленности, с совместным пребыванием здоровых детей и детей с ограниченными возможностями здоровья	педагогические работники***	20
4	Образовательные учреждения, реализующие программы дошкольного образования и имеющие группы оздоровительной направленности с приоритетным осуществлением санитарно-гигиенических, профилактических и оздоровительных мероприятий и процедур (за исключением группы оздоровительной направленности для детей с туберкулезной интоксикацией, тяжелой пищевой аллергией и (или) генетическими заболеваниями)	педагогические работники****	15

№ п/п	Типы учреждений, классов и групп, условия выполнения работ	Категории работников	Размер доплаты, в % от должностного оклада (ставки заработной платы)
		другие работники**	10

*Оплата производится пропорционально количеству обучающихся (воспитанников), в том числе с ограниченными возможностями здоровья в классах (группах) с учетом действующих норм санитарных правил СП 2.4.3648-20 «Санитарно – эпидемиологические требования к организации воспитания и обучения, отдыха и оздоровление детей и молодежи». Учреждение вправе производить доплату в пределах фонда оплаты труда независимо от количества обучающихся (воспитанников) с определением конкретных условий, порядка и размера доплаты в Положении о системе оплаты труда работников учреждения.

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

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

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

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

Перечень работающих с обучающимися (воспитанниками), которые не осуществляют обучение (воспитание) детей непосредственно в классах (группах), согласно перечню в приведенной таблице, которым доплаты производятся в зависимости от степени и продолжительности общения с обучающимися (воспитанниками):

При наличии учебного плана углубленного изучения отдельных учебных предметов;

При наличии учебного плана работы с учащимися с ОВЗ.

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

6.2. К доплате за классное руководство, осуществляемой из специальной части фонда оплаты труда, с 01 сентября 2020 г. педагогическим работникам общеобразовательных организаций устанавливается ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство в размере 5 000 рублей в соответствии с постановлением Правительства Новосибирской области от 18.08.2020 № 341-п «О вознаграждении за классное руководство (кураторство) педагогическим работникам государственных образовательных организаций Новосибирской области и муниципальных образовательных организаций,

расположенных на территории Новосибирской области, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы, а также педагогическим работникам государственных профессиональных образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, в том числе программы профессионального обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья».

6.3. Выплаты компенсационного характера работникам производятся ежемесячно за фактическую работу в условиях, определенных в пункте 6.1. данного раздела.

6.4. Конкретные виды и размеры компенсационных выплат устанавливаются в трудовых договорах работников.

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

7.1. Специальная часть фонда оплаты труда учителей, включает следующие виды выплат:

- выплаты за выполнение работ, не входящих в должностные обязанности учителя:

методическая работа;
классное руководство;
заведование кабинетами;
проверка письменных работ;

- за выполнение работы, непосредственно связанной с образовательным процессом, не входящей в аудиторную нагрузку:

кружковую работу;
индивидуальную работу с одаренными и отстающими учащимися;
за организацию и проведение олимпиад;
за организацию и проведение соревнований;
за педагогическую деятельность в рамках реализации инновационных программ школы.

- выплаты компенсационного характера, в соответствие с перечнем установленным разделом VI настоящего Положения.

7.2. Размеры выплат устанавливаются в приложении №3 к настоящему Положению.

7.3. Выплаты из специальной части работникам устанавливаются в тарификационном списке педагогического персонала, утвержденном на 1 сентября приказом руководителя.

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

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

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

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

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

8.4. За время работы в каникулярное время, установленное для обучающихся организации и не совпадающее для педагогических работников и иных работников с установленными им соответственно ежегодными основными удлинёнными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, которое является рабочим временем педагогических и других работников образовательной организации, оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководителей, их заместителей, иных работников, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным основаниям.

IX. Порядок установления стимулирующих выплат

9.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда направлена на усиление материальной заинтересованности работников учреждения в повышении качества образовательного процесса, развитие творческой активности и инициативы (Приложение 5).

9.2. Виды выплат:

- надбавки постоянного характера: за почетные звания, нагрудные знаки, ученую степень, почетную грамоту отраслевых Министерств РФ, государственные награды, надбавка за продолжительность непрерывной работы, доплата молодым специалистам*, доплата за государственные награды, медаль, ордена;

*доплата молодым специалистам осуществляется с учетом объема их педагогической работы пропорционально отработанному времени.

- надбавка качественные показатели эффективности учреждения:

- за определенный период (год, месяц) по утвержденным критериям по каждой должности;

- надбавка за квалификационную категорию;
- премии по итогам работы за календарный период (месяц, год);
- премии за выполнение важных и особо важных заданий.
- Надбавки за почетные звания, нагрудные знаки, ученую степень, почетную грамоту отраслевых Министерств РФ, доплата за государственные награды, медаль, ордена;
- 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.

Надбавка за квалификационную категорию устанавливается от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы. Порядок, условия и конкретные размеры надбавки за квалификационную категорию устанавливаются в Положении о системе оплаты труда работников учреждения, руководителям - в отраслевой системе оплаты труда, утвержденной постановлением мэрии города Новосибирска от 17.02.2020 № 557 (в ред. постановления мэрии г. Новосибирска от 23.03.2022 № 932):

- ✓ Надбавка за квалификационную категорию педагогическим работникам по 4 квалификационному уровню устанавливается в размере 2 466,45 рублей - за I квалификационную категорию и в размере 3 288,60 рублей - за высшую квалификационную категорию, по остальным педагогическим работникам устанавливается ставка 15% - за I квалификационную категорию и 20% - за высшую квалификационную категорию. Доплата за квалификационную категория устанавливается в зависимости от установленной квалификационной категории и объема их преподавательской (педагогической) работы.

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

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

Надбавка за квалификационную категорию педагогическим работникам и руководителям, заместителям руководителей, руководителям структурных подразделений может быть назначена однократно при прохождении аттестации на первую или высшую категорию в размере 100% должностного оклада (оклада), ставки заработной платы.

9.3. **Надбавка за продолжительность непрерывной работы***

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

N пп	Стаж работы	Размер надбавки, рублей
1	*2*	*3*
1	От 1 года до 5 лет	1644,3
2	От 5 до 10 лет	2466,45
3	От 10 до 15 лет	3288,60
4	От 15 до 20 лет	4110,75
5	Свыше 20 лет и более	4932,9

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

пп	Стаж работы	Размер надбавки, % должностного оклада (оклада), ставки заработной платы
	2	*3*
	От 1 года до 5 лет	10
	От 5 до 10 лет	15
	От 10 до 15 лет	20
	От 15 до 20 лет	25
	Свыше 20 лет и более	30

*В стаж работы засчитывается:

- время непрерывной работы как по основной работе, так и работе по совместительству на любых должностях в учреждениях образования, дошкольного образования, дополнительного образования, прочих учреждениях сферы образования и учреждениях, подведомственных департаменту;

- время работы в централизованных бухгалтериях департамента и учреждениях образования, дошкольного образования, дополнительного образования, прочих учреждениях сферы образования и учреждениях, подведомственных департаменту при условии, если за ней непосредственно следовала работа в данных учреждениях;

время муниципальной службы, работы на должностях в органах местного самоуправления при условии, если за ними непосредственно следовала работа в учреждениях, подведомственных департаменту.

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

- время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность), а также время вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе;
- время по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

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

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

- пенсионерам, вышедшим на государственную пенсию из учреждения образования (по старости, по инвалидности, за выслугу лет и другим основаниям);
- занятым на сезонных работах в учреждениях образования.

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

9.4. **премии по итогам работы за календарный** (год, месяц) (приложение №12) работникам устанавливается приказом руководителя учреждения. Основным критерием для выплаты премии по итогам календарного периода служит успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде. Размер премии работнику определяет руководитель учреждения на основании предложений комиссии по установлению выплат стимулирующего характера работникам.

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 40%.

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

Премиальные выплаты устанавливаются приказом руководителя учреждения в случае наличия экономии фонда оплаты труда, утвержденного на текущий финансовый год по утвержденным критериям (приложение №13).

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

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

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

ФОТ*ст пед*- стимулирующая часть фонда оплаты труда для выплат педагогическому персоналу (учитель, воспитатель, педагог-психолог, социальный педагог, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, преподаватель-организатор ОБЖ, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями*)*;

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

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

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

ФОТст *пед*=***ФОТ****пед пост*+ ***ФОТ****пед пер, где:*

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

ФОТ*пед пост* - стимулирующая часть фонда оплаты труда для надбавок постоянного характера по установленному перечню, согласно приложению №4;

ФОТ*пед пер* - стимулирующая часть фонда оплаты труда для установления надбавок педагогическому персоналу на определенный период (полугодие) по установленным критериям.

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

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

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

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

ФОТ*ст моп* - стимулирующая часть фонда оплаты труда младшего обслуживающего персонала (уборщик служебных помещений, дворник, гардеробщик, сторож и др.)*;

ФОТ*ст ин* - стимулирующая часть фонда оплаты труда иных работников (повар, кухонный рабочий, работники бухгалтерии и др.)*.

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

случае утверждения в Положении конкретной структуры в фонде оплаты труда).

9.10. Оценка результатов выполнения качественных показателей эффективности деятельности работников осуществляется комиссией по установлению стимулирующих выплат (далее Комиссия), которая организует работу в соответствии с разделом XI настоящего Положения.

9.11. Решение о выплате стимулирующих надбавок конкретному работнику оформляется приказом руководителя учреждения на основании протокола Комиссии.

9.12. Стимулирующие выплаты работникам за качественные показатели деятельности определяются по бальной системе в соответствии с утвержденными критериями по каждой должности:

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

9.13. В комиссию на основе самоанализа результатов прошедшего периода в соответствии с критериями работниками учреждения представляется информация за своей подписью в срок до 15* числа текущего периода (ежеквартально).

9.14. Комиссия устанавливает стимулирующие выплаты дифференцированно в зависимости от результата, по принципу за каждый критерий - определенное количество баллов или %. При определении размера стимулирующих выплат работникам устанавливается зависимость от объема выполненной работы (учебной нагрузки) и фактически отработанного времени (дней, часов).

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

- ✓ невыполнения (срыва выполнения) приказов, поручений, руководителя;
- ✓ нарушения сроков уплаты налогов и сборов, несвоевременного представления налоговой декларации и других нарушений, повлекших за собой начисление пеней и штрафов *(пункт 4.8 Тарифного Соглашения)*;
- ✓ обоснованных жалоб, конфликтов;
- ✓ применения дисциплинарного взыскания;
- ✓ другие (конкретизировать в случае применения).

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

9.16. Размер соответствующей части стимулирующего фонда оплаты труда делится на полученную сумму баллов по каждой категории персонала

(при стимулировании в баллах). В результате получается стоимость балла (в рублях) по каждой категории персонала, которая фиксируется в протоколе заседания Комиссии. При стимулировании работников в % производится подсчет итоговой суммы стимулирования по каждой категории персонала.

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

9.18. На основании решения Комиссии руководителем учреждения издается приказ, который является основанием для начисления стимулирующих выплат работникам учреждения. При этом, стоимость балла умножается на сумму баллов каждого работника из соответствующей категории персонала (при стимулировании в баллах), производится расчет % в суммы (при стимулировании в %). В результате получается сумма стимулирующих выплат в денежном эквиваленте, подлежащих ежемесячной выплате каждому работнику за установленный период.

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

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

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

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

Группа по оплате труда руководителей	Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя и среднемесячной заработной платы работников, раз	Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы каждого из заместителей руководителя* и среднемесячной заработной платы работников, раз
IVгруппа	3,5	2,8
III группа	4,0	3,2
II группа	4,5	3,6
I группа	5,0	4,0

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

✓ финансируемых из средств муниципального бюджета в зависимости от среднесписочной численности работников, в соответствии с постановлением

мэрии г. Новосибирска от 18 сентября 2019 г. N 3477 «О Положении об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и определении предельного уровня соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников муниципальных учреждений города Новосибирска»:

Среднесписочная численность работников учреждения, человек	Превышение среднемесячной заработной платы каждого из заместителей руководителя, главного бухгалтера над среднемесячной заработной платой работников, раз
до 100	до 2,4
101 - 200	до 2,8

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

Определение среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и работников учреждений в целях определения уровня соотношения осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы», а также указаниями по заполнению форм федерального статистического наблюдения «Сведения о численности и заработной плате работников», утверждаемыми федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

10.2. Стимулирующие выплаты руководителю учреждения устанавливаются учредителем по результатам труда в зависимости от качественных показателей деятельности учреждения.

10.3. Должностные оклады заместителям руководителя устанавливаются на 10 % ниже должностного оклада руководителя.

XI. Требования к организации работы Комиссии

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

11.2. Комиссия состоит в количестве 5 человек. Состав Комиссии состоит из представителей администрации (за исключением руководителя), методической службы, педагогических работников, заместителя директора по АХЧ (завхоз), председателя первичной профсоюзной организации и утверждается приказом руководителя учреждения с обязательным указанием должности. В составе Комиссии может быть утверждено 2 подкомиссии (по источникам финансирования), в составе которых обязательно присутствует председатель первичной профсоюзной организации.

Заседание Комиссии производится не реже 1 раза в месяц.

11.3. Комиссия на заседании:

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

11.4. К протоколам прилагаются материалы по самоанализу.

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

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

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

11.8. Утвержденный оценочный лист оформляется протоколом.

В протоколе заседания комиссии указывается:

наименование общеобразовательного учреждения;

- дата, место проведения заседания, порядковый номер заседания;
- число членов, установленное для комиссии, и число членов, присутствующих на заседании;
- вопрос повестки дня;
- краткая или полная запись выступления участника заседания;
- результаты голосования (по каждому работнику в случае разногласий членов комиссии) с указанием количества баллов и (или) суммы в %

-общая сумма набранных работниками (баллов и (или) %) по категориям персонала;

- стоимость балла и (или) итоговой суммы %;
- подписи секретаря, председателя и членов Комиссии.

11.10. Бухгалтер школы:

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

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

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

XII. Оказание платных услуг

12.1. В расчётах тарифов на платные образовательные услуги применяются надбавки к педагогическим работникам:

- за квалификационную категорию:
- по 1,2,3 квалификационному уровню:

за первую категорию – 15%

за высшую категорию – 20%

- по 4 квалификационному уровню:

за высшую категорию – 3 288,60 рублей

за первую категорию – 2 466,45 рублей

- за проверку письменных работ:

начальные классы, математика, иностранный язык -1644,30 рублей

русский язык и литература – 2466,45 рублей

- надбавка за качество выполняемых работ, при оказании платных образовательных услуг и иной приносящей доход деятельности, устанавливается в размере до 35% от должностного оклада (ставки заработной платы) из фонда оплаты труда, сформированного из средств, полученных от оказания платных услуг и иной приносящий доход деятельности.

12.2. При начислении заработной платы педагогическим сотрудникам за оказанные платные образовательные услуги ежемесячно начисляются доплаты за квалификационную категорию, за проверку письменных работ, надбавка за качество выполняемых работ.

XIII. Заключительное положение

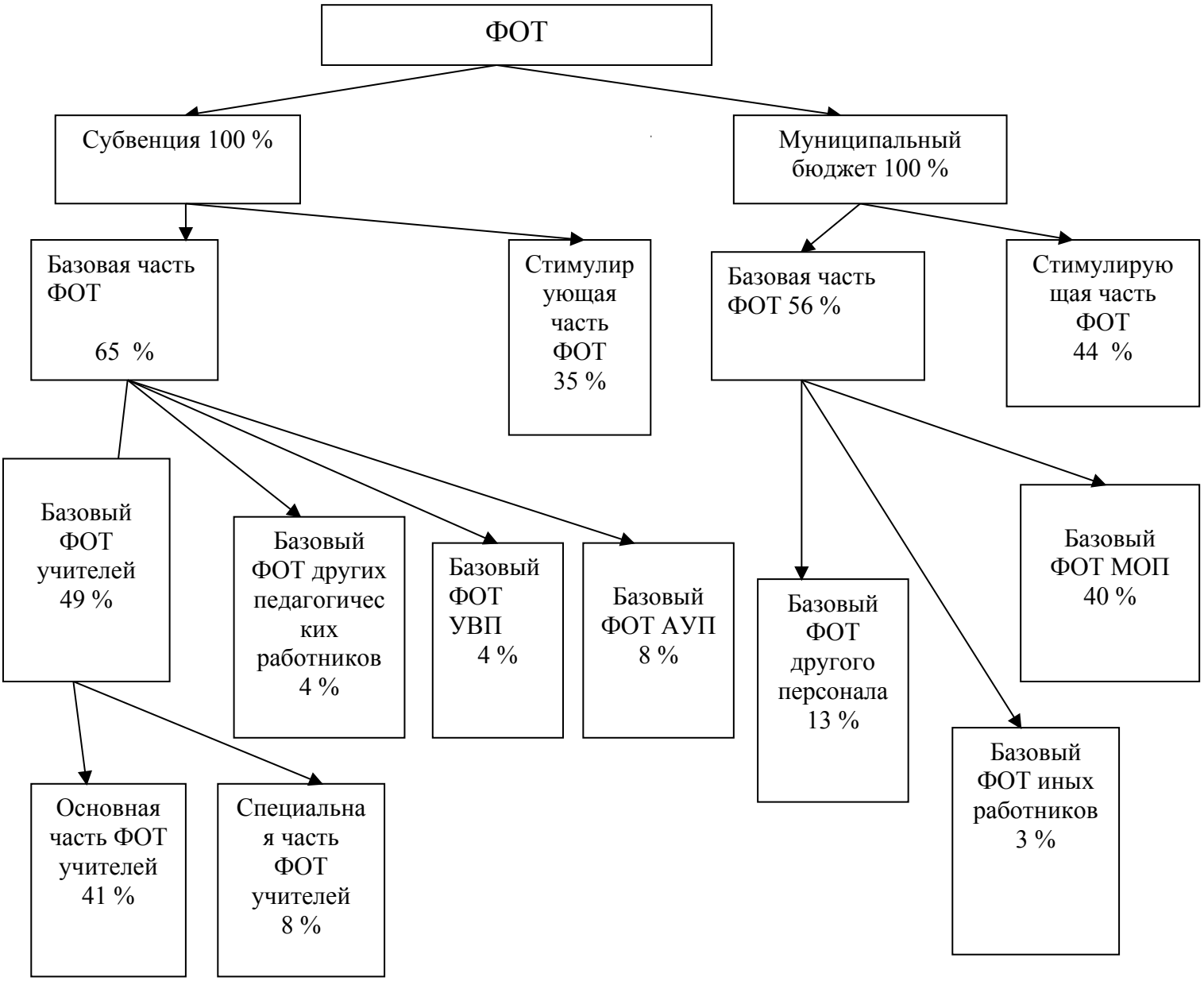
12.1. Районный коэффициент начисляется на все виды выплат, связанных с оплатой труда.

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

Приложение №1
к Положению о системе
оплаты труда работников
МБОУ СОШ №170

Принято на общем собрании трудового коллектива	*Согласовано:* *Председатель профсоюзной первичной организации*	*Утверждено:* *Директор МБОУ СОШ № 170*
протокол №	_____ *Г.Ш. Рыбкина*	_____ *М.Р. Ибрагимова*
от	*протокол №* *от*	*приказ №*

Структура фонда оплаты труда учреждения
на 2024-2026 учебный год*



Тарификация педагогического персонала

Утверждено:
Директор _____
приказ от «___» _____ 20__г.
№ ____

Приложение №2
к Положению о системе
оплаты труда работников
МБОУ СОШ № 170

на «1» сентября «_____» года

стоимость часа _____

№ п/п	ФИО	Должность	Вид выполняемой работы (основ,	Срок действия квалификационной категории	размер ставки заработной платы* (стоимость часа* 18*4,35	Число часов в неделю			Оплата за часы (от ставки заработной платы)	Компенсационные выплаты (за вредные условия) **			Выплаты из специальной части**(от ставки заработной платы)									стимулирующая ежемесячная надбавка за квалификационную категорию		надбавка за почетное звание, ученую степень (звание)	надбавка за продолжительность непрерывной работы	итого начислено (10+13+25)	Районный коэффициент, руб.	Всего, руб.
						1-4 классы	5-9 классы	10-11 классы		кол-во часов	% (от оплаты по окладу)	сумма	За классное руководство	За заведование кабинетом		За проверку тетрадей			За методическую работу	Другие выплаты		Итого (16+17+19+21+23+25)								
														категория	сумма	%	кол-во часов	сумма	сумма	%	сумма		%	сумма	сумма	сумма			
1	*2*	*3*	*4*	*5*	*6*	*7*	*8*	*9*	*10*	*11*	*12*	*13*	*14*	*15*	*16*	*19*	*20*	*21*	*22*	*23*	*24*	*25*	*26*	*27*	*28*	*29*	*30*	*31*	*32*
Итого:																													

** в соответствии с условиями Соглашения; **конкретизируются по учреждению*

Заместитель директора по УВР _____

Главный бухгалтер _____

Приложение №3
к Положению о системе
оплаты труда работников
МБОУ СОШ №170

Принято на общем собрании трудового коллектива
протокол №
от

Согласовано:
Председатель профсоюзной первичной организации
_____ Г.Ш. Рыбкина
протокол № от

Утверждено:
Директор МБОУ СОШ № 170
_____ М.Р. Ибрагимова
приказ №

Размеры выплат из специальной части фонда оплаты труда*

№ п. п.	Виды выплат и условия		Рекомендуемое значение	
			Сумма в рублях	Примечание
1.	За руководство МО (соответствии с планом работы)		1 479,87	
	За классное руководство (25 чел)			
2.	Педагогическим работникам		3 288,60	
	За заведование кабинетом			
	В соответствии с категорией кабинета по итогам аттестации (приказом руководителя создается комиссия)			
	первая категория		1 644,30	
	вторая категория		1 315,44	
3.	**За проверку письменных работ (25 чел)**			
	начальные классы	в зависимости от предмета	1644,30	
	русский язык и литература		2466,45	
	Математика, иностранный язык		1644,30	
4.	**За педагогическую деятельность в рамках реализации инновационных программ школы**			
	За руководство инновационной работой		2466,45	
5.	**За педагогическую деятельность с обучающимися с ОВЗ**			
	За осуществление образовательной деятельности в классах, в состав которых входят обучающиеся с ОВЗ*		20%	
	За превышение установленной численности обучающихся в учебной группе			

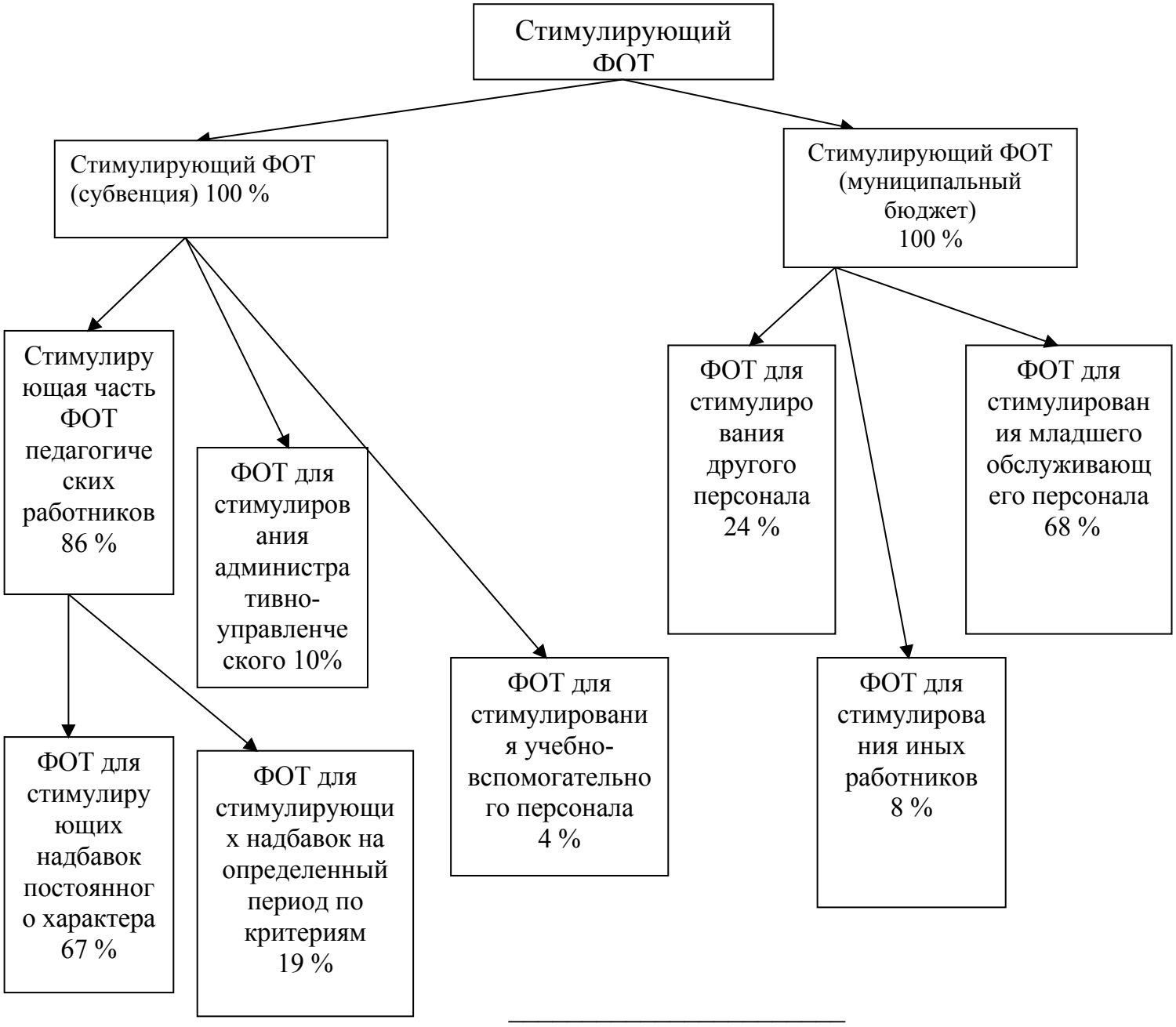
	За превышение установленной численности обучающихся в учебной группе при проведении занятий семинарского типа (семинары, практические занятия, практикумы, лабораторные работы, коллоквиумы и иные аналогичные занятия).	50%	

*расчет=913,5*20%*кол-во часов/25чел*кол-во об-ся ОВЗ

Приложение №4
к Положению о системе
оплаты труда работников
МБОУ СОШ №170

Принято на общем собрании трудового коллектива	*Согласовано:* *Председатель профсоюзной первичной организации*	*Утверждено:* *Директор МБОУ СОШ № 170*
протокол №	*_____ Г.Ш. Рыбкина*	*_____ М.Р. Ибрагимова*
от	*протокол № от*	*приказ № от*

Структура стимулирующего фонда оплаты труда учреждения



Приложение №5
к Положению о системе
оплаты труда работников
МБОУ СОШ №170

Принято на общем собрании трудового коллектива протокол № от

Согласовано: Председатель профсоюзной первичной организации _____ Г.Ш. Рыбкина протокол № от

Утверждено: Директор МБОУ СОШ № 170 _____ М.Р. Ибрагимова приказ № от

Перечень стимулирующих выплат (надбавки постоянного характера)

№ пп	Виды выплат и условия		Сумма в рублях, % от оклада (ставки)
1	За почетные звания и другие отраслевые почетные звания спортивные звания	В соответствии с Соглашением, постановлением	Для педагогического состава 3 288,60. Для остальных сотрудников 20% от оклада
2	За нагрудные знаки отличия Министерства просвещения РФ «Отличник народного просвещения»	В соответствии с Соглашением, постановлением	3 288,60
3	За ученую степень	Кандидат наук	2 466,45
		Доктор наук доцент наук, профессор	3 288,60
4	За Почетную грамоту Президента Российской Федерации, Министерства просвещения РФ, отраслевых Министерств РФ	В соответствии с Соглашением, постановлением	2 466,45
	Благодарность	В соответствии с	

5	Министерства просвещения РФ	Соглашением, постановлением	1644,30
6	За государственные награды, медаль, ордена;	В соответствии с Соглашением, постановлением	Для педагогического состава 3 288,60. Для остальных сотрудников 20% от оклада
7	Ежемесячная надбавка за первую и высшую квалификационную категорию	В соответствии с Соглашением (является обязательной выплатой постоянного характера на срок действия присвоенной категории, которая рассчитывается с учетом объема их преподавательской (педагогической) работы)*	Педагогические работники по 4 квалификационному уровню: за I квалификационную категорию - 2 466,45 за высшую квалификационную категорию - 3 288,60 Педагогические работники по 1,2,3 квалификационному уровню: за I квалификационную категорию - 15% от оклада (ставки) за высшую квалификационную категорию 20% от оклада (ставки)
8	Ежемесячная надбавка молодому специалисту	В соответствии с Соглашением, постановлением	4 110,75 в течении трёх лет

При наличии у работника двух и более ученых степеней или ученых званий, соответствующих профилю выполняемой работы, надбавка устанавливается за одно из них.

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.

Приложение №6
к Положению о системе
оплаты труда работников
МБОУ СОШ № 170

Принято на общем собрании трудового коллектива протокол № от

Согласовано: Председатель профсоюзной первичной организации _____ Г.Ш.Рыбкина протокол № от

Утверждено: Директор МБОУ СОШ № 170 _____ М.Р. Ибрагимова приказ №

Перечень критериев оценивания за качественные показатели работы педагогических работников, АУП и УВП с____ по ____
за период работы с ___ по ____

Основания для назначения стимулирующих выплат	**Критерии**	**баллы**	**Количество баллов**	**период**
Позитивные результаты учебной деятельности учащихся	Абсолютная успеваемость 100%-2б, 90%-1б, ниже-0	2		По итогам полугодия
	Отсутствие учащихся с одной "3" и одной "4"	2		
	Качественная успеваемость выше 70%-3б, 50-69%-2б, ниже 50% -1б.	3		
	Результаты итоговой аттестации выпускников:			ежегодно
	4 кл-8кл.: соответствие результатов ВПР(более 50%) годовым отметкам -3б, 40%-2б, ниже 40% -1б.	3		
	9кл: не ниже результатов пробных экзаменов (50%учащихся -1, 70% -2, 80% -3)	3		
	11кл. не ниже результатов пробных экзаменов (50%учащихся -1, 70% -2, 80% -3)	3		
	11кл. Наличие результатов ТБ2			
Позитивные результаты деятельности педагога	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства на уровне района (10б); на городском уровне (20б);	20		ежегодно
	Наличие публикаций работ педагога в периодических изданиях, сборниках (выходные данные статьи)	20		
	На образовательных сайтах (выходные данные статьи)	2		
	Выступления на конференциях, форумах, семинарах (подтверждение)	20		
	проведение открытых уроков	5		
	Представление проектов учителей на городских конкурсах инноваций (10), победа (20)	20		
	Своевременная аттестация (1 кат.-2б, выс.-3б)	3		
	Участие учителя в работе предметных. комиссий по проверке экзаменационных, олимпиадных	3		

	работ в районе 3б, в школе работ ВПР -1б за класс.			
	Заполнение электронного журнала своевременно	1		по полугодиям
	Отчет по предмету (своевременно)	1		
	Отчет по административным к.р. (своевременно)	1		
	Курсы ПК (3б), участие в вебинарах (1 б. за каждый)	1		
	Корректировка программ по предмету	3		
Позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся	Победители олимпиад. За каждого победителя регионального уровня (скан награды)	10		ежегодно
	муниципального уровня (скан награды)	8		
	щкольного уровня	3		
	Участие учащихся в конкурсах. За каждую победу регионального уровня (скан награды)	10		
	муниципального уровня (скан награды)	8		
	районного уровня (скан награды)	3		
	Участие в районной НПК -3б, в школьной НПК - 1б.	3		

Подпись работника_____
Дата _____
Подтверждения печатаем ниже таблицы: если статья, то указываем название статьи, название сборника, номера страниц. Выступления на семинарах: с указанием темы выступления. Вебинар: указываем число и тема.

Приложение 6.1.

Перечень критериев оценивания за качественные показатели заместителя директора школы по УВР

№	Критерий оценивания	Кол-во баллов	Периодичность установления надбавки
1.	**Эффективность процесса обучения**		
1.1	% успеваемости в выпускных классах ступени начального общего образования: при положительной динамике или сохранении 100 % успеваемости -3б, 90% – 2б, 80% – 1б.	3	Ежегодно
1.2	Положительная динамика качества обучения в выпускных классах ступени начального общего образования	3	Ежегодно
1.3	Наличие выпускников ступени основного общего образования, получивших аттестаты особого образца	4	Ежегодно
1.4	Количество выпускников ступени среднего общего	2	Ежегодно

	образования, награжденных медалями «За особые успехи в учении»: за каждого «золотого» медалиста – 2 балла.		
1.5	Результаты ЕГЭ выпускников ступени среднего общего образования выше средних значений по городу – 1 балл за каждый предмет; выше средних значений по России – 2 балла за каждый предмет	2	Ежегодно
1.7	Доля выпускников ступени среднего общего образования, получивших на итоговой аттестации в форме ЕГЭ 70 и более баллов, от их общего числа: наличие – 1 балл; рост – 2 балла	2	Ежегодно
1.8	Результаты выпускников ступени основного общего образования по результатам итоговой аттестации в новой форме: рост – 0,5 балла; выше средних значений по городу – 1 балл за каждый предмет; выше средних значений по России – 2 балла за каждый предмет	2	Ежегодно
1.9	Отсутствие учащихся, оставленных на повторное обучение	2	Ежегодно
1.10	Участие учащихся в олимпиадах, конференциях, соревнованиях, конкурсах, фестивалях по предмету (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров): на уровне образовательного учреждения – 1 балл; на муниципальном (районном) уровне – 2 балла; на областном уровне – 3 балла; на российском или международном уровнях – 4 балла	4	По итогам года и полугодия
2.	**Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности учреждения**		
2.1	Распространение педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе через проведение семинаров, конференций, организованных самим образовательным учреждением: на муниципальном (районном) уровне – 2 балла; на областном уровне – 3 балла; на российском или международном уровнях – 4 балла	4	По итогам года и полугодия
2.2	Наличие публикаций руководителя по распространению педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе – 1 балл	1	По итогам года и полугодия
2.3	Наличие достижений (награды, гранты) у педагогов (индивидуальные и/или коллективные) по внедрению в практику современных образовательных технологий: на муниципальном (районном) уровне – 2 балла; на областном уровне – 3 балла; на российском или международном уровнях – 4 балла	4	По итогам года и полугодия
3.	**Эффективность обеспечения доступности качественного образования**		

3.1	Изменение доли учащихся на ступени среднего общего образования по окончании учебного года от их общего числа в начале учебного года: сохранение контингента – 2 балла, увеличение контингента на 3% и выше – 4 балла.	4	Ежегодно
3.2	Сохранение количества учащихся по окончании учебного года от их общего числа в начале учебного года	1	Ежегодно
3.3	Наличие индивидуальных учебных планов у обучающихся на ступени среднего общего образования:100 % учащихся – 4 балла	4	Ежегодно
3.4	Реализация предпрофильной подготовки в 9-х классах: наличие – 1 балл; реализация не менее 3 предпрофильных курсов– 3 балла;	3	Ежегодно
4.	**Эффективность управленческой деятельности**		
4.1	Наличие действующей программы развития (срок действия – не менее 3-х лет), утверждённой органом самоуправления образовательного учреждения – 2 балла	2	Ежегодно
4.2	Наличие договоров и планов совместной работы с различными учреждениями, организациями (не менее 5 учреждений, организаций) – 1 балл	1	Ежегодно
4.3	Наличие позитивных материалов в СМИ о деятельности учреждения: на муниципальном или на районном уровне – 1 балл; на уровне области – 2 балла; на федеральном уровне – 3 балла	3	По итогам года и полугодия
4.4	Деятельность учреждения в режиме ресурсной (экспериментальной, опорной и т.д.) площадки (при наличии подтверждающих документов): на муниципальном уровне– 1 балл, на региональном уровне и выше – 2 балла.	2	Ежегодно
4.5	Участие заместителей руководителя образовательного учреждения в составе экспертных (рабочих и т.п.) групп: на муниципальном уровне– 1 балл, на региональном уровне и выше – 2 балла.	2	По итогам года и полугодия
4.6	Отсутствие нарушений и замечаний надзорных органов по результатам проверок	5	По итогам каждой четверти
4.7	Соблюдение сроков и порядка предоставления отчетности, информации	5	По итогам каждой четверти
5.	**Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса**		
5.1	Наличие у образовательного учреждения программы, пропагандирующей здоровый образ жизни – 1 балл	1	Ежегодно
5.2	Отсутствие травматизма среди обучающихся и	5	По итогам года и

	работников учреждения во время образовательного процесса – 5 баллов		полугодия
6.	**Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения**		
6.1	Наличие не менее чем у 50 % педагогических работников (включая совместителей) квалификационных категорий – 1 балл	1	Два раза в год
6.2	Доля педагогических работников, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в объёме не менее 72 часов: от 10 до 20% от общего числа – 1 балл; 20 % и более – 2 балла	2	Два раза в год
6.3	Результативность участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства: участие на уровне района - 1 балла, наличие победителей и призеров на муниципальном уровне - 2 балла, участие на областном уровне – 2,5 балла, наличие победителей на областном уровне и выше – 3 балла	3	Ежегодно
Максимально возможное количество баллов		**77**	

Пояснения:

1. Критерии по пунктам 1.1, 1.2, 1.7-1.9 (рост), 2.1 (снижение, повышение), рассматриваются путём сравнения данных прошедшего учебного года с аналогичными данными учебного года, предшествующего прошедшему.

Приложение 6.2.

Перечень критериев оценивания за качественные показатели заместителя директора школы по ВР

№	**Критерий оценивания**	**Кол-во баллов**	**Периодичность установления надбавки**
1.	**Эффективность воспитательной работы**		
1.1	Отсутствие или снижение учащихся, поставленных на учёт в комиссии по делам несовершеннолетних: отсутствие (2б), снижение (1б)	2	По итогам года и полугодия
1.2	Наличие в образовательном учреждении детских объединений или организаций (при наличии локального акта) - за каждое.	4	Ежегодно
1.3	Наличие ученического органа самоуправления, установленного уставом учреждения	4	Ежегодно
1.4	Наличие учащихся, постоянно занимающихся в системе дополнительного образования общеобразовательного учреждения или на его базе (не менее 50% от общего кол-ва обучающихся)	2	По итогам года и полугодия
1.5	Многообразие системы дополнительного образования общеобразовательного учреждения: наличие (по	1	Ежегодно

	лицензии) и реализация не менее 3-х направлений		
1.6	Количество учащихся (в личном первенстве) и/или команд, организованных образовательным учреждением, ставших победителями или призёрами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и др. (за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций): наличие на районном уровне– 1 балл; наличие на муниципальном уровне– 2 балл; 3 и более на муниципальном уровне – 2,5 балла; наличие на уровне области – 3 балла; 3 и более на уровне области – 3,5 балла; наличие на всероссийском или международном уровне – 4 балла	4	По итогам каждой четверти
1.7	Количество учащихся, не посещающих учебные занятие по неуважительным причинам более 1 месяца.	0	По итогам каждой четверти
1.8	Организация деятельности школьных средств массовой информации (баллы могут суммироваться): наличие школьной газеты (тиражируемой), выходящей не реже 1 раза в месяц (за каждое)	3	По итогам года и полугодия
1.9	Результаты участия обучающихся в социальных проектах: победы в муниципальных или областных конкурсах – 3 балла; победы на всероссийских или международных конкурсах – 4балла	4	По итогам года и полугодия
2.	**Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности учреждения**		
2.1	Распространение педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе через проведение семинаров, конференций, организованных самим образовательным учреждением: на муниципальном уровне – 1 балл; на областном уровне – 2 балла; на российском или международном уровнях – 3 балла	3	По итогам года и полугодия
2.2	Наличие публикаций руководителя по распространению педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе	1	По итогам года и полугодия
2.3	Наличие достижений (награды, гранты) у педагогов (индивидуальные и/или коллективные) по внедрению в практику современных образовательных технологий: на уровне муниципальном уровне – 1 балл; на уровне области – 2 балла; на российском и/или международном уровнях – 3 балла	3	По итогам года и полугодия
2.4	Наличие сайта образовательного учреждения, обновляемого не реже 1 раза в месяц	1	По итогам года и полугодия
3.	**Эффективность управленческой деятельности**		
3.1	Наличие действующей программы развития (срок действия – не менее 3-х лет), утверждённой органом самоуправления образовательного учреждения	2	Ежегодно

3.2	Наличие договоров и планов совместной работы с различными учреждениями, организациями (не менее 5 учреждений, организаций)	3	Ежегодно
3.3	Наличие позитивных материалов в СМИ о деятельности учреждения	3	Ежегодно
3.4	Деятельность учреждения в режиме ресурсной (экспериментальной, опорной и т.д.) площадки (при наличии подтверждающих документов	2	Ежегодно
3.5	Участие руководителя образовательного учреждения в составе экспертных (рабочих и т.п.) групп	2	Ежегодно
4.	**Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровье сбережение и безопасность участников образовательного процесса**		
4.1	Наличие у образовательного учреждения программы, пропагандирующей здоровый образ жизни	1	Ежегодно
4.2	Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников, не связанных с капитальным вложением средств	2	По итогам каждой четверти
4.3	Отсутствие травматизма среди обучающихся и работников учреждения во время образовательного процесса	1	По итогам каждой четверти
5.	**Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения**		
5.1	Результативность участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства: участие на уровне района - 1 балл, наличие победителей и призеров на муниципальном уровне - 2 балла, участие на областном уровне – 3 балла, наличие победителей на областном уровне и выше – 4 балла	4	Ежегодно
Максимально возможное количество баллов		**52**	

Пояснения:

1. Критерии по пунктам 1.1, 1.2, 1.7-1.9 (рост), 2.1 (снижение, повышение), рассматриваются путём сравнения данных прошедшего учебного года с аналогичными данными учебного года, предшествующего прошедшему.

Приложение 6.3.

Перечень критериев оценивания за качественные показатели педагога-психолога и социального педагога образовательного учреждения

№пп	Показатели	Количество баллов
1	2	3
1. Психологический комфорт и безопасность личности обучающихся. Коррекция отклонений в развитии обучающихся.	Снижение количества учащихся, имеющих академическую задолженность	5
	Снижение доли учащихся состоящих на учете в КДН	5
	Снижение количества правонарушений в сравнении с предыдущим периодом	5
	Снижение количества пропусков учебных занятий в сравнении с предыдущим периодом	5
	Обследованных обучающихся (за 10 человек)	5
	Отсутствие правонарушений и преступлений	5
	Активное участие в мероприятиях по социально-психологическому сопровождению учебно-воспитательного процесса (поддержка одаренных детей и детей с низкой мотивацией к учебе)	5
	Ведение банка данных детей, охваченных различными формами контроля	5
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны учащихся и родителей на качество работы специалиста	5
	Посещение семей совместно с работниками ОДН (не менее 3-х в месяц)	5
	Количество обращений педагогов за консультациями к специалисту по вопросам развития и обучения учащихся	5
	Отсутствие замечаний	10
2. Методическая и инновационная деятельность	Участие в реализации муниципальных (5б) , региональных(7б) , федеральных программ (10б),	10
	Организация и проведение общешкольных родительских собраний, лекториев для родителей и педагогов(за одно)	5
	Наличие выступлений на методических семинарах, объединениях и т.п.: муниципального, краевого уровней (за одно)	5
	Наличие и разработка развивающих и коррекционных программ образовательной деятельности (мероприятий)	5
Максимально возможное количество баллов по критериям		**90**

Приложение 6.4.

Перечень критериев оценивания за качественные показатели воспитателя группы продлённого дня образовательного учреждения

№	Критерии	Кол-во баллов
1	Сохранность контингента обучающихся в ГПД (90-100% - 5б; 70-90% - 4б; 50-70% - 3б; менее50% - 2б	5
2	Отсутствие или положительная динамика в сторону уменьшения количества пропусков занятий в ГПД без уважительных причин	10
3	Эффективное использование здоровьесберегающих технологий (уменьшение количества пропусков занятий в ГПД по болезни)	10
4	Качественная организация учебной работы (выполнение домашних заданий и др.), обеспечивающей успешность обучающегося на уроках	10
5	Качественная организация внеучебной работы (руководство кружком, посещение библиотек, музеев, кинотеатров и др. не менее двух раз в месяц)	5
6	Отсутствие обоснованных жалоб обучающихся и родителей на некачественное исполнение должностных обязанностей.	5
Максимально возможное количество баллов по критериям		**45 баллов**

Приложение 6.5.

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

оценка выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы **учителя** МБОУ СОШ № 170

Ф.И.О.

_____

для поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда

на период _____

результатам работы за_____

№ п/п	Критерии	Максимальное количество баллов	самооценка	Баллы комиссии
1.	Качественное использование инновационных и ИКТ технологий в образовательном процессе	3		
2.	Успеваемость учащихся по предмету	3		
3.	Качество знаний учащихся	3		
4.	Положительные результаты ГИА, ЕГЭ, внутришкольных экзаменов, срезовых контрольных работ	3		
5.	Достижения учащихся на олимпиадах, конкурсах, соревнованиях	5		
6.	Подготовка медалистов	3		
7.	Участие в профессиональных конкурсах, семинарах, конференциях выше школьного уровня	5		
8.	Обобщение опыта на школьном уровне, ведение экспериментальной работы	3		
9.	Создание и работа с собственным сайтом, дистанционное обучение, публикации	3		
10.	Проведение предметных недель, внеклассных мероприятий по предмету, проектов и исследовательских работ учащимися	3		
11.	Наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес учителя, отсутствие жалоб со стороны всех участников образовательного процесса	3		
12.	Положительная динамика успеваемости и посещаемости учащихся, отсутствие грубых нарушений Устава, противоправных действий, правил поведения учащихся	3		
13.	Активное участие в общешкольных делах, регулярное и высокое качество	3		

	проведения классных мероприятий, форма, дежурство по школе			
14.	Организация работы с родителями	3		
15.	Качественное и результативное взаимодействие с различными структурами по вопросам всеобуча, советом по профилактике, педконсилиумом, советом при директоре, своевременное и качественное ведение банка данных учащихся	3		
16.	Высокий уровень исполнительской дисциплины и качества работы	3		
17.	Систематическое и качественное замещение уроков коллег	3		
18.	Проведение мероприятий по профилактике вредных привычек	1		
19.	Образцовое содержание кабинета	3		
20.	Активное участие в общественной жизни школы, активное участие в составе различных комиссий, жюри, собраний, экзаменационных комиссий и т.д. и т.п.	3		
	Итого баллов:	68		

Ознакомлен: _____ (подпись)_____ (Ф.И.О.)

Приложение 6.6.

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы **методиста** МБОУ СОШ № 170

Ф.И.О.

_____

для поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда на период _____

по результатам работы за _____

№ п/п	Критерии	Максимальное количество баллов
1.	Качество методической работы.	4
2.	Аттестация педагогического коллектива	4
3.	Наличие участников олимпиад, конкурсов, конференций, фестивалей, проектов, соревнований, смотров, игр.	5
4.	Проведение общешкольных мероприятий.	4
5.	Наличие проектов, реализуемых на базе школы.	5
6.	Создание безопасного, психологически комфортного образовательного пространства (отсутствие случаев травматизма, конфликта интересов и др.).	5
7.	Наличие школьных детских объединений, ЮИД, школьного музея и др.	3
8.	Профилактическая работа с учащимися, с родителями.	3
9.	Оказание помощи педагогическим работникам в освоении инновационных программ и технологий.	4
10.	Развитие педагогического творчества (участие педагогов в конкурсах, смотрах и т.д.).	4
11.	Участие в благоустройстве территории.	4
12.	Обобщение и распространение педагогического опыта.	2
13.	Исполнительская дисциплина.	4
14.	Отсутствие нарушений и замечаний надзорных органов по результатам проверок.	4
15.	Соблюдение сроков и порядка предоставления отчетности, информации (в т.ч. на сайте ОУ).	4
	Итого баллов:	63

Ознакомлен: _____ (подпись) _____ (Ф.И.О.)

Приложение 6.7.

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ
оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы воспитателя, музыкального руководителя МБОУ СОШ № 170
Ф.И.О. _____

для поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда на период с
по результатам работы за

	Воспитатели и другие педагогические работники	**максимальное количество баллов**
1	Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) образовательного процесса	10
2	Качественное участие в работе органов, участвующих в управлении Учреждением "методический, педагогический Совет" и.д.	10
3	Выступление на различных профессиональных форумах, конференциях, круглых столах, конкурсах проф. Мастерства, мастер.класс	20
4	Результативное участие педагогов, воспитанников ДО в: районных конкурсах, в городских, областных, всероссийских конкурсах (призеры, лауреаты)	30
5	Разработка и внедрение образовательных проектов и программ по усовершенствованию образовательного процесса. Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы. Качественное проведение семинаров, творческих отчетов, открытых занятий и т.д.	20
6	Высокий уровень ведения установленной документации (диагностика, протоколы, справки, заполнение журналов, отчетов и т.д.).	10
7	Публикация научно-практической деятельности в средствах массовой информации.	20
8	Отсутствие обоснованных обращений родителей (законных представителей) воспитанников, сотрудников по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций.	10
9	Результаты выполнения требований государственного образовательного стандарта по дошкольному образованию.	15
10	Результативность и эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса, отсутствие травматизма у детей.	10
11	Качественная подготовка к новому учебному году.	5
12	Своевременность выполнения заданий, не входящих в должностные обязанности работника.	10
13	Качество программно-методического обеспечения, эффективное использование в работе дидактических и наглядных материалов, оргтехники, изготовление пособий, своевременное оформление информационных стендов.	10
14	Работа в группах с превышением норматива детей (рассчитывается по среднемесячной посещаемости).	10
15	Активное и результативное привлечение родителей в общесадовские и групповые мероприятия.	15
	Максимальное количество баллов	185

Приложение 6.8.

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ
оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы
младшего воспитателя МБОУ СОШ № 170
Ф.И.О._____
для поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда на период с

по результатам работы за

Младший воспитатель	**Количество баллов**
1.Ежедневное качественное образцовое содержание групп, строгое соблюдение санитарных норм.	10
2.Активное участие в образовательном процессе, в том числе при проведении режимных моментов	10
4. Качественная подготовка помещения к новому учебному году.	5
5. Активное участие в оформлении, и благоустройстве летних и зимних участков	10
6.Инициативность при замене отсутствующих работников	10
7. Работа в группах с превышением норматива детей (рассчитывается по среднемесячной посещаемости).	10
8.Строгое соблюдение инструкций по охране жизни и здоровья детей в процессе образовательной деятельности, создание безопасного образовательного пространства, отсутствие травматизма у детей	10
9.Своевременность выполнения заданий, не входящих в должностные обязанности работника.	5
10. Ведение общественной работы	5
Максимальное количество баллов	75

Ознакомлен: _____ (подпись)_____ (Ф.И.О.)

Приложение 6.9.

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы

преподавателя-организатора ОБЗР МБОУ СОШ № 170

Ф.И.О.

для поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда на период _____

по результатам работы _____

№ п/п	Критерии	Максимальное количество баллов
1.	Организация работы по обеспечению комплексной безопасности учебно-воспитательного процесса.	5
2.	Организация функционирования образовательного учреждения при возникновении чрезвычайных ситуаций.	5
3.	Соблюдение сроков и порядка предоставления отчетности, информации.	5
4.	Эффективность работы по обеспечению антитеррористической безопасности.	5
5.	Осуществление организации летних учебно-полевых, военных сборов с юношами-учениками 10 классов.	5
6.	Участие в разработке и осуществлении комплекса мер по профилактике и противодействию проникновения в образовательное учреждение ПАВ.	5
7.	Проведение общешкольных мероприятий.	5
8.	Участие районных, городских мероприятиях.	5
	Итого баллов:	40

Ознакомлен: _____ (подпись)_____ (Ф.И.О.)

Приложение №7
к Положению о системе
оплаты труда работников
МБОУ СОШ № 170

Принято на общем собрании трудового коллектива протокол № от	*Согласовано: Председатель профсоюзной первичной организации _____ Г.Ш. Рыбкина протокол № от*	*Утверждено: Директор МБОУ СОШ № 170 _____ М.Р. Ибрагимова приказ №*

Перечень
критериев оценивания за качественные показатели работы МОП и другого персонала.

Перечень критериев оценивания за качественные показатели работников бухгалтерии образовательного учреждения

№	Критерии	Кол-во баллов
1	Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода	10
2	Отсутствие фактов нецелевого использования средств	10
3	Освоение финансовых средств От 99,5 до 100 % от 98 до 99,4 %	 10 8
4	Своевременное и качественное представление бухгалтерской отчетности	7
5	Отсутствие нарушений и замечаний надзорных органов по результатам проверок	10
6	Своевременное и качественное проведение инвентаризации материальных ценностей	10
7	Отсутствие замечаний по составлению смет расходов, обеспечивающее минимальное количество внесений изменений в экономическую классификацию	7
8	Использование информационных технологий в ведении учета и создании базы данных сетевых и финансовых показателей	10
9	Отсутствие обоснованных жалоб работников школы на некачественное исполнение должностных обязанностей	10
Максимально возможное количество баллов по критериям		92

Приложение 7.1.

Перечень критериев оценивания за качественные показатели завхоза образовательного учреждения

№	Критерии	Кол-во баллов
1	Отсутствие замечаний по подготовке и организации ремонтных работ.	10
2	Своевременное заключение договоров на выполнение услуг и работ и поставку товаров	5
3	Оперативное и качественное составление текущих и перспективных планов работ по восстановлению и ремонту зданий	3
4	Эффективная организация обеспечения всех требований санитарно-гигиенических правил и норм, соблюдение техники безопасности в здании школы	10
5	Своевременное, полное и качественное выполнение мероприятий по исполнению предписаний контролирующих органов и служб	5
6	Обеспечение сохранности и надлежащего технического состояния зданий, сооружений, хозяйственного инвентаря	5
7	Эффективная организация и проведение мероприятий по экономии по всем видам потребляемых ресурсов: электроэнергии, тепло- и водопотребления и т.д.	10
8	Своевременная и качественная подготовка заявок и расчетов на хозяйственные расходы по содержанию зданий и приобретению материалов	3
9	Эффективный контроль за качеством работы младшего обслуживающего персонала (отсутствие замечаний)	5
10	Своевременное и качественное обеспечение выполнения заявок педагогов по обслуживанию кабинетов	5
11	Эффективное использование компьютерных технологий и ведение электронной базы данных.	3
12	Отсутствие обоснованных жалоб обучающихся и других работников школы на некачественное исполнение должностных обязанностей	5
13	Эффективная организация обеспечения требований пожарной и электробезопасности	10
Максимально возможное количество баллов по критериям		79

Приложение 7.2.

Перечень критериев оценивания за качественные показатели секретаря, делопроизводителя образовательного учреждения

№	Критерии	Кол-во баллов
1	Отсутствие замечаний по ведению документации по деятельности школы, делопроизводству.	20
2	Использование информационных технологий в ведении учета и создании базы данных сетевых показателей, архивном учёте и делопроизводстве	10
3	Отсутствие обоснованных жалоб обучающихся и других работников школы на некачественное исполнение должностных обязанностей.	10
4	Своевременность и точность сдачи отчетов, мониторингов, в том числе на информационных порталах «Электронная школа» и пр.	50
Максимально возможное количество баллов по критериям		90

Приложение 7.3.

Перечень критериев оценивания за качественные показатели технических работников образовательного учреждения (по итогам года и полугодия)

№	Критерии	Кол-во баллов
1	Качественное и регулярное проведение генеральных уборок без замечаний.	15
2	Отсутствие обоснованных жалоб обучающихся и других работников школы на некачественное исполнение должностных обязанностей.	15
3	Отсутствие замечаний при увеличении объема выполняемых работ, выполнении обязанностей временно отсутствующих работников.	10
4	Отсутствие замечаний при выполнении разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	10
Максимально возможное количество баллов по критериям		50

Приложение 7.4.

Перечень критериев оценивания за качественные показатели обслуживающего персонала образовательного учреждения (по итогам года и полугодия)

№	Критерии	Кол-во баллов
1	Оперативность и качество выполнения заявок по устранению технических неполадок, ремонтных работ.	8
2	Своевременное и качественное техническое обслуживание и текущий ремонт систем центрального отопления, водоснабжения, канализации	8
3	Оперативное и качественное устранение аварийных ситуаций	10
4	Отсутствие обоснованных жалоб обучающихся и других работников школы на некачественное исполнение должностных обязанностей.	8
5	Отсутствие замечаний при увеличении объема выполняемых работ, выполнении обязанностей временно отсутствующих работников.	8
6	Отсутствие замечаний при выполнении разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	8
Максимально возможное количество баллов по критериям		50

Приложение 7.5.

Перечень критериев оценивания за качественные показатели работников столовой образовательного учреждения (по итогам года и полугодия)

№	Критерии	Кол-во баллов
1	Выполнение нормативов СанПиН в питании	7
2	Отсутствие замечаний по качеству приготовления блюд.	7
3	Результативность работы в составе бракеражной комиссии	7
4	Отсутствие замечаний по контролю за качеством чистоты столовых принадлежностей и качеством поступающей продукции	7
5	Отсутствие обоснованных жалоб обучающихся и других работников школы на некачественное исполнение должностных обязанностей.	7
6	Отсутствие замечаний контролирующих органов по результатам проверок	7
7	Развитие материально-технической базы столовой.	7
8	Охват горячим питание (выше 80%)	10
9	Своевременность сдачи мониторингов	10
Максимально возможное количество баллов по критериям		69

Приложение 7.6.

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы

контрактный управляющий МБОУ СОШ № 170

Ф.И.О.

_____

для поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда на период с _____

по результатам работы за _____

№ п/п	Критерии	Максимальное количество баллов
1.	Отсутствие нарушений и замечаний надзорных органов по результатам проверок.	10
2.	Соблюдение сроков и порядка предоставления отчетности, информации.	10
3.	Надлежащее осуществление работы по размещению контрактов.	10
4.	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями.	10
5.	Исполнительская дисциплина.	5
6.	Работа с электронными информационными системами.	10
	Итого баллов:	55

Ознакомлен: _____ (подпись) _____ (Ф.И.О.)

Приложение №8
к Положению о системе

Принято на общем собрании трудового коллектива протокол № 1 от 31.08.2022г.	*Согласовано: Председатель профсоюзной первичной организации _____ Г.Ш. Рыбкина протокол № от*	*Утверждено: Директор МБОУ СОШ № 170 _____ М.Р. Ибрагимова приказ № от*

Премии по итогам работы за календарный период

№ п.п.	Вид выплаты	условия	% от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы*
1	Результативность государственной итоговой аттестации в форме ОГЭ, ЕГЭ	1 раз в год*	До 20% от ставки
2	Результативность работы с одаренными детьми; наличие победителей и призеров в олимпиадах, конкурсах различного уровня.	1 раз в месяц*	До 30% от ставки
3	Эффективность работы по взаимодействию с общественными организациями, с организациями-партнерами.	1 раз в месяц	До 20% от ставки
4	Создание творческой лаборатории учителя, кабинета образцового содержания;	1 раз в месяц	До 15% от ставки
5	Высокий уровень исполнительской дисциплины, своевременность и высокое качество представляемой аналитической и отчетно-статистической отчетности;	1 раз в месяц	До 40% от должностного оклада или ставки
6	Разработка и проведение педагогом экскурсий, предметных недель, общешкольных мероприятий, эффективность и качество взаимосвязей с другими организациями.	1 раз в месяц	До 20% от ставки
7	За увеличение дополнительного объема работ (работа сверхурочно, работа по обслуживанию здания при порывах отопительной системы, выхода из строя электрических сетей,	1 раз в месяц	До 40% от ставки

	водоснабжения, работа по подготовке школы к началу учебного года)		
8	Эффективность и качество создания безопасных условий в УВП	1 раз в месяц	До 20% от ставки
9	Эффективность и качество работы по обеспечению жизнедеятельности образовательной организации, в т.ч. работы по заключению договоров	1 раз в месяц	До 20% от ставки
10	Эффективная работа по обслуживанию закрепленных участков, оборудования, инвентаря, высокое санитарное состояние у обслуживающего персонала	1 раз в месяц	До 20% от ставки
11	Эффективность и качество работы по информатизации УВП: - эффективность и качество работы в системе «Электронная школа», ФИС ФРДО, со школьным сайтом, мониторингами	1 раз в месяц	До 20% от ставки
12	Эффективность и качество работы с библиотечным фондом. Эффективность и качество работы по развитию школьного краеведческого музея.	1 раз в месяц	До 50% от ставки
13	Эффективность и качество работы по охране труда	1 раз в месяц	До 30% от ставки
14	Качественное обслуживание и подготовка к мероприятиям в ОУ	1 раз в месяц	До 30% от ставки
15	За работу экспертом на конкурсах, проверке итоговых контрольных работ	1 раз в месяц	До 30% от ставки

Приложение №9
к Положению о системе
оплаты труда работников
МБОУ СОШ № 170

Принято на общем собрании трудового коллектива протокол № 1 от 31.08.2022г.

Согласовано: Председатель профсоюзной первичной организации _____ Г.Ш.Рыбкина протокол № от

Утверждено: Директор МБОУ СОШ № 170 _____ М.Р. Ибрагимова приказ № от

Премии за выполнение важных и особо важных заданий

№ п.п.	Вид выплаты	условия	% от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы *
1	Разработка, внедрение, реализация программ, проектов, инновационных технологий	1 раз в месяц	50
2	Результативное участие учреждения, педагогических работников в конкурсах и мероприятиях, проводимых на муниципальном,	1 раз в месяц	20
	региональном,		30
	всероссийском,		40
	международном уровнях.		50
3	Представление инновационного опыта работы учреждения на фестивалях, форумах, конференциях, совещаниях, проводимых на различных уровнях на федеральном уровне,	1 раз в месяц	50
	межрегиональном уровне,		30
	региональном уровне		20
4	Организация и участие в культурно-массовых мероприятиях на муниципальном,	1 раз в месяц	10
	региональном,		20
	межрегиональном,		30
	всероссийском,		50
	международном уровнях		50

5	Особый вклад в развитие учреждения или сферы образования: разработка и публикация методических материалов по направлениям развития системы образования, разработка и апробация новых подходов и технологий, обеспечивающих повышение эффективности образовательной деятельности	1 раз в год	50
6	Оперативное устранение аварийных ситуаций, снежных заносов и пр.	1 раз в месяц	50
7	Своевременная подготовка к новому учебному году (подготовка групп, кабинетов к приемке городской комиссией к началу учебного года)	1 раз в год	50

Приложение №10
к Положению о системе
оплаты труда работников
МБОУ СОШ № 170

Принято на общем собрании трудового коллектива протокол № от

Согласовано: Председатель профсоюзной первичной организации _____ Г.Ш.Рыбкина протокол № от

Утверждено: Директор МБОУ СОШ № 170 _____ М.Р. Ибрагимова приказ №.

Расчетный лист за _____ месяц _____г.

Сотрудник _____				**Подразделение:_____**	
Должность: учитель				**Табельный номер____**	
Норма рабочего времени:				**Оклад (ставка заработной платы):**	
Вид	Дни	Часы	Сумма	Вид	сумма
1.Начислено				**2.Удержано**	
Оплата по окладу				НДФЛ	
Компенсационные выплаты*:				Профвзносы	
➢ за работу в ночное время 35%					
➢ за совмещение профессий					
➢ за работу в выходные и нерабочие праздничные дни 100%					
➢ за сверхурочную работу 2ч -50%, остальные -100%					
➢ за работу с вредными и (или) опасными условиями труда от 4%					
➢ за особенности деятельности:*					
-за обучение на дому 20%					
-за обучение с ОВЗ					
-за заочную форму обучения					
Выплаты из специальной части ФОТ*:					
➢ за проверку письменных работ					
➢ за классное руководство					
➢ за заведование кабинетом					
➢ за превышение установленной численности обучающихся в учебной группе					
➢ другие работы					
Выплаты из стимулирующей части ФОТ*:					
➢ за ученую степень, почетное звание, Государственные награды и др.					
➢ ежемесячная надбавка за квалификационную категорию					

➢ за качественные показатели деятельности					
➢ доплата молодым специалистам					
➢ доплата за государственные награды, медаль, ордена					
➢ премиальные выплаты по итогам работы за _____					
Районный коэффициент 25%					
Компенсация за проезд					
Всего начислено				**Всего удержано**	
				4.Выплачено	
				перечислено за 1половину месяца (вед. от _____	
				Всего выплачено	
Долг на начало месяца				Долг на конец месяца	

**выплаты из специальной части фонда оплаты труда (проверку тетрадей, классное руководство, заведование кабинетом и др.), из стимулирующей части ФОТ (постоянного характера, за качественные показатели деятельности по критериям) детализируются по каждому виду отдельной суммой.*