

Согласовано:
Председатель 
профсоюзной первичной
организации протокол
от «30» августа 2024г.
№ 14



Утверждено:
Директор  Н.В. Пермякова
приказ от «30» августа 2024г.
№ 87/2(24)ОД



**Положение
о системе оплаты труда работников
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения города Новосибирска
«Средняя общеобразовательная школа № 183 с углубленным
изучением предметов художественно-эстетического цикла»**

2024г.-2025г.

I. Общие положения

1.1. Настоящее положение о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения города Новосибирска «Средняя общеобразовательная школа № 183 с углубленным изучением предметов художественно-эстетического цикла» (МБОУ СОШ № 183) (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 МБОУ СОШ № 183 (далее – Учреждение).

1.2. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

- государственных гарантий по оплате труда;

- 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»; от 25 июля 2022 г. № 2510 о внесении изменений в Положение об установлении системы оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент образования мэрии города Новосибирска, утвержденное постановлением мэрии города Новосибирска от 17.02.2020 г № 557

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

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

мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

1.3. Оплата труда работников учреждения включает:

- оклад (должностной оклад), ставка заработной платы - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных обязанностей) определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;
- 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](#)

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 банке.

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 (форма расчетного листа - приложение № 10 настоящего Положения).

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

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;

➤ количества обучающихся 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», а также учебно-вспомогательный персонал (перечень должностей устанавливается в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»).

Кроме того, к основному персоналу должностей работников учреждения относятся: заместители руководителя, обеспечивающие организацию

образовательного процесса; руководители структурных подразделений; педагогические работники; учебно-вспомогательный персонал.

III. Структура фонда оплаты труда

3.1. Фонд оплаты труда учреждения состоит:

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

ФОТ_{суб} – 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:

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

ФОТ_{суб} - фонд оплаты труда, финансируемого из средств субвенции;

ФОТ_{ст 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 :

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

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, педагог-библиотекарь, учитель-логопед, учитель-дефектолог, тьютор, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями, методист и др.),

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

ФОТ_{б увп} – базовая часть фонда оплаты труда учебно-вспомогательный персонал (секретарь учебной части), а также связанного с учебным процессом (лаборант, техник-программист и др.).

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:

$$\text{ФОТ}_{\text{б уч}} = \text{ФОТ}_{\text{о уч}} + \text{ФОТ}_{\text{сп уч}}, \text{ где:}$$

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

ФОТ_{о уч} – основная базовая часть фонда оплаты труда учителей;

ФОТ_{сп уч} – 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:

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

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

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

- другого персонала (главный бухгалтер);
- младшего обслуживающего персонала (уборщик служебных помещений, мойщик посуды, слесарь-сантехник, слесарь-электрик, уборщик территорий, рабочий по обслуживанию здания, гардеробщик, сторож и др.);
- иного персонала (повар, кладовщик, заведующий хозяйством, заведующий столовой, калькулятор, ведущий бухгалтер, бухгалтер 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 №4 к настоящему Положению.

IV. Определение размеров должностных окладов, ставок заработной платы работникам

4.1. Размеры должностных окладов в штатном расписании учреждения определяются на основании:

➤ Соглашения в сфере труда по муниципальным учреждениям, подведомственным департаменту образования мэрии города Новосибирска, на 2024 – 2026 годы (приложение №3 к Соглашению), постановления мэрии г. Новосибирска от 30 сентября 2019 г. N 3611 «О размерах должностных окладов (окладов) в муниципальных учреждениях города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент образования мэрии города Новосибирска»:

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

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

- рабочим общепрофессиональных 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:

Должность, по которой присвоена квалификационная категория (по квалификационному уровню)	Должность, при оплате труда по которой учитывается квалификационная категория, присвоенная по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель, преподаватель, тьютор	Преподаватель, учитель, тьютор, (старший) методист, (старший) педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности), (старший) воспитатель, социальный педагог, педагог-библиотекарь, мастер производственного обучения
Учитель технологии	Мастер производственного обучения, инструктор по труду
Учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед)	Учитель-логопед, учитель-дефектолог, учитель (при выполнении учебной работы по адаптированным образовательным программам), (старший) воспитатель, (старший) педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы по основной должности)
Учитель музыки	Преподаватель (детской музыкальной школы, школы искусств), музыкальный руководитель, концертмейстер
Преподаватель (музыкально-теоретических дисциплин, детской музыкальной школы)	Учитель музыки, музыкальный руководитель, концертмейстер
Преподаватель (художественной школы, школы искусств)	Учитель изобразительного искусства
Учитель (адаптивной) физической культуры, преподаватель физической культуры	(старший) тренер-преподаватель, руководитель физического воспитания, инструктор по физической культуре
Преподаватель	Учитель (при совпадении профиля работы), (старший) педагог дополнительного образования (при совпадении профиля работы), руководитель физического воспитания (при

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

Педагог дополнительного образования	Педагог – организатор, инструктор-методист, тренер-преподаватель, старший вожатый, концертмейстер (по аналогичному профилю), музыкальный руководитель (по аналогичному профилю), (старший) педагог дополнительного образования
Педагог – организатор	Старший вожатый, педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
Социальный педагог	Педагог дополнительного образования, педагог – организатор, старший вожатый
Тренер-преподаватель	Старший тренер-преподаватель, инструктор по физической культуре, педагог-организатор, педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)

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 (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;

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

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

36 ч. в неделю:

- ✓ педагогам-психологам;
- ✓ социальным педагогам;
- ✓ педагогам-организаторам
- ✓ педагогам-библиотекарям;
- ✓ методистам;
- ✓ тьюторам;
- ✓ преподавателям-организаторам основ безопасности жизнедеятельности.

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

5.1. Стоимость образовательного часа рассчитывается по формуле:

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

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 (18 час.), 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:

$$\text{Ст}_{\text{уч}} = \text{ОЧ}_{\text{уч}} \times \text{Нч} \times \text{К}_{\text{нед}}, \text{ где}$$

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

ОЧ_{уч} – стоимость образовательного часа учителя. 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;

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

Кнед – 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 № 1 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:

➤ за замещение и выполнение обязанностей классного руководителя в период длительно отсутствующего работника, на которого возложены данные обязанности, устанавливается доплата исходя из размера ежемесячного денежного вознаграждения в размере 5000,00 рублей пропорционально отработанному времени в расчетном периоде при выполнении полного объема работы с классным коллективом в соответствии с планом (графиком) работы, должностной инструкцией классного руководителя.

➤ за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, оплата - не менее 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 сверхурочную работу оплата производится за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем 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. - 4%,

Класс условий труда (вредный) 3.2. - 6%,

Класс условий труда (вредный) 3.3. – 8%,

Класс условий труда (вредный) 3.4. - 10%,

Класс условий труда (опасный) 4 - 12%.

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 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 инклюзивное обучение (воспитание) детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов по адаптированным образовательным программам в классах, группах	педагогические работники	20*
2	Общеобразовательные учреждения, осуществляющие обучение на дому или в медицинской организации или санаторном учреждении	педагогические работники	20
3	Общеобразовательные учреждения, осуществляющие обучение в классах, группах с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий	педагогические работники	20*
4	Общеобразовательные учреждения (классы, группы) с углубленным изучением отдельных учебных предметов, предметных областей соответствующей образовательной программы	педагогические работники	15
5	Общеобразовательные учреждения, осуществляющие индивидуальное обучение детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов по адаптированным образовательным программам	педагогические работники	20

*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» в следующем порядке:

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

➤ **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:

✓ за сложность обучения предмету – доплата устанавливается в процентном соотношении от оклада, ставки заработной платы работника в зависимости от коэффициента по группе сложности предмета и объема учебной нагрузки;

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

✓ за классное руководство – доплата устанавливается в абсолютном размере с учетом фактического количества детей в классе;

✓ за заведование кабинетами (учебными помещениями) – доплата устанавливается в процентном соотношении от оклада, ставки заработной платы работника;

✓ за сложность обучения – доплата устанавливается от общей суммы за часы преподавания в данных классах;

✓ выплаты молодым специалистам - доплата устанавливается в процентном соотношении от оклада, ставки заработной платы работника;

✓ за руководство предметными методическими объединениями – доплата устанавливается в процентном соотношении от оклада, ставки заработной платы работника;

✓ за выполнение работы, не входящей в должностные обязанности работников, но непосредственно связанной с образовательным процессом, не входящей в аудиторную нагрузку, за выполнение работ не предусмотренных ЕКС: кружковая работа;

индивидуальная работа с одаренными (испытывающими трудности в обучении) детьми;
за организацию и проведение олимпиад, конкурсов, НПК;
за организацию и проведение соревнований;
за педагогическую деятельность в рамках реализации инновационных программ, участие в региональных, федеральных проектах;
другая педагогическая деятельность (ведение курсов внеурочной деятельности в рамках реализации ФГОС ОО, факультативные занятия для подготовки к ГИА, руководство проектной деятельностью в рамках реализации ФГОС и др.);

✓ выплаты компенсационного характера, в соответствии 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 условия внешнего или внутреннего совместительства производятся на условиях и в порядке, установленных настоящим Положением.

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

8.4. 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 удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, ежегодными основными 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).

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 работников учреждения.

9.2. Виды выплат:

- надбавки постоянного характера: за почетные звания, нагрудные знаки, ученую степень, почетную грамоту отраслевых Министерств РФ;
- надбавка за продолжительность непрерывной работы;
- надбавка за квалификационную категорию;
- надбавка качественные показатели эффективности деятельности:
 - за определенный период (год, полугодие, четверть, месяц) по утвержденным критериям по каждой должности;
- премии по итогам работы за календарный период (месяц, год);
- премии за выполнение важных и особо важных заданий.

9.3. Надбавки за почетные звания, нагрудные знаки, ученую степень, почетную грамоту отраслевых Министерств РФ.

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: приложение №6 настоящего Положения

9.4. Надбавка за продолжительность непрерывной работы*

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

N п.	Стаж работы	Размер надбавки, % должностного оклада (оклада), ставки заработной платы
1	2	3
1	От 1 года до 5 лет	10
2	От 5 до 10 лет	15
3	От 10 до 15 лет	20
4	От 15 до 20 лет	25
5	Свыше 20 лет	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.

9.5. 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; от 25 июля 2022 г. № 2510 о внесении изменений в Положение об установлении системы оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент образования мэрии города Новосибирска, утвержденное постановлением мэрии города Новосибирска от 17.02.2020 г № 557):

✓ Надбавка за квалификационную категорию устанавливается педагогическим работникам ежемесячно от объема выполняемых работ

	Высшая квалификационная категория	до 16%
	Первая квалификационная категория	до 8 %

Надбавка за первую и высшую квалификационную категорию является обязательной ежемесячной выплатой постоянного характера на срок действия присвоенной категории.

✓ 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.

9.6. Премии по итогам работы за календарный период (месяц, год) и учебный период (четверть, полугодие) 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: приложение № 8 настоящего Положения

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

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, максимальным размером не ограничиваются. 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: приложение № 9 настоящего Положения

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

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} + ФОТ_{ст рез}, 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 ОБЗР, педагог-библиотекарь, учитель-логопед, учитель-дефектолог, тьютор,

советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями, методист и др.);

ФОТ_{ст увп} – стимулирующая часть фонда оплаты труда для выплат учебно-вспомогательного персонала (секретарь учебной части, лаборант, техник-программист, звукорежиссер, системный администратор);

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

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

ФОТ_{ст 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 (месяц, четверть, полугодие, год 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 mop} + 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 (главный бухгалтер).

ФОТ_{ст mop} – стимулирующая часть фонда оплаты труда младшего обслуживающего персонала (уборщик служебных помещений, мойщик посуды, слесарь-сантехник, слесарь-электрик, уборщик территорий, рабочий по обслуживанию здания, гардеробщик, сторож и др.);

ФОТ_{ст ин} – стимулирующая часть фонда оплаты труда иных работников (повар, кладовщик, заведующий хозяйством, заведующий столовой, калькулятор, ведущий бухгалтер, бухгалтер и др.).

Соотношение составляющих частей стимулирующего фонда учреждения утверждено в приложении № 5 к настоящему Положению.

9.9. 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.

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

9.11. Стимулирующие выплаты работникам за качественные показатели деятельности определяются по бальной системе в соответствии с утвержденными критериями по каждой должности в приложении №2 к настоящему Положению.

9.12. В комиссию на основе самоанализа результатов прошедшего периода в соответствии с критериями работниками учреждения представляется информация за своей подписью в срок до 20 числа текущего периода (месяц).

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

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

- ✓ невыполнения (срыва выполнения) приказов, поручений, руководителя;
- ✓ обоснованных жалоб, конфликтов;
- ✓ применения дисциплинарного взыскания;

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

9.15. 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.

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

9.17. 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. В результате получается сумма стимулирующих выплат в денежном эквиваленте, подлежащих ежемесячной выплате каждому работнику за установленный период.

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

Х. 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
IV группа	3,5	2,8
III группа	4,0	3,2
II группа	4,5	3,6
I группа	5,0	4,0

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

✓ финансируемых из средств муниципального бюджета в зависимости от среднесписочной численности работников, в соответствии с постановлением мэрии г. Новосибирска от 18 сентября 2019 г. N 3477 «О Положении об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и определении предельного уровня соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников муниципальных учреждений города Новосибирска»:

Среднесписочная численность работников учреждения, человек	Превышение среднемесячной заработной платы каждого из заместителей руководителя, главного бухгалтера над среднемесячной заработной платой работников, раз
до 100	до 2,4
101 - 200	до 2,8
201 - 300	до 3,2
301 - 1000	до 3,6
более 1000	до 4,0

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

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

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 10-30 % 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 (не менее 5 человек). В состав Комиссии входят представители администрации (за исключением руководителя), работников (по категориям персонала), председатель первичной профсоюзной организации. Персональный состав Комиссии избирается общим собранием работников и утверждается приказом руководителя учреждения с обязательным указанием должности.

11.3. Заседание Комиссии производится не реже 1 раза в месяц.

11.4. Комиссия на заседании:

- выбирает председателя и секретаря комиссии;
- рассматривает материалы по самоанализу деятельности работников (приложение № 7 настоящего Положения);
- 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 их стоимость, заполняет экспертные листы, которые подписываются всеми членами Комиссии.

11.5. К экспертным листам прилагаются материалы по самоанализу.

11.6. Секретарь Комиссии направляет экспертные листы в Управляющий совет, который осуществляет анализ представленных результатов по утвержденным критериям.

11.7. Управляющий совет на основании произведенного окончательного расчета оформляет итоговый протокол, направляет его в администрацию школы для подготовки соответствующего приказа и размещается на информационном стенде для ознакомления работников.

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

11.9. Управляющий совет обязан осуществить проверку обоснованности заявления работника и предоставить исчерпывающий ответ. При обоснованности доводов вносятся изменения в итоговый протокол с последующим размещением на информационном стенде.

11.10. В итоговом протоколе заседания Управляющего совета 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 с указанием количества баллов;

- подписи секретаря, председателя и членов Управляющего совета.

11.11. Бухгалтер школы:

- предоставляет в Управляющий совет 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.

ХII. 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.

Тарификация педагогического персонала

Утверждено:
Директор _____
приказ от «__» _____ 20__ г.
№ _____

Приложение №1
к Положению о системе
оплаты труда работников
МБОУ СОШ № 183

на «1» сентября «_____» года

СТОИМОСТЬ ЧАСА

№ п/п	ФИО	должность	стаж	Срок действия квалификационной категории	размер ставки заработной платы* (стоимость часа* 18*4,35	Число часов в неделю			Оплата за часы (от ставок и заработной платы)	Компенсации он-ные выплаты (за вредные условия) **			Выплаты из специальной части**(от ставки заработной платы)												стимулирующая ежемесячная надбавка за квалификационную категорию		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 сложность предмета	За классное руководство	За заведование кабинетом	За проверку тетрадей	За методическую работу	Другие выплаты	Итого (16+17+19+21+23+25)	%	сумма								
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
Итого:																													

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

Заместитель директора по УВР _____

Главный бухгалтер _____

Критерии для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБОУ СОШ № 183

1.Критерии материального стимулирования заместителей директора по УВР и ВР.

№ п\п	Критерии материального стимулирования	условие		баллы	Периодичность установления баллов
1.	Сохранение контингента обучающихся, воспитанников	единица		15	итоги четверти
2.	Наличие второгодников (переведённых условно) в курируемых классах.	единица	Нет	5	сентябрь
3.	Система работы с документами курируемых педагогов.	единица		10	ежемесячно
4.	Система работы с документами заместителя директора.	Да		10	ежемесячно
5.	Положительная динамика успеваемости учащихся(воспитанников) по результатам итоговой и промежуточной аттестации (оценивается в конце каждой учебной четверти)	Да		15	По итогам четверти
6.	Призеры и победители олимпиад и в конференциях НОУ у курируемых педагогов -школа - на уровне района города - на городском уровне или уровне района области - на областном уровне - на Федеральном уровне	единица за каждого за каждого		10 15 20 20	По мере поступления наградных материалов
7.	Методическая работа курируемых педагогов. Качественная работа творческих групп.	единица		5	ежемесячно
8.	Наличие системы мониторинга (по курируемым вопросам)	Да		10	ежемесячно
9.	Организация повышения квалификации курируемых педагогов.	Да		5	ежемесячно
10.	Работа с общественными организациями, органом государственного-общественного управления по курируемым вопросам.	Да		5	1 раз в год

11.	Соблюдение сроков и порядка предоставления всех видов отчётности Качественная и своевременная подготовка к новому учебному году Качество программно-методического обеспечения, своевременное оказание методической помощи педагогам	единица		5 5 5	ежемесячно 1 раз в год ежемесячно
12.	Высокий и качественный уровень организации аттестации педагогических работников Учреждения	единица		5	2 раза в год
13.	Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе	единица		5	1 раз в четверть
14.	- оказание помощи педагогическим работникам в развитие педагогического творчества (участие педагогов в конкурсах, смотрах и т.д.)- - в освоении инновационных программ и технологий	единица		5	2 раза в год
15.	Публикация научно-практической деятельности в средствах массовой информации - обобщение и распространение педагогического опыта - пополнение сайта ОУ	единица		5 10	По мере публикации ежемесячно
16.	Результаты выполнения требований государственного образовательного стандарта по дошкольному образованию , ФГОС НОО, ФГОС ОО - от 50% до 70% воспитанников(учащихся) показывают результаты на хорошем и высоком уровне; - от 70 % и выше воспитанников показывают результаты на хорошем и высоком уровне; Организация самоуправления в школе - количество учащихся, получивших образование с аттестатом особого образца ,с золотой медалью « За особые успехи в учении» - развитие педагогического творчества (участие педагогов в конкурсах, смотрах и т.д.) - создание безопасного, психологически комфортного образовательного пространства (отсутствие случаев травматизма, конфликта интересов и др.) Состояние документации по вопросам безопасности	единица за каждого		4 5 5 3 5 10	2 раза в год 1 раз в четверть сентябрь 2 раза в год
	Итого			222	

**2. Критерии материального стимулирования педагогических работников
(классные руководители, учителя-предметники, преподаватель организатор ОБЖ,
педагог дополнительного образования, учитель-логопед)**

Критерии оценки	Единицы	Показатели	Баллы	Периодичность
1 . Качество обучаемости: – Физкультура, ИЗО, технология, музыка, черчение, ОБЖ. – Биология, география, природоведение, окружающий мир. – Химия, физика, история, обществознание, литература, информатика. – Русский язык, математика. - английский язык – Начальные классы	%	100 - 70% 69 -50% 49 – 40% 100 - 70% 69 -50% 49 – 40% 100 - 70% 69 -50% 49 – 40% 100 - 70% 69 -50% 49 – 40% 100 - 70% 69 -50% 49 – 40% (по классу)	3 2 1 4 3 2 5 4 3 6 5 4 6 5 4	по итогам четверти
2. Качество обучаемости результатам внешней и внутренней экспертизы (ВПР, ОКПД, промежуточная аттестация, итоговое сочинение, итоговая аттестация)		100 - 70% 69 -50% 49 – 40% При наличии выпускников, получившем на государственном экзамене от 70 до 80 баллов от 90 до 99 баллов 100 баллов	6 5 4 3 балла 5 баллов 6 баллов	по итогам работы ежемесячно в течение года за каждого выпускника

3. Наличие учеников - победителей школьных олимпиад, конкурсов (для всех учителей)	каждый вид	участие призёр победитель	0,5(не более 10 баллов)) 2 3	после мероприятия
4. Наличие учеников - победителей марафонов, спортивных соревнований, подготовленных учителями школы (для учителей физкультуры)		участие результативное участие	1 3	после мероприятия
5. Учитель - победитель, призёр, участник профессиональных конкурсов и соревнований (очных/дистанционных)	шт.	победитель	20/3	после мероприятия
		призёр	15/2	
		участник	10/1	
6. Размещение и публикация материалов, в методических сборниках, педагогической прессе, СМИ	шт.	электронное издание	2-5	по факту
		печатное издание	5	
7. Повышение квалификации и профессиональной подготовки (в том числе, дистанционное)	за каждый вид	вебинар семинар курсы	1 3 5	после мероприятия
8. За организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет ОУ	единица		5-15	после мероприятия
9. Наличие учеников - победителей очных олимпиад, конкурсов (для всех учителей)	каждый вид Победитель/участник	Всероссийский, региональный уровень	15/10	после мероприятия
		городской, районный уровень	10/5	
		школьный уровень	5/3	

10. Выполнение общественных поручений (секретарь педсовета, председатель ПК и т.п.)		выполнение долговременного поручения	3	по факту
		выполнение разового поручения	1	
11. Качественное выполнение поручений, не связанных с должностными обязанностями	единица		до 10	ежемесячно
12. Высокий и качественный уровень ведения установленной документации (диагностика, подготовка отчетов, заполнение журналов и т.д.)	единица		1-10	ежемесячно
13. Организация экскурсий, поездок, походов и других мероприятий вне стен школы	за каждое	кол-во занятых более 5 человек	3	после мероприятия
14. За организацию класса в общешкольных мероприятиях (классные руководители)	за каждое	за победу	3	после мероприятия
		за участие	1	
15. Индивидуальная работа с педагогически запущенными, трудными учащимися.		ведение журнала учета индивидуальной работы с трудными учащимися;	1	по факту
		подготовка пакета документов на ПМПК, КДН;	2	
		акты посещения квартир индивидуальная работа с	1	
		деть «группы	До 5	

		риска»		
16. Системная работа учителя в электронная школа	единица	с домашним заданием; без домашнего задания	5 3	ежемесячно
17. Выступление с докладами на педагогических советах, конференциях, семинарах.		региональный уровень	15	после мероприятия
		городской уровень	10	
		районный уровень	5	
		школьный уровень	3	
18. Обмен опытом в виде открытых уроков, мероприятий.		школьный уровень	10	после мероприятия
		муниципальный уровень	15	
19. За участие международных играх и.т. д.	за каждую	организатор школы	5	после мероприятия
		организатор класса	2	
20. Работа с родителями		Индивидуальные тематические консультации родителей, совместные творческие дела, посещение семей; организация психолого-педагогического сопровождение семей	до 5	декабрь, май
21. Организация дежурств – по столовой -по школе (КЛАСС) - по школе (УЧИТЕЛЬ)		без замечаний	2 5 5	ежемесячно

22. Организация горячего питания		80-100 % детей 60-70 % 50% менее 50 %	3 2 1 0	ежемесячно
23. Работа в пришкольном лагере		начальник лагеря организатор воспитатель (постоянная работа); работа периодами; работа с трудовой бригадой	25 20 10 5 2	1 сезон (апрель-июнь) 2 сезон (август-сентябрь) июнь, август
24. Подготовка к новому учебному году		Работа с родителями по проведению ремонта кабинета. Подготовка учителем кабинета к приёму. Участие учителя в ремонте школы. Участие учителя в подготовке школы к новому учебному году.	15 5 20 10	август
25. Участие в работе по организации ГИА	за каждый вид	организатор аудитории сопровождающий	4 1 1	
26 .Работа в школьных комиссиях	каждый вид		2	после мероприятия

27. Нарушение сроков отчетности		да	минус 5 баллов	
Итого				

3. Критерии материального стимулирования педагогических работников
(воспитатели)

Критерии	Единицы	Показатели	Баллы	Периодичность
За качественные результаты учебно-воспитательной работы в ГПД.		Отсутствие жалоб родителей, учителей, удовлетворенность воспитанников, посещаемость группы	До 25 баллов	ежемесячно
За своевременную и качественную разработку необходимой методической документации по учебно-воспитательной работе в ГПД			До 20 баллов	ежемесячно
за повышение уровня обученности воспитанников		Отзывы учителей	До 50 баллов	ежемесячно
За участие и победы в конкурсах	Единица		До 20 баллов	После мероприятий
Участие в ремонте и подготовка к новому учебному году	Единица		До 50 баллов	После мероприятий
За работу, не входящую в круг должностных обязанностей	Единица		До 10 баллов	После мероприятий
Итого			175	

4. Критерии материального стимулирования
педагог-психолог

Критерии	Единиц ы	Показатели	Баллы	Периодичност ь	Самооценка
Эффективность реализации адаптационной работы с первоклассниками,	%	100-70% 69-50% 49-40%	6 5 4	По итогам работы	
Эффективность реализации адаптационной работы с пятиклассниками	%	100-70% 69-50% 49-40%	6 5 4	По итогам работы	
Групповая работа с детьми ,склонными к девиантному поведению			1-5	По итогам четверти	
Взаимодействие педагога-психолога с педагогами ОУ			2-5	ежемесячно	
Проведение мастер-классов, выступления на конференциях, семинарах, педагогических советах, родительских собраниях..		региональный городской районный школьный	15 10 5 3	После мероприятия	
Наличие опубликованных работ в СМИ, на интернет-сайтах		Электронное издание Печатное издание	1-5 5-10	По факту	
Повышение квалификации и профессиональной подготовки (в т.ч. и дистанционно)		Вебинар Вебинар с последующим выступлением, семинар Курсы	1 3 5		

Участие в методической работе школы			1-5		
Выполнение работы, не входящей в круг должностных обязанностей		Выполнение долговременного поручения Выполнение разового поручения	5 2	По факту	
Работа в школьных комиссиях	Каждый вид		1-5	После мероприятия	
Наличие учеников – победителей школьных олимпиад, конкурсов	Каждый вид	Участие Результативное участие	1 5		
Выступление с докладами на педагогических советах, конференциях, семинарах		Региональный уровень Городской уровень Районный уровень Школьный уровень	15 10 5 3	После мероприятия	
Педагог - победитель, призер, участник профессиональных конкурсов и соревнований (очных/дистанционных)	шт	Победитель Призер Участник	15/20 15/10 10/5	После мероприятия	
Высокий и качественный уровень ведения установленной	единица		1-10	ежемесячно	

документации (диагностика, подготовка отчетов, заполнение журналов и т.д.)					
Отсутствие обоснованных жалоб со стороны учащихся и родителей на качество работы специалиста			3	ежемесячно	
Оценка за соблюдение трудовой дисциплины, оформление документации			0-5		
Итого			226		

**5. Критерии материального стимулирования
музыкальный руководитель, учитель музыки**

№ п/п	Показатели.			баллы	Периодичность
1.	Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, внедрение образовательных программ, проектов в дошкольное воспитание. стабильность и рост качества воспитания и обучения, предоставление информации на сайт.			0-5 баллов	Ежемесячно
2.	Публикация научно-практической деятельности в средствах массовой информации, выпуск газеты в ДО МБОУ СОШ № 183. Предоставление информации на сайт ДО МБОУ СОШ №183 1 балл Выпуск газеты в ДО МБОУ СОШ № 183, интернет 1 - 3 баллов Публикация (газета, журнал) 3 - 5 баллов			0-5 баллов	Ежемесячно
3.	Разработка и реализация индивидуальных и совместных творчески и социальных проектов, проведение мероприятий по ФГОС в ДОУ (проведение мастер-классов, конкурсов профессионального мастерства, качественное проведение семинаров, творческих отчетов, открытых занятий). СОШ №183(ДО)- 1 - 2 балла Район- 3 - 4 балла Город -5 баллов			0-5 баллов	Ежемесячно
4.	Результативное (призеры, лауреат) участие в: районных конкурсах, в городских конкурсах, областных конкурсах, всероссийских конкурсах.			0-5 баллов	Ежемесячно

	СОШ № 183 ДО 1 балл	район город, область 2 -5 баллов	Россия, международные (сайт) 2 - 3 балла		
5.	Продуктивное участие в методической работе (методические разработки, конспекты, рекомендации, систематизация дидактического материала) .			0-5 баллов	Ежемесячно
6.	Организация взаимодействия с семьями воспитанников, разнообразие форм работы с родителями.			0-5 баллов	Ежемесячно
7.	Высокий и качественный уровень ведения установленной документации (подготовка отчетов, заполнение журналов, планы, протоколы родительских собраний и т.д).			0-5 баллов	Ежемесячно
8.	Качественная разработка сценариев, праздников, досугов, развлечений.			0-5 баллов	Ежемесячно
9.	Качественное участие в работе органов, участвующих в управлении Учреждением (методический совет, педагогический совет и т. д.)			0-5 баллов	Ежемесячно
10.	Снижение заболеваемости воспитанников, по сравнению с предыдущим периодом.			0-5 баллов	Ежемесячно
11.	Высокий процент посещаемости 75% -2 баллов,85% - 3 баллов, 95%- 5 баллов.			0-5 баллов	Ежемесячно
12.	Сохранность численности воспитанников в группе.			0-5 баллов	Ежемесячно
13.	Работа в группах с превышением норматива детей, работа с детьми с ОВЗ.			0-5 баллов	Ежемесячно
14.	Строгое соблюдение инструкций по охране жизни и здоровья детей в процессе образовательной деятельности, качественное создание безопасного образовательного пространства, отсутствие травматизма у детей.			0-5 баллов	Ежемесячно
15.	Образцовое содержание групп, кабинетов, строгое соблюдение санитарных норм, обеспечение благоприятного психологического климата в группе.			0-5 баллов	Ежемесячно
16.	Эффективная, безопасная организация предметно-развивающей среды в группах.			0 -5 баллов	Ежемесячно
17.	Качественная подготовка к новому учебному году.			0-5 баллов	2 раза в год (сентябрь, апрель)
18.	Результативность и качество освоения детьми основной общеобразовательной программы дошкольного образования в соответствии со стандартами ДО.			0-5 баллов	2 раз в год (сентябрь, май)
19.	Активное участие в оформлении и благоустройстве летних и зимних участков.			0-5 баллов	Ежемесячно
20.	Своевременность выполнения заданий, не входящих в должностные обязанности работника.			0-5 баллов	Ежемесячно
21	Работа в творческой группе			0-5 баллов	ежемесячно
22	Организация наставничества для начинающих учителей			5 баллов	ежемесячно
	Итого			110	

**6. Критерии материального стимулирования
педагог-библиотекарь**

№ п/п	Показатели	баллы	Периодичность
1.	Проведение мероприятий в каникулярное время, в рамках работы ЛДП, с учащимися "группы риска".	0-5 баллов	Ежемесячно
2.	Проведение общешкольных мероприятий, в т.ч. профилактической направленности.	0-5 баллов	Ежемесячно
3.	Укреплении материально-технической базы библиотеки.	0-5 баллов	Ежемесячно
4.	Участие в районных, городских мероприятиях.	0-5 баллов	Ежемесячно
5.	Проведение инвентаризации, учета и списания библиотечного фонда.	0-5 баллов	Ежемесячно
6.	Обобщение и распространение опыта работы (проведение мероприятий, публикации, мастер-классы и др.).	0-5 баллов	Ежемесячно
7.	Оформление тематических выставок.	0-5 баллов	Ежемесячно
8.	Положительная динамика количественных показателей работы библиотеки.	0-5 баллов	Ежемесячно
9.	Отсутствие нарушений и замечаний надзорных органов по результатам проверок.	0-5 баллов	Ежемесячно
10.	Соблюдение сроков и порядка предоставления отчетности, информации.	0-5 баллов	Ежемесячно
11.	Выполнение особо важных поручений.	0-5 баллов	Ежемесячно
12.	Обеспечение сохранности библиотечного фонда.	0-5 баллов	Ежемесячно
13.	Своевременное и качественное обеспечение учебниками и учебными пособиями ОУ.	0-5 баллов	Ежемесячно
	итого	65	

**7. Критерии материального стимулирования
социальный педагог**

№ п/п	Критерий	Показатели	Шкала	Периодичность установления надбавки
1.	Эффективность и качество работы.	Снижение количества учащихся, состоящих на учете, пропускающих уроки.	0-5 баллов	Ежемесячно
		Наличие реализуемых социальных проектов.	0-5 баллов	Ежемесячно
		Участие в городских и районных мероприятиях.	0-5 баллов	Ежемесячно
		Эффективная работа по организации внеурочной занятости учащихся, в т.ч. "группы риска".	0-5 баллов	Ежемесячно
		Эффективная работа по межведомственному взаимодействию (ПДН, КДНиЗП, органы опеки и т.д.).	0-5 баллов	Ежемесячно
		Эффективная работа по профилактике ДДТТ и пропаганде ПДД.	0-5 баллов	Ежемесячно
2.	Дополнительный критерий.	Исполнительская дисциплина.	0-3 баллов	Ежемесячно
		Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями.	0-10 баллов	Ежемесячно
		Отсутствие нарушений и замечаний надзорных органов по результатам проверок.	0-3 баллов	Ежемесячно

3	Эффективность и качество работы.	Снижение количества учащихся, состоящих на учете, пропускающих уроки.	0-5 баллов	Ежемесячно
		Наличие реализуемых социальных проектов.	0-5 баллов	Ежемесячно
		Участие в городских и районных мероприятиях.	0-5 баллов	Ежемесячно
		Эффективная работа по	0-5 баллов	Ежемесячно

		организации внеурочной занятости учащихся, в т.ч. "группы риска".		
		Эффективная работа по межведомственному взаимодействию (ПДН, КДНиЗП, органы опеки и т.д.).	0-5 баллов	Ежемесячно
		Эффективная работа по профилактике ДДТТ и пропаганде ПДД.	0-5 баллов	Ежемесячно
4	Дополнительный критерий.	Исполнительская дисциплина.	0-3 баллов	Ежемесячно
		Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями.	0-10 баллов	Ежемесячно
		Отсутствие нарушений и замечаний надзорных органов по результатам проверок.	0-10 баллов	Ежемесячно
	Итого		99	

**8. Критерии материального стимулирования
Заместителя директора по АХР**

1	Качественное обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности	%	Отсутствие нарушений и замечаний в актах проверок	До 100	1 раз в квартал
2	Качественное обеспечение условий для функционирования (высокое качество подготовки и организации ремонтных работ в Учреждении)	%	При отсутствии замечаний	До 50	ежемесячно
3	Качественная и своевременная подготовка Учреждения к новому учебному году, зимнему сезону	%	Наличие акта-паспорта В установленные сроки	До 100	1 раз в год
4	Качественная организация работы по ведению документации по пожарной безопасности и электрохозяйству	%	При отсутствии замечаний	До 100	1 раз в год
5	Своевременное предотвращение аварийных ситуаций	%	Отсутствие аварийных ситуаций	До 50	Ежемесячно

6	Сохранность имущества учреждения, работников, учащихся (воспитанников)	%	При отсутствии нарушений требований сохранности	До 30	2 раза в год
итого				430	

**9. Критерии материального стимулирования
секретарь учебной части**

	Критерий	Показатели	Баллы	Периодичность
1.	Эффективность и качество выполнения работ	Качество организационно-технического обеспечения административно-распорядительной деятельности директора школы.	до 10	Ежемесячно
		Качество исполнения служебных материалов, писем, запросов и др.	до 100	Ежемесячно
		Ведение электронной базы данных по учащимся и сотрудникам школы.	до 30	Ежемесячно
		Соблюдение сроков и порядка предоставления отчетности, информации.	до 70	Ежемесячно
		Отсутствие нарушений и замечаний надзорных органов по результатам проверок.	до 30	Ежемесячно
		Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями.	до 100	Ежемесячно
			340	

**10. Критерии материального стимулирования
СТОРОЖ**

№ п/п	Показатели	%	Периодичность установления надбавки
1	За качественные профилактические мероприятия по сохранению имущества в здании.	До 100% от занимаемой ставки	ежемесячно
2	Выполнение требований контрольно-пропускного режима	До 50% от занимаемой ставки	ежемесячно
3	Выполнение требований противопожарной безопасности, навыки в использовании первичных средств пожаротушения.	До 50% от занимаемой ставки	ежемесячно
4	Соблюдение правил и мер антитеррористической защищенности ОУ. Своевременное и качественное реагирование на возникающие ЧС.	До 50% от занимаемой ставки	ежемесячно
5	Качественное ведение документации, книг	До 50% от	ежемесячно

	дежурств, журналов и т.д.	занимаемой ставки	
6	Исполнительская дисциплина.	До 50% от занимаемой ставки	ежемесячно
7	Своевременность выполнения заданий, не входящих в должностные обязанности работника	До 50% от занимаемой ставки	ежемесячно
	Итого	400	

11. Критерии материального стимулирования гардеробщик

№ п/п	Критерии	Показатели	%	Периодичность
1.	Эффективность и качество работы.	Исполнительская дисциплина.	10 %	Ежемесячно
		Обеспечение порядка в гардеробе.	до 50%	Ежемесячно
		Отсутствие нарушений и замечаний надзорных органов по результатам проверок.	до 50 %	Ежемесячно
		Выполнение обязанностей по антитеррористической безопасности.	до 100 %	Ежемесячно
		Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями.	до 100 %	Ежемесячно
		Организация обеспечения сохранности школьного имущества.	до 50 %	2 раза в год
		Итого	360	

12. Критерии материального стимулирования слесарь-сантехник, рабочий по обслуживанию, плотник, уборщик территории, слесарь-электрик, плотник

№ п/п	Показатели	%	Периодичность установления надбавки
1.	Сохранность инвентаря и оборудования.	10 %	Ежемесячно
2.	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями.	до 100 %	Ежемесячно
3.	Оперативность выполнения заявок по устранению неполадок.	до 100 %	Ежемесячно
4.	Выполнение обязанностей по	до 50 %	Ежемесячно

	антитеррористической безопасности.		
5.	Отсутствие нарушений и замечаний надзорных органов по результатам проверок.	до 50 %	Ежемесячно
6.	Своевременное предотвращение аварийных ситуаций.	до 100 %	Ежемесячно
7.	Исполнительская дисциплина.	10 %	Ежемесячно
8.	Участие в общешкольных мероприятиях.	до 50 %	Ежемесячно
9.	Осуществление ремонта школьных помещений.	до 100 %	Ежемесячно
	Итого	470	

13. Критерии материального стимулирования уборщик служебных помещений

№ п/п	Показатели	%	Периодичность
1.	Сохранность инвентаря и оборудования.	10 %	Ежемесячно
2.	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями.	до 100%	Ежемесячно
3.	Отсутствие нарушений и замечаний на закреплённом участке	до 50 %	Ежемесячно
4.	Своевременное предотвращение аварийных ситуаций.	до 100%	Ежемесячно
5.	Участие в общешкольных мероприятиях.	до 100 %	Ежемесячно
6.	Уход за цветами в коридорах.	до 50 %	Ежемесячно
	Итого	410	

14. Критерии материального стимулирования заведующий столовой

№ п/п	Показатели	%	Периодичность
1.	Отсутствие нарушений и замечаний надзорных органов по результатам проверок.	до 100	Ежемесячно
2.	Отсутствие обоснованных жалоб на качество блюд со стороны педагогов, учащихся, родителей (законных представителей).	до 10	Ежемесячно
3.	Сохранность инвентаря и оборудования.	до 10	Ежемесячно
4.	Качественное ведение документации, книг, журналов и т.д.	до 50	Ежемесячно
5.	Соблюдение сроков и порядка предоставления отчетности, информации.	до 50	Ежемесячно
6.	Выполнение планового объема оказываемых муниципальных услуг (работ), установленного муниципальным заданием.	до 100	Ежемесячно
7.	Качественная организация закупок, получения, хранения, распределения и списания продуктов	до 50	Ежемесячно
	Итого	380	

**15. Критерии материального стимулирования
работники столовой**

№ п/п	Показатели	%	Периодичность
1.	Отсутствие нарушений и замечаний надзорных органов по результатам проверок.	до 10	Ежемесячно
2.	Отсутствие обоснованных жалоб на качество блюд со стороны педагогов, учащихся, родителей (законных представителей).	до 10	Ежемесячно
3.	Сохранность инвентаря и оборудования.	до 10	Ежемесячно
4.	Соблюдение сроков и качественное проведение генеральных уборок.	до 10	Ежемесячно
5.	Исполнительская дисциплина.	до 100	Ежемесячно
6.	Содержание рабочего места, спецодежды и внешнего вида в надлежащем санитарном состоянии.	до 50	Ежемесячно
7.	Своевременное и качественное обеспечение полноценного и рационального питания в соответствии с утвержденными нормами	до 100	Ежемесячно
	Итого	300	

**16.Критерии материального стимулирования
Работники бухгалтерии**

№ п/п	Показатели	%	Периодичность
1	Отсутствие нарушений и замечаний надзорных органов по результатам проверок.	До 10 от занимаемой ставки	Ежемесячно
2	Соблюдение сроков и порядка предоставления отчетности, информации.	До 100 от занимаемой ставки	Ежемесячно
3	Своевременное и качественное проведение инвентаризации.	До 10 от занимаемой ставки	Ежемесячно
4	Освоение финансовых средств 100% - 20%	До 20 от занимаемой ставки	Ежемесячно
5	Качественное и своевременное заключение контрактов	До 50 от занимаемой ставки	Ежемесячно

6	Качественная работа с электронными информационными системами.	До 10 от занимаемой ставки	Ежемесячно
7	Качественная работа с первичными документами	До 50 от занимаемой ставки	Ежемесячно
8	Своевременное качественное выполнение оперативной отчетности вышестоящей организации и иных контролирующих органов	До 50 от занимаемой ставки	Ежемесячно
	Итого	300	

**17. Критерии материального стимулирования
лаборант, системный администратор, звукорежиссер**

№ п/п	Показатели	баллы	Периодичность
1	Своевременное обеспечение выполнения практических и лабораторных, исследовательских работ; обеспечение бесперебойной работы компьютерной и оргтехники	10	Ежемесячно
2	Участие в модернизации материально-технической базы лабораторий; бесперебойный доступ в интернет	5	Ежемесячно
3	Участие в разработке технического задания при закупке оборудования; компьютерной и оргтехники	10	Ежемесячно
4	Подготовка оборудования, материалов и т.д. для исследовательских работ обучающихся по профилю лабораторий (увеличение показателя относительно прошлого периода)	10	Ежемесячно
5	Участие в составе рабочих групп	165	Ежемесячно
6	За интенсивность, сложность и напряженность работы	100	Ежемесячно
7	За высокий уровень ответственности	100	Ежемесячно
	Итого	400	

**18. Критерии материального стимулирования
Контрактный управляющий.**

№ п/п	Показатели	%	Периодичность
1	Эффективная и качественная работ по разработке плана закупок, осуществление подготовки изменений для внесения в план закупок и размещение в единой информационной системе	До 100	Ежемесячно
2	Эффективная и качественная работ по разработке плана-графика, осуществление подготовки изменений для внесения в план-графика и размещение в единой информационной систем	До 20	Ежемесячно
5	Качественная и эффективная работа по организации закупок и подготовке документов и размещения в единой информационной системе, информационных сайтах	До 20	Ежемесячно
7	Эффективное и качественное осуществление подготовки и размещение в единой информационной системе документации о закупках и проектов контрактов	До 100	Ежемесячно
8	Качественное и эффективное определение поставщиков, подрядчиков и исполнителей закупок	До 20	Ежемесячно
9	Работа без замечаний надзорных органов	До 40	Ежемесячно
	Итого	300	

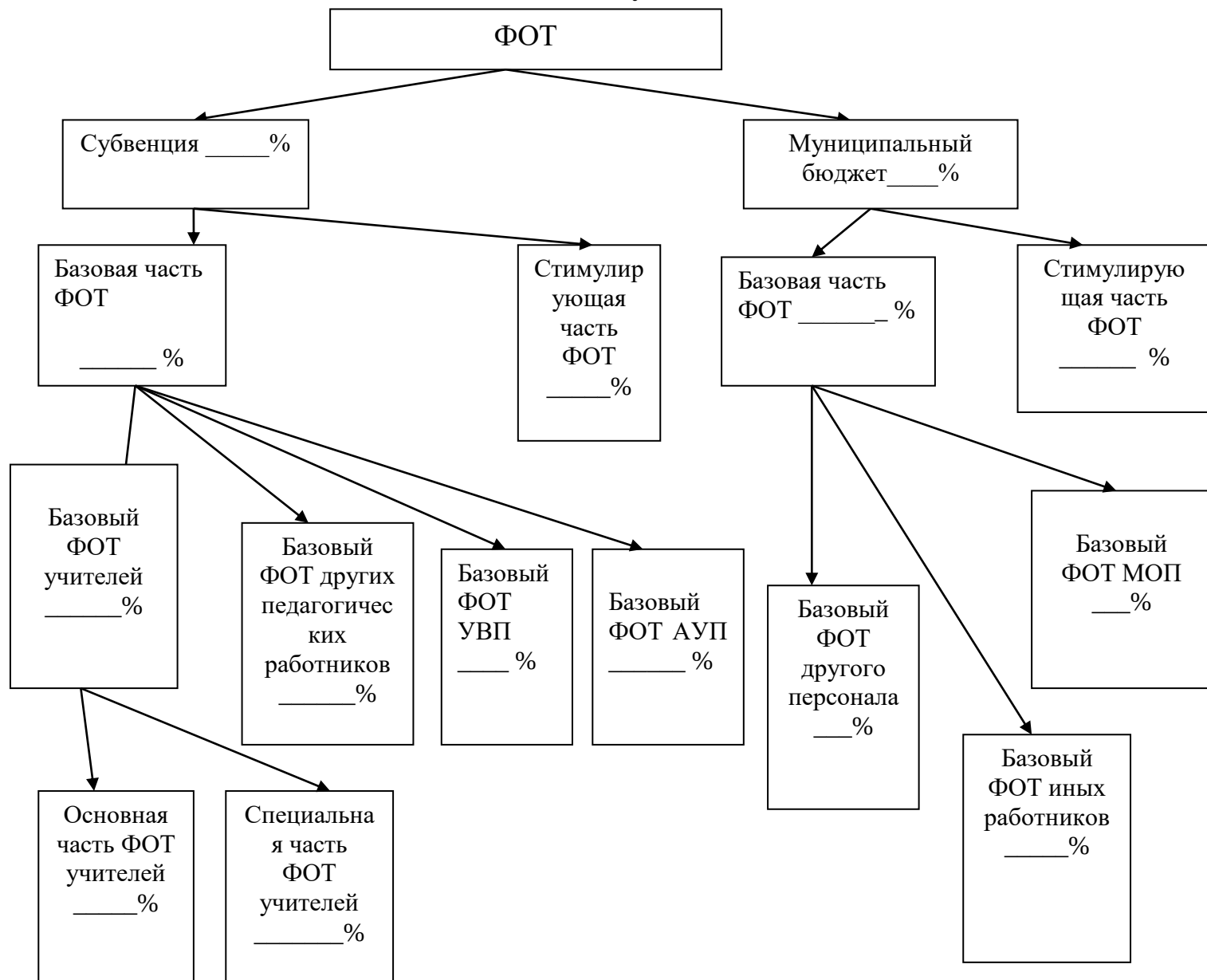
*Приложение №3
к Положению о системе
оплаты труда работников
МБОУ СОШ № 183*

Размеры выплат из специальной части фонда оплаты труда

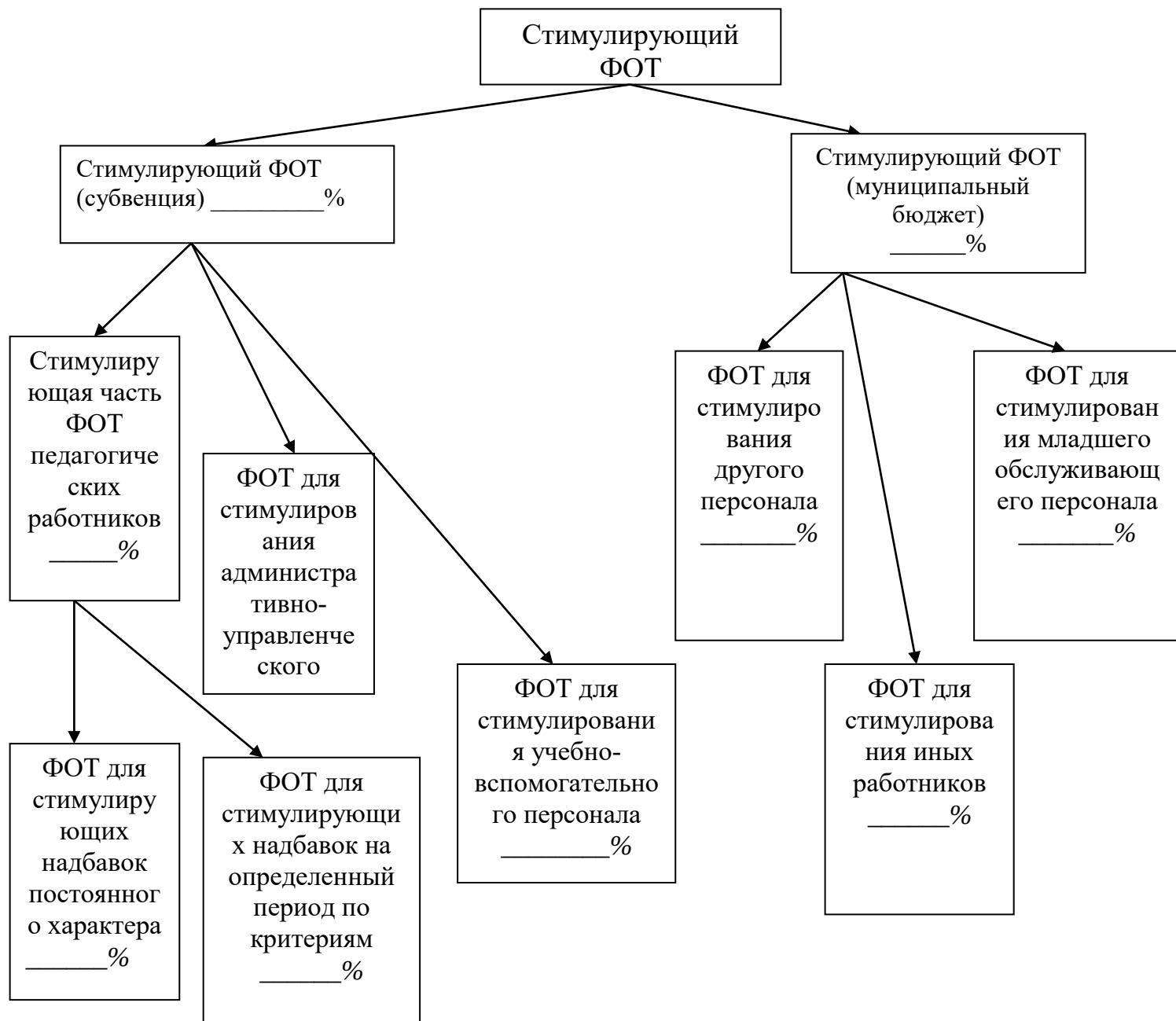
№ п.п.	Виды выплат и условия		Рекомендуемое значение	
			% (от ставки заработной платы)	Размер, руб.
1.	За сложность предмета			
	1 группа сложности	русский язык, литература, математика, информатика, химия, физика, начальные классы, физическая культура, технология, иностранный язык	20%	
	2 группа сложности	биология, география, история, обществознание	15%	
	3 группа сложности	ИЗО, ОБЗР, МХК, профкар	10%	
2.	За руководство МО (соответствии с планом работы)		15%	
3.	За классное руководство			
	Педагогическим работникам независимо от количества обучающихся в классе.			40 рублей за 1 ученика
4.	За заведование кабинетом			
	За заведование кабинетом		от 2,5 % до 5%	
	За заведование учебными мастерскими, спортивным залом		10%	
5.	За проверку тетрадей			
	начальные классы, русский язык, литература, математика		30%	
	физика, химия, история, география. биология		15%	
	иностранный язык, информатика		5%	
6.	За педагогическую деятельность в рамках реализации инновационных программ школы			
	За руководство инновационной работой		15%	
	За наставничество		20%	
7.	За методическую работу		10%	
9.	Выплаты молодым специалистам		25%	
10.	За выполнение работы, не входящей в должностные обязанности работников, но непосредственно связанной с образовательным процессом, не входящей в аудиторную нагрузку, за выполнение работ не предусмотренных ЕКС:			

	Размер доплаты и перечень работ устанавливаются на 1 сентября учебного года сроком на один год в зависимости от объема выполняемой работы		в абсолютных размерах с учетом фактически отработанного времени
--	---	--	---

**Структура фонда оплаты труда учреждения
на учебный год***



Структура стимулирующего фонда оплаты труда учреждения



**Перечень стимулирующих выплат
(надбавки постоянного характера)**

№ п.п .	Виды выплат и условия		% от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы
1	За почетные звания и другие отраслевые почетные звания спортивные звания	В соответствии с Соглашением, постановлением	до 25%
2	За нагрудные знаки	В соответствии с Соглашением, постановлением	до 20%
3	За знак отличия Министерства просвещения РФ «Отличник просвещения»	В соответствии с Соглашением, постановлением	от 25-50%
4	За ученую степень	Кандидат наук	15%
		Доктор наук	20%
		доцент наук, профессор	10%
5	За Почетную грамоту Президента Российской Федерации, отраслевых Министерств РФ	В соответствии с Соглашением * В соответствии с Соглашением, постановлением	до 15%
6	Благодарность Министерства просвещения РФ	В соответствии с Соглашением, постановлением	от 5-10%
7.	Ежемесячная надбавка за первую и высшую квалификационную категорию	в соответствии Соглашением (является обязательной выплатой постоянного характера на срок действия присвоенной категории, которая рассчитывается с учетом объема их преподавательской (педагогической) работы)*	за I квалификационную категорию 8%; за высшую квалификационную категорию 16%.

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

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

№	Критерий	Показатели по критерию	Оценка деятельности в баллах		
			работника	администратором	комиссией
	итого				

Премии по итогам работы за календарный период

Критерии для начисления премиальных выплат по итогам работы за календарный период (месяц, год) и учебный период (четверть, полугодие)

1	Личный вклад в достижение плановых показателей работы образовательного учреждения (выполнение планового объема оказываемых муниципальных услуг, установленного муниципальным заданием).
2.	Уровень обученности (воспитанности) обучающихся:
	динамика (сохранение) показателей обученности (воспитанности) обучающихся
	подготовка участников конкурсов, олимпиад, НПК, смотров, соревнований и др.
	высокий уровень проведения профилактической работы с обучающимися, требующих педагогической поддержки
3.	Уровень методической работы:
	активное участие в инновационной и проектной деятельности по основным направлениям развития учреждения
	личное участие с выступлениями, публикациями на педагогических советах, методических объединениях, в учреждении, на мероприятиях района и города.
4.	Уровень производственной деятельности (для заместителей директора):
	эффективность работы с кадрами (соблюдение сроков аттестации и повышения квалификации работников; организация распространения опыта работы; наставничество)
	эффективность контроля образовательного процесса (планирование, учёт, результат)
5.	Уровень производственной дисциплины:
	своевременное выполнение распоряжений руководителя
	соблюдение установленных сроков сдачи отчётности, ведения документации
	соблюдение требований охраны труда, пожарной безопасности
6.	Уровень коммуникативной культуры и делового этикета:
	отсутствие обоснованных жалоб, высокий уровень разрешения производственных конфликтов
	личный вклад в поддержание благоприятного микроклимата, в обеспечение эффективной деятельности учреждения
7.	Уровень оперативности:
	эффективность организации работ для бесперебойного функционирования учреждения
	оперативность устранения чрезвычайных (непредвиденных) ситуаций, технических и других неполадок в рамках трудовой функции
8.	Уровень содержания закрепленного участка обслуживания:
	образцовое содержание закрепленного участка обслуживания
	сохранность инструментов, инвентаря, обслуживание рабочей техники

Премии за выполнение важных и особо важных заданий

Критерии по результатам работы для начисления премиальных выплат
за выполнение важных и особо важных заданий

№ п/п	Наименование критерия, по которому выполнение задания относится к важному и особо важному
1.	Разработка, внедрение, реализация программ, проектов, инновационных технологий
2.	Результативное участие учреждения, педагогических работников в конкурсах и мероприятиях, проводимых на муниципальном, региональном и др. уровнях. Результаты участия в конкурсных мероприятиях. <i>Поощрение осуществляется при предоставлении подтверждающих документов, грамот, дипломов, сертификатов.</i>
3.	Представление инновационного опыта работы учреждения на совещаниях, конференциях, фестивалях, форумах, проводимых на различных уровнях.
4.	Организация и участие в культурно-массовых мероприятиях на муниципальном, региональном, межрегиональном и др. уровнях
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
6.	Работы по предотвращению, устранению аварийных ситуаций и их последствий. Оперативное устранение снежных заносов
7.	Качественное и оперативное выполнение дополнительного объема работ, непредвиденных работ (без оплаты) наряду с успешным выполнением основных функций.
8.	Своевременная оперативная подготовка к новому учебному году (подготовка необходимой документации, методических разработок и учебных материалов к новому учебному году; ремонт и подготовка помещений, территории, систем жизнеобеспечения учреждения к началу учебного года)

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%					
Выплаты из специальной части ФОТ*:					
➤ за сложность предмета					
➤ проверка тетрадей					
➤ классное руководство					
➤ заведование кабинетом					
➤ другие работы					
Выплаты из стимулирующей части ФОТ*:					
➤ за ученую степень, почетное звание					
➤ ежемесячная надбавка за квалификационную категорию					
➤ за качественные показатели деятельности					
➤ за стаж непрерывной работы					
➤ 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 (за сложность предмета, 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.