Принято на общем собрании трудового коллектива протокол от «28» августа 2026г. №01

Утверждено: Приказом директора МКОУ Октябрьской СОШ от «28» августа 2026г. № 01-51

Мотивированное мнение: Председатель профсоюзной первичной организации от «28» августа 2026г.

Положение о системе оплаты труда работников муниципального казённого общеобразовательного учреждения Куйбышевского района «Октябрьская средняя общеобразовательная школа»

I. Общие положения

1.1. Настоящее положение о системе оплаты труда работников муниципального казённого общеобразовательного учреждения Куйбышевского муниципального района Новосибирской области «Октябрьская средняя общеобразовательная школа»
(далее - Положение) разработано в целях сохранения отраслевых особенностей, связанных с условиями оплаты труда, применяемыми при исчислении заработной платы работников, и определяет порядок формирования и расходования фонда оплаты труда, систему и условия оплаты труда работников учреждения.

1.2. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

государственных гарантий по оплате труда;

перечня видов выплат компенсационного характера;

перечня видов выплат стимулирующего характера;

Отраслевого соглашения по муниципальным образовательным учреждениям Куйбышевского муниципального района Новосибирской области, подведомственных управлению образования администрации Куйбышевского муниципального района Новосибирской области, на 2026-2028 годы;

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;

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

- Продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю устанавливается:
  - педагогам-психологам;
  - советникам директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями.

- Норма часов педагогической работы 20 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается: учителям-логопедам.

- Норма часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:
  - учителям;
  - педагогам дополнительного образования и старшим педагогам дополнительного образования;

Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы в неделю, нормы часов учебной (преподавательской) работы в неделю являются расчётными величинами для исчисления педагогическим работникам заработной платы за месяц с учетом установленного фактического объема их педагогической работы или фактического объема их учебной нагрузки в неделю.

За педагогическую работу или учебную нагрузку, выполняемую педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактическому объему педагогической работы или фактическому объему учебной нагрузки за исключением случаев выплаты ставок заработной платы в полном размере по условиям коллективного договора *(пункт 6.1.7 ООС)*.

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

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

1.7. При ффформировании месячной заработной платы работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), которая не может быть ниже минимального размера оплаты труда, с учетом правовой позиции Конституционного Суда Российской Федерации, изложенной в постановлении от 23 сентября 2024 г. № 40-П, имея в виду, что для педагогических работников в зависимости от занимаемой должности нормой рабочего времени и нормами труда является установленная им норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, составляющая 18, 20, 24, 25, 30 или 36 часов в неделю, а трудовые обязанности регулируются квалификационными характеристиками.

Выплаты работникам за объем учебной нагрузки (объем педагогической работы), превышающий установленные за ставку заработной платы нормы часов педагогической работы, а также выплаты за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности работников по перечню, утвержденному пунктом 7.4. настоящего Положения, осуществляются помимо заработной платы, выплачиваемой работникам за выполнение нормы труда (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) и выполнение должностных (трудовых) обязанностей, которая не может быть ниже минимального размера оплаты труда, устанавливаемого федеральным законом.

1.8. На 1 сентября приказом руководителя с учетом мнения первичной профсоюзной организации утверждается тарификационный список педагогического персонала на учебный год с детализацией гарантированной части оплаты труда (оклад, ставка заработной платы), видов и размеров компенсационных выплат, а также стимулирующих выплат, обязательных

к ежемесячному начислению в точном соответствии с настоящим Положением с письменным ознакомлением данных работников под подпись (*см. электронный макет тарификационного списка*).

В тарификационный список включается замещение должностей педагогических работников осуществляется в той же организации наряду с работой, определенной трудовым договором (наряду с работой руководителями организаций, их заместителями, другими работниками), а также обеспечивается:

- порядок учета при оплате труда фактически определенного в установленном порядке объема учебной нагрузки учителей, преподавателей, педагогов дополнительного образования, учителей-логопедов, сверх норм часов, установленных за ставку заработной платы), а также всех видов выплат компенсационного характера, гарантируемых педагогическому работнику (в том числе замещающему должность педагогического работника помимо основной работы), включая ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство, а также стимулирующие выплаты, носящие обязательный характер;

- сохранение заработной платы, установленной при тарификации, в каникулярный период и в период отмены (приостановки) для обучающихся занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, по присмотру и уходу за детьми) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, если эти периоды не совпадают с ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, а также руководителей организаций, их заместителей, осуществляющих педагогическую работу наряду с работой по основной должности.

Учебная нагрузка педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс (количество уроков, факультативных занятий, специальных курсов), определяется на основании учебного плана.

В учебную нагрузку учителей включается количество часов, предусмотренное планом внеурочной деятельности, при условии осуществления образовательной деятельности в течение учебного года, и непосредственно направленное на проведение:

- занятий с обучающимися по углубленному изучению отдельных учебных предметов;
- занятий с обучающимися по формированию функциональной грамотности;
- занятий с обучающимися, сопровождающими проектно-исследовательскую деятельность;
-дополнительных занятий с обучающимися, испытывающими затруднения в освоении учебной программы;
- занятий с обучающимися в рамках циклов специально организованных внеурочных занятий, посвященных актуальным социальным, нравственным проблемам современного мира.

Учебный план разрабатывается организацией самостоятельно и должен обеспечивать реализацию федерального государственного образовательного стандарта общего образования в полном объеме.

Учебный план и количество уроков устанавливаются учреждением с учетом фактически проводимых по учебному плану в учебном году. Максимальная учебная нагрузка должна соответствовать требованиям санитарных правил.

Оплата труда педагогических работников, осуществляющих обучение детей на дому, а также индивидуальное обучение, исчисляется исходя из ставки заработной платы по должности «учитель».

Регулирования оплаты труда учителей (*для малокомплектных общеобразовательных организаций*), в которых обучающиеся начальных классов объединяются в классы-комплекты, с учетом фактического количества часов, но не ниже количества часов, предусматриваемого учебным планом для класса, входящего в класс-комплект с большим их количеством, а также с учетом количества часов, необходимых для раздельного обучения по учебным предметам, по которым учебные занятия не могут проводиться с обучающимися класса-комплекта из-за существенных различий в учебных программах каждого класса, входящего в класс-комплект (например, по математике, русскому языку и др.) *(Рекомендуется объединять в класс-комплект обучающихся 1-4 классов не более двух классов в составе 1-3 и 2-4 классов. Создание классов-комплектов при проведении занятий с обучающимися 5-11 (12) классов не допускается.*

1.9. Выплата заработной платы осуществляется два раза в месяц в денежной форме (рублях) 20 числа текущего месяца и 5 числа месяца, следующего за расчетным, путем перечисления на счет работника в банк.

1.10. При выплате заработной платы 02 числа работнику выдается на руки расчетный листок с составными частями заработной платы за календарный месяц (письма Роструд о возможности один раз в месяц от 19.10.2021 № ПГ/30623-6-1, от 17.09.2021 № ПГ/26944-6-1 и от 24.12.2007 № 5277-6-1), размерами и основаниями начислений и удержаний, а также общей денежной сумме, подлежащей выплате (*статья 136 ТК РФ работодатель обязан* извещать *в письменной форме каждого работника*). Расчетный листок утвержден руководителем образовательного учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (***приложение № 14***).

1.11. Руководитель осуществляет полный контроль исчисления заработной платы работников, а за организацию ее начисления и выплаты ответственность несет *руководитель бухгалтерского центра*.

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

II. Формирование фонда оплаты труда учреждения

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

- ✓ субвенции на оплату труда педагогического, административного и учебно-вспомогательного персонала для реализации общеобразовательных программ;
- ✓ муниципального бюджета на оплату труда работников, не связанных с учебным процессом.

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

- размера региональных нормативов финансового обеспечения, утвержденных в установленном порядке Правительством Новосибирской области, 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, в том числе при изменении нормативов финансового обеспечения и (или) изменения численности обучающихся 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»).

III. Структура фонда оплаты труда

3.1. Фонд оплаты труда учреждения состоит:

ФОТ = ФОТ*суб* + **ФОТ**м, где

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

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

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

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

ФОТсуб - фонд оплаты труда, финансируемого из средств субвенции;

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

ФОТ*ст р* **–** часть фонда оплаты труда, направляемая на стимулирование руководителя;

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

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

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

ФОТ*б др пед* - базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников за исключением учителей (педагог-психолог, педагог дополнительного образования и др.),

ФОТ*б аup* – базовая часть фонда оплаты труда административно-управленческого персонала (директор);

ФОТ*б увп* – базовая часть фонда оплаты труда учебно-вспомогательного персонала*, а также связанного с учебным процессом*.

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

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

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

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

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

ФОТ*спуч* – специальная 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 из средств муниципального бюджета состоит из базовой части и стимулирующей части:

ФОТм = ФОТ*б м*+ **ФОТс***т м,* где

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

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

- другого персонала (делопроизводитель);
- младшего - обслуживающего персонала (уборщик служебных помещений, сторож, техник-электрик);
- иного персонала (повар, водитель);

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

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

IV. Определение размеров должностных окладов (окладов), ставок заработной платы. Особенности оплаты труда педагогических работников.

4.1. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы устанавливаются по соответствующим должностям и профессиям в штатном расписании учреждения в соответствии с ***приложением № 2*** *к Положению* на основании:

➢ По должностям:

- административно - управленческого персонала,
- педагогических работников (кроме должности «учитель»),
- специалистов других отраслей, работающих в учреждении,
- учебно-вспомогательного персонала *(отраслевого соглашения по муниципальным образовательным учреждениям Куйбышевского муниципального района Новосибирской области, подведомственным управлению образования администрации Куйбышевского муниципального района Новосибирской области на 2026-2028гг., дополнительного соглашения к отраслевому соглашению по муниципальным образовательным учреждениям Куйбышевского муниципального района Новосибирской области, подведомственным управлению образования администрации Куйбышевского муниципального района на 2026-2028гг.)*

- по должности «учитель» размер ставки заработной платы определяется расчетным путем в разделе V настоящего Положения;
- по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, окладов по общеотраслевым профессиям рабочих, *приказ министерства труда и социального развития Новосибирской области от 20.07.2022 № 878 «Об установлении размеров должностных окладов по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, окладов по общеотраслевым профессиям рабочих, должностных окладов, окладов по должностям и профессиям, трудовые функции, квалификационные требования и наименования по которым установлены в соответствии с профессиональными стандартами, для государственных учреждений Новосибирской области»*).

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

4.3. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени (при условии предоставления работником данных работодателю), 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 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 наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

4.4. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников изменяются при повышении и (или) индексации должностных окладов, ставок заработной платы отрасли, а по должности «учитель» определяется каждой образовательной организацией самостоятельно.

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 просвещения Российской Федерации от 24 марта 2023 г. № 196, при выполнении ими педагогической работы сохраняется оплата труда в следующих случаях:

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа образовательной организации, а по должностям работников, по которым применяется

наименование "старший" (воспитатель - старший воспитатель, педагог дополнительного образования - старший педагог дополнительного образования, методист - старший методист, инструктор-методист - старший инструктор-методист, тренер-преподаватель - старший тренер-преподаватель), - независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория;

- если квалификационная категория установлена по одной должности педагогического работника, а педагогическая работа выполняется в должности (должностях) с другим наименованием (в том числе по совместительству) при условии, что по этим должностям совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы*:

№ п/п	Должность, по которой присвоена квалификационная категория (по квалификационному уровню)	Должность, при оплате труда по которой учитывается квалификационная категория, присвоенная по должности, указанной в графе 2
1	2	3
1	Учитель, преподаватель, тьютор	Преподаватель, учитель, тьютор, (старший) методист, (старший) воспитатель, педагог-библиотекарь, мастер производственного обучения, старший) педагог дополнительного образования, социальный педагог, педагог-организатор (при совпадении профиля работы)
2	Учитель технологии	Мастер производственного обучения, инструктор по труду
3	Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед, учитель-дефектолог, учитель (при выполнении учебной работы по адаптированным образовательным программам), (старший) воспитатель, (старший)педагог дополнительного образования
4	Учитель музыки	Преподаватель (детской музыкальной школы, школы искусств), музыкальный руководитель, концертмейстер

5	Учитель (адаптивной) физической культуры, преподаватель физической культуры	(старший) тренер-преподаватель, руководитель физического воспитания, инструктор по физической культуре
6	Преподаватель	Учитель (при совпадении профиля работы), (старший) педагог дополнительного образования, руководитель физического воспитания
7	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
8	Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель (физической культуры), (старший) методист, (старший) инструктор – методист, инструктор по физической культуре, (старший) педагог дополнительного образования
9	Педагог - психолог	Воспитатель, (старший) педагог дополнительного образования, методист, социальный педагог, педагог – организатор, старший вожатый
10	Педагог дополнительного образования	(Старший) педагог дополнительного образования, педагог – организатор, инструктор-методист, тренер-преподаватель, концертмейстер, музыкальный руководитель, старший вожатый

4.6. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы по профессионально - квалификационной группе должностей педагогических работников:

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, рублей	Ставка заработной платы, рублей
1	*2*	*3*	*4*
1 квалификационный уровень	Инструктор по труду, старший вожатый	15 042	
	инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель		15 042
2 квалификационный уровень	Инструктор-методист, педагог-организатор, социальный педагог	15 689	
	Концертмейстер, педагог дополнительного образования, тренер-преподаватель		15 689
3 квалификационный уровень	Методист, педагог-психолог, старший инструктор-методист, мастер производственного обучения	16 147	
	Воспитатель, старший педагог дополнительного образования, старший тренер-преподаватель		16 147
4 квалификационный уровень	Преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, старший методист, педагог-библиотекарь, тьютор	27093	
	Преподаватель, учитель учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед)		27093

Размеры должностных окладов по профессионально - квалификационной группе должностей иных педагогических работников:

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, рублей
	советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	27093

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

V. Расчет стоимости образовательного часа и формирование размера ставки заработной платы по должности «учитель»

5.1. Размеры ставок заработной платы по должности «учитель», устанавливаются (*в соответствии с пунктом 2.5.3. Тарифного соглашения к ООС),* из расчета стоимости образовательного часа, нормы учебной нагрузки в неделю на ставку заработной платы, среднегодового количества недель в месяц по формуле:

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

Ст*уч* - ставка заработной платы учителя в месяц составляет 27093 руб (при минимальном размере стоимости образовательного часа 346,02 руб. составляет 16443руб., так как при установлении расчетным путем размера ставок заработной платы их размеры подлежат округлению по классическим арифметическим правилам до целого рубля;

ОЧ*уч* – стоимость образовательного часа по должности «учитель» 346,02 руб. - *стоимость образовательного часа определяется учреждением самостоятельно в пределах основной части фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс, с учетом общего количества учебных часов в учебном году по учебному плану образовательной организации);*

Н*ч* - норма часов педагогической работы за ставку заработной платы учителя - 18 часов в неделю (приказ от 4 апреля 2025 г. № 269);

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

VI. Порядок и условия выплаты компенсационных доплат

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

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

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

Класс условий труда (вредный) 3.1. *4%,*
Класс условий труда (вредный) 3.2. *6%,*
Класс условий труда (вредный) 3.3. *8%,*
Класс условий труда (вредный) 3.4. *10%,*
Класс условий труда (опасный) 4. *12%.*

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

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

* выплачивается помимо заработной платы, выплачиваемой работникам за выполнение нормы труда (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) и выполнение должностных (трудовых) обязанностей, которая не может быть ниже минимального размера оплаты труда, устанавливаемого федеральным законом.

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

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

6.5. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа в полуторном размере за последующие часы в двойном размере* (по желанию работника вместо повышенной оплаты ему может быть предоставлен день отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно).

6.6. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, осуществляется в соответствии со статьей 151 Трудового Кодекса Российской Федерации. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Размер доплаты при совмещении должностей определяется в размере не ниже 100% должностного оклада (оклада) по совмещаемой должности с учетом содержания.

В случае замещения должностей педагогических работников (постановление Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 г. № 225), осуществляемого по совместительству в той же или иной организации, а также в той же организации наряду с работой, определенной трудовым договором (наряду с работой руководителями учреждений, их заместителями, другими работниками) применяется порядок исчисления заработной платы в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников учреждения по утвержденному тарификационному списку с учетом гарантированных выплат - оплаты за учебную (преподавательскую) работу или объем педагогической работы в неделю от ставки заработной платы (оклада), компенсационных выплат, а также стимулирующих выплат за первую (высшую) квалификационную категорию.

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

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

Доплата за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается приказом руководителя учреждения работникам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе (*указать только при наличии*):

«особой важности» - 50-75%;

«совершенно секретно» - 30-50%;

«секретно» при оформлении допуска с проведением проверочных мероприятий - 10-15%;

«секретно» без проведения проверочных мероприятий – 5-10%.

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

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

6.7. Доплата за особенности деятельности отдельных видов учреждений и отдельных категорий работников:

№ п/п	Учреждения (классы, группы), условия деятельности	Категории должностей, работников	Размер доплаты, % от оплаты по должностному окладу (окладу), ставки заработной платы
1	Общеобразовательные учреждения, осуществляющие инклюзивное обучение (воспитание) детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов по адаптированным образовательным программам	педагогические работники	20*
2	Общеобразовательные учреждения, осуществляющие индивидуальное обучение детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов по адаптированным образовательным программам	педагогические работники	20

В Положении о системе оплаты труда работников учреждения размеры доплат устанавливаются в точном соответствии с размерами, указанными в таблице[3]. При наличии двух и более особенностей деятельности учреждений или работников доплаты к должностному окладу, окладу, ставке заработной платы работника осуществляются за каждую их них.

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

***К другим работникам относятся иные работники, осуществляющие деятельность непосредственно в данных классах, группах.*

****К прочим работникам относятся все работники, не осуществляющие деятельность непосредственно в данных классах, группах.*

Перечень педагогических работников, не указанных в таблице, т.е. которые не осуществляют обучение (воспитание) детей непосредственно в классах (группах) учреждений, согласно перечню в приведенной таблице, но которые работают с обучающимися (воспитанниками) и им могут производиться доплаты, определяется учреждением в Положение о системе оплаты труда работников учреждения с конкретизацией порядка, условий и размеров доплат в зависимости от степени и продолжительности общения с обучающимися (воспитанниками).

[3] Педагогическим работникам, отнесенным к 4 квалификационному уровню, выплаты компенсационного характера и условия их осуществления устанавливаются в абсолютном размере.

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

6.8.1. Классное руководство (кураторство) педагогическим работникам образовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы, а также педагогическим работникам профессиональных образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, в том числе программы профессионального обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья (далее – вознаграждение (доплата) за классное руководство (кураторство)).

Вознаграждение за классное руководство (кураторство) выплачивается в соответствии с постановлением Правительства Новосибирской области от 18.08.2020 № 341-п «О вознаграждении за классное руководство (кураторство) педагогическим работникам государственных образовательных организаций Новосибирской области и муниципальных образовательных организаций, расположенных на территории Новосибирской области, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы, а также педагогическим работникам государственных профессиональных образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, в том числе программы профессионального обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья» исходя из размера:

- 5 000,0 рублей в месяц в населенных пунктах с численностью населения 100 тысяч человек и более, но не более двух выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства (кураторства) в двух и более классах (группах);

- 10 000,0 рублей в месяц в населенных пунктах с численностью населения менее 100 тыс. человек, но не более двух выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства (кураторства) в двух и более классах (группах).

Доплата за классное руководство (кураторство) выплачивается исходя из размера более 1 000 рублей в месяц пропорционально численности обучающихся (рекомендовано пропорционально количеству в классе с наполняемостью 25 человек, либо в классе с наполняемостью 14 человек в сельской местности).

При отсутствии значительной разницы наполняемости классов учащимися в учреждении, либо применения предельной наполняемости класса (группы) для обучающихся с ОВЗ в соответствии с санитарными правилами СП 2.4.3648-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к организации воспитания и обучения, отдыха и оздоровление детей и молодежи» в учреждении может быть уточнен порядок, условия, размер доплаты без учета наполняемости с конкретизацией в Положении о системе оплаты труда работников учреждения.

6.8.2. Проверку письменных работ - доплата устанавливается в процентном соотношении от ставки заработной платы или в абсолютном размере в зависимости от предмета, фактического объема учебной нагрузки и наполняемости класса (рекомендовано пропорционально количеству в классе с наполняемостью 25 человек, либо в классе с наполняемостью 14 человек – в сельской местности, при отсутствии значительной разницы в наполняемости классов учащимися, при обучении на дому, либо применения предельной наполняемости класса для обучающихся с ОВЗ в соответствии с санитарными правилами СП 2.4.3648-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к организации воспитания и обучения, отдыха и оздоровление детей и молодежи» в учреждении может быть уточнен в Положении о системе оплаты труда работников учреждения порядок, условия и размеры доплаты без учета наполняемости класса учащимися).

6.8.3. Заведование учебными кабинетами, лабораториями – доплата устанавливается от ставки заработной платы (должностного оклада) или в абсолютном размере в зависимости от категории кабинета (лаборатории), определяемой комиссией, специально созданной в учреждении для этих целей;

6.8.4. Заведование учебными мастерскими, учебно-опытными (пришкольными) участками - доплата устанавливается в абсолютном размере или в процентном соотношении от ставки заработной платы (должностного оклада) (на период выполнения работ);

6.8.5. Выполнение дополнительной индивидуальной и (или) групповой работы с обучающимися, участие в оздоровительных, воспитательных и других мероприятиях, проводимых в целях реализации образовательных программ в

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

- дополнительную индивидуальную и (или) групповую работу с обучающимися, включая работу с одаренными и отстающими учащимися, специально организованную по подготовке выпускников 9-х классов и 11-х классов к государственной итоговой аттестации, индивидуальные и групповые консультации, дополнительные занятия, включая использование дистанционных образовательных технологий;
- педагогическую деятельность в рамках реализации инновационных программ, за организацию и проведение олимпиад;
- внеурочную деятельность (за исключением, входящей в учебную нагрузку, предусмотренную планом внеурочной деятельности, при условии осуществления образовательной деятельности в течение учебного года) –доплата устанавливается в процентном соотношении от ставки заработной платы (должностного оклада) или в абсолютном размере с учетом объема работы;

Размеры компенсационных выплат, установленные в Положении о системе оплаты труда работников Учреждения, не могут быть ниже, а условия их осуществления не должны быть ухудшены по сравнению с размерами и условиями, установленными федеральным законодательством и законодательством Новосибирской области, коллективным договором.

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

6.10. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные настоящим Положением, выплачиваются пропорционально отработанному времени.

Педагогическим работникам, отнесенным к 4 квалификационному уровню, выплаты компенсационного характера и условия их осуществления устанавливаются в Положении о системе оплаты труда работников Учреждения в абсолютном размере.

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

7.1. Педагогическим работникам (учитель, педагог дополнительного образования) за выполнение работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, из специальной части фонда оплаты труда осуществляются доплаты:

- ✓ за проверку письменных работ;
- ✓ за классное руководство;
- ✓ за заведование кабинетами (лабораториями);
- ✓ за заведование учебно-опытными, пришкольными участками;

✓ за руководство кафедрой, предметными, цикловыми и методическими;

✓ за выполнение отдельных видов учебной деятельности:

- за дополнительную индивидуальную и (или) групповую работу с обучающимися, включая работу с одаренными и отстающими учащимися, специально организованную по подготовке выпускников 9-х, 11-х классов к государственной итоговой аттестации, индивидуальные и групповые консультаций, дополнительные занятия, включая использование дистанционных образовательных технологий;

- за педагогическую деятельность в рамках реализации инновационных программ, за организацию и проведение олимпиад;

- за внеурочную деятельность (за исключением, входящей в учебную нагрузку, предусмотренную планом внеурочной деятельности, при условии осуществления образовательной деятельности в течение учебного года, указанной в пункте 1.8 Положения*;*

- за участие в оздоровительных, воспитательных и других мероприятиях, проводимых в целях реализации образовательных программ в организации, включая участие в концертной деятельности, конкурсах, состязаниях, спортивных соревнованиях, тренировочных сборах, экскурсиях;

- за другие виды учебной деятельности, регулирование которой осуществляется графиками, планами, расписаниями.

7.2. Порядок, условия и размеры выплат устанавливаются ***в приложении 3*** к настоящему Положению.

7.3. Выплаты из специальной части работникам включаются в тарификационный список педагогического персонала на учебный год (по каждому виду), утвержденному на 1 сентября приказом руководителя.

7.4. Из специальной части фонда оплаты труда к перечню гарантированных выплат не входящих в прямые должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками, осуществляемым помимо заработной платы, выплачиваемой работникам за выполнение нормы труда (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) и выполнение должностных (трудовых) обязанностей, которая не может быть ниже минимального размера оплаты труда, устанавливаемого федеральным законом, относятся следующие виды выплат за дополнительную работу, непосредственно связанную с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей:

- за классное руководство;
- за проверку письменных работ;
- за заведование кабинетами (лабораториями);
- за руководство кафедрой, предметными, цикловыми и методическими объединениями;
- за заведование учебно-опытными, пришкольными участками;
- за внеурочную деятельность.

7.5. При наличии оснований в течение учебного года вносятся изменения в указанное Положение по порядку и размеру выплат из специальной части с письменным уведомлением работника не позднее, чем за два месяца с указанием причин и оснований изменений с заключением дополнительного соглашения к трудовому договору работника.

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

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

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

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

8.4. За время работы в каникулярное время, установленное для обучающихся организации и не совпадающее для педагогических работников и иных работников с установленными им соответственно ежегодными основными удлинёнными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, 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) по указанным основаниям.

IX. Порядок установления стимулирующих выплат

9.1. Работникам учреждения установлены выплаты стимулирующего характера:

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

- ✓ молодым специалистам, осуществляющим педагогическую деятельность;
- ✓ вознаграждение по итогам работы;
- ✓ советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями.

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

9.3. Порядок, размеры и условия назначения выплат стимулирующего характера работникам устанавливаются Положением о системе оплате труда работников учреждения, принятом с учетом мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников.

9.4. 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.

9.4.1. Для обеспечения дифференциации размеров оплаты труда педагогических работников с учетом установленной квалификационной категории* и объема их педагогической работы или учебной (преподавательской) работы устанавливается ежемесячная надбавка от занимаемого должностного оклада (оклада), ставки заработной платы в размере не менее 8% - за I квалификационную категорию и в размере не менее 16% - за высшую квалификационную категорию. При этом, педагогическим работникам, отнесенным к 4 квалификационному уровню, указанные выплаты устанавливаются в Положении о системе оплаты труда работников Учреждения в абсолютном размере, не менее 1 315,44 руб. за I квалификационную категорию и в размере и 2 630,88 руб. - за высшую квалификационную категорию, исходя из нормы учебной нагрузки 18 часов в неделю.

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

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

9.4.2. В целях мотивации профессионального роста педагогических работников установлена единовременная (однократная) выплата при прохождении аттестации на первую или высшую квалификационную категорию, выплачиваемая **однократно** при прохождении аттестации на первую категорию в размере 10% оклада и в размере 20% оклада на высшую категорию. Выплата производится по основному месту работы и основной занимаемой должности, а также совместителям из

числа работников предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления в сфере образования, учебно-методических кабинетов, центров), осуществляющим педагогическую работу в одном образовательном учреждении;

9.4.3. Стимулирование руководителей структурных подразделений за первую и высшую квалификационную категорию устанавливается в виде надбавки за первую квалификационную категорию в размере 10%, за высшую квалификационную категорию в размере 18% от должностного оклада. Порядок присвоения квалификационной категории руководителям структурных подразделений определяется локальным актом учреждения.

9.5. Стимулирующие надбавки за ученую степень, ученое звание устанавливаются по профилю работы учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы в размере не менее[1]:

- ✓ за ученое звание доцента, профессора - 10%;
- ✓ за ученую степень кандидата наук - 16%;
- ✓ за ученую степень доктора наук - 20%.

9.6. Надбавка за почетное звание и другие знаки отличия определяется работникам Учреждений в порядке, условиях и конкретных размерах (не ниже размеров в Тарифном соглашении), установленных Положением о системе оплаты труда работников учреждения в соответствии с перечнями:

9.6.1. Государственные награды и знаки за боевые отличия:

медаль «За отвагу», медаль ордена «За заслуги перед Отечеством» I, II степени, медаль МВД России «За отличие в службе» I, II степени, знак отличия «За безупречную службу» в размере 25%;

Почетные грамоты Президента Российской Федерации, Верховного главнокомандующего Вооруженными силами Российской Федерации в размере 20%;

Благодарности Президента Российской Федерации, Верховного главнокомандующего Вооруженными силами Российской Федерации - в размере 15%.

9.6.2. Размер стимулирующей надбавки за почетные звания, нагрудные знаки (значки) и другие знаки отличия, соответствующие профилю выполняемой работы, устанавливается от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы[1] работникам, имеющим:

- ✓ «Ветеран сферы воспитания и образования», «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник науки и техники Российской Федерации», «Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации», «Народный учитель», «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный мастер спорта», «Гроссмейстер по шахматам (шашкам)», медаль К.Д. Ушинского, медаль Л.С.

Выготского, медаль «За вклад в реализацию государственной политики в области образования и научно-технологического развития и другие в размере 25%;

- ✓ «Мастер спорта России международного класса», «Мастер спорта России», «Гроссмейстер России»; «Мастер спорта СССР международного класса», «Гроссмейстер СССР» и другие в размере 25%;
- ✓ «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации», «За милосердие и благотворительность», «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Отличник народного просвещения», «Отличник физической культуры», «Отличник физической культуры и спорта», «Почетный наставник», «За верность профессии», «Молодость и Профессионализм», в размере 20%;
- ✓ Знак отличия Министерства просвещения Российской Федерации «Отличник просвещения» устанавливается в размере 50%.
- ✓ Почетные грамоты Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, Министерства просвещения Российской Федерации, отраслевых Министерств РФ, устанавливаются 15%;
- ✓ ведомственные знаки Министерства просвещения Российской Федерации «За содействие», «100-летие МДЦ «Артек» в размере 15%;
- ✓ благодарность Министерства просвещения Российской Федерации в размере 10%.

При наличии у работника нескольких почетных званий, нагрудных знаков и других отличий, надбавка устанавливается только по основной должности по одному из оснований по выбору на основании письменного заявления работника.

9.7. За работу в сельской местности по должностям, предусмотренным квалификационными справочниками - руководителей и специалистов учреждений образования, работающим в сельской местности, оплата производится в размере 25% за фактически отработанное время (выполненный объем работы, учебной нагрузки) из расчета оплаты по должностному окладу, окладу, ставки заработной платы. При этом, ежемесячную стимулирующую надбавку в соответствии с отраслевым соглашением из числа педагогических работников, отнесенных к 4 квалификационному уровню, устанавливается в Положении о системе оплаты труда работников Учреждения в абсолютном размере, не менее 4 110,75 руб., исходя из нормы учебной нагрузки 18 часов в неделю.

Ежемесячная надбавка за работу в сельской местности является обязательной выплатой постоянного характера.

9.8. Молодым специалистам в размере 25% в течении 3-х лет от оклада (ставки) пропорционально отработанному времени (для педагогических работников – с учетом их педагогической нагрузки) при одновременном соблюдении условий в соответствии пунктом 7.3. коллективного договора, а также единовременное пособие молодому специалисту выплачивается за счет стимулирующей части фонда оплаты труда, в размере действующей величины прожиточного минимума трудоспособного населения в Новосибирской области;

При этом, ежемесячную стимулирующую надбавку в соответствии с отраслевым соглашением молодому специалисту из числа педагогических работников, отнесенных к 4 квалификационному уровню, устанавливается в Положении о системе оплаты труда работников Учреждения в абсолютном размере, не менее 4 110,75 руб., исходя из нормы учебной нагрузки 18 часов в неделю.

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

9.9. Вознаграждение по итогам работы включает в себя стимулирование работников за качественные показатели эффективности деятельности, премии по итогам календарного периода и за выполнение важных и особо важных заданий. Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности и премии по итогам календарного периода устанавливаются работникам учреждений (в том числе совместителям) по результатам выполнения качественных показателей эффективности деятельности.

Качественные показатели эффективности деятельности работников учреждений устанавливаются в Положении о системе оплаты труда работников учреждения по каждой должности и профессии с учетом достижения целей и показателей эффективности деятельности учреждения.

Качественные показатели эффективности деятельности работников должны быть направлены на эффективное выполнение их должностных (профессиональных) обязанностей, а также должны быть проверяемы и измеримы.

9.10. В Положении о системе оплаты труда работников учреждения, коллективном договоре могут быть предусмотрены выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые работникам в процентном соотношении от ставки заработной платы (должностного оклада)[1] или в абсолютном размере при соблюдении условий их осуществления:

- ✓ за осуществление учителями (преподавателями) физической культуры деятельности организации школьных, студенческих спортивных клубов;
- ✓ выплаты работнику(ам), на которого(ых) с письменного согласия возложены общественно значимые виды деятельности, в том числе по:

- содействию создания условий, повышающих результативность деятельности образовательной организации, благоприятного климата в коллективе;
- участию в разработке локальных нормативных актов, подготовке и организации социально значимых мероприятий в образовательной организации;

9.11. Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные настоящим положением, выплачиваются пропорционально отработанному времени.

При этом, выплаты стимулирующего характера (за исключением надбавок за квалификационную категорию и молодым специалистам, осуществляющим педагогическую деятельность), установленные работнику должны обеспечить в соответствии с условиями пункта 1.9 Тарифного соглашения оплату труда в размере не ниже МРОТ за норму учебной нагрузки (педагогической работы), установленные за ставку заработной платы.

9.12. Конкретные размеры надбавки за качественные показатели эффективности деятельности работнику Учреждения определяются решением специально созданной в учреждении Комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам, действующей в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников и (или) Положению, утвержденному локальным актом Учреждения (далее - Комиссия).

9.12.1. В компетенцию Комиссии входит оценка материалов по самоанализу деятельности работников в соответствии с утвержденными критериями за качественные показатели эффективности деятельности, и других видов выплат стимулирующего характера в соответствии с-Положением о системе оплаты труда работников учреждения.

9.12.2. В состав Комиссии входят представители администрации (за исключением руководителя учреждения), работников (по категориям персонала) и выборного профсоюзного (председатель первичной профсоюзной организации) или иного представительного органа работников учреждения. Состав Комиссии избирается общим собранием работников (конференцией) простым большинством голосов и утверждается приказом руководителя Учреждения. Комиссия может состоять из нескольких подкомиссий (по источникам финансирования), в работе каждой их которых обязательное участие принимает председатель первичной профсоюзной организации или представитель иного органа работников учреждения.

9.12.3. Надбавка за качественные показатели эффективности учреждений **устанавливается по каждой должности и профессии** за определенный период работы (*месяц*) по утвержденным критериям:

- педагогическому персоналу – ***приложение № 4***;
- учебно-вспомогательному персоналу - ***приложение № 5***;
- младшему обслуживающему персоналу - ***приложение № 6***;

Подведение итогов оценки за качественные показатели деятельности работников учреждения осуществляется в баллах. При определении размера стимулирующих выплат по показателям оценки эффективности деятельности педагогических работников в баллах рекомендовано предусматривать в Положении о системе оплаты труда работников пропорциональность от фактически определенного объема педагогической работы, учебной (преподавательской) нагрузки. Работниками учреждения на основе самоанализа результатов за качественные показатели эффективности деятельности прошедшего периода по утвержденным критериям по своей должности в комиссию представляется информация в соответствии с утвержденной в ***приложении № 7*** формой за своей подписью в срок до 20* числа текущего периода (месяц*).

9.12.4. Заседание Комиссии проводится ежемесячно. На заседании Комиссия:

- ✓ заслушивает мнение руководителя учреждения (заместителей);

✓ ведет протокол, который подписывается всеми членами Комиссии и подлежит хранению не менее 2 лет;

✓ рассматривает листы оценки деятельности работников за качественные показатели, которые прилагаются к протоколу с оцениванием деятельности непосредственно самим работником, его руководителем и итоговых оценок Комиссии по деятельности каждого работника;

✓ осуществляет подсчет баллов и их стоимость, и (или) процентов с отражением итоговых значений в протоколе;

✓ рассматривает и вносит предложения руководителю по установлению премий работникам при наличии экономии фонда оплаты труда учреждения;

✓ принимает решение по установлению стимулирующих выплат работникам большинством голосов путем открытого голосования в присутствии не менее половины членов Комиссии;

9.12.5. Решение о выплате стимулирующих надбавок конкретному работнику оформляется приказом руководителя учреждения по выплатам стимулирующего характера работникам на основании протокола Комиссии.

9.13. Премирование работников (в том числе совместителям) устанавливается в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников учреждения, в котором определяется порядок, условия для назначения работникам премий.

9.14. Премии по итогам календарного периода.

Премии по итогам календарного периода работнику учреждения устанавливаются приказом руководителя учреждения по результатам выполнения качественных показателей эффективности деятельности работника. Размер премии работнику определяет руководитель учреждения на основании предложений комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам учреждения, созданной в учреждении. Определение размера премии работникам производится в процентном соотношении от должностного оклада, оклада, ставки заработной платы, исчисляемого пропорционально отработанному времени работника.

Премия по итогам календарного периода выплачивается работникам учреждения, состоящим с ним в трудовых отношениях на момент издания руководителем учреждения приказа об установлении премии и не имеющим дисциплинарного взыскания в течение календарного периода, по итогам которого выплачивается премия, с учетом правовой позиции Конституционного Суда Российской Федерации, изложенной в постановлении от 15 июня 2023 г. № 32-П.

9.15. Премии за выполнение важных и особо важных заданий.

Руководитель Учреждения вправе выносить предложения на Комиссию о единовременном премировании отдельных работников Учреждения в случае выполнения важного и особо важного задания. Премия за выполнение важного и особо важного задания устанавливается приказом руководителя Учреждения.

9.16. Премии по итогам календарного периода и премии за выполнение важных и особо важных заданий работникам учреждения максимальными размерами не ограничиваются.

9.17. При определении размеров стимулирующих выплат работникам учреждения, порядка и условий их осуществления учитывается мнение выборного профсоюзного или иного представительного органа работников учреждения. Работник имеет право на обращение в Комиссию с целью представления подтверждения наличия оснований для назначения ему стимулирующей выплаты, а также возможность обжалования им отказа в назначении стимулирующей выплаты, что закрепляется в Положении о системе оплаты труда работников учреждения, коллективном договоре.

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

9.19. Размеры и условия осуществления стимулирующих выплат конкретному работнику учреждения устанавливаются трудовым договором в соответствии с системой оплаты труда, установленной Положением о системе оплаты труда работников учреждения.

[1]Порядок, условия и конкретные размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются работодателем Положением о системе оплаты труда работников учреждения, коллективном договоре с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

[2] Лист оценки деятельности заполняется работником по основной должности. В случае заключения с работником учреждения трудового договора по основной должности и трудового договора по совместительству по другой должности, лист оценки деятельности заполняется по каждой должности отдельно.

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

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

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

ФОТ*ст пед*- стимулирующая часть фонда оплаты труда для выплат педагогическому персоналу (учитель, педагог-психолог, педагог дополнительного образования);

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

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

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

ФОТст *пед=**ФОТ**пед обяз.+ **ФОТ**пед кп+**ФОТ**педпрем, где:*

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

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

***ФОТ**пед кп* - стимулирующая часть фонда оплаты труда для установления надбавок педагогическому персоналу на определенный период (квартал, месяц) по установленным критериям за качественные показатели деятельности учреждения;

. ***ФОТ**пед прем* - стимулирующая часть фонда оплаты труда для премирования педагогического персонала (*указать при наличии*);

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

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

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

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

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

ФОТ*ст ин* - стимулирующая часть фонда оплаты труда иных работников (повар, водитель, техник-электрик*).

9.23. Соотношение составляющих частей стимулирующего фонда учреждения утверждено ***в приложении № 4*** к настоящему Положению (*в случае утверждения в Положении конкретной структуры в фонде оплаты труда).*

Выплаты стимулирующего характера выплачиваются пропорционально отработанному времени, в том числе за качественные показатели деятельности учреждения с учетом фактически определенного объема педагогической работы, учебной (преподавательской) нагрузки. При этом, выплаты стимулирующего характера должны обеспечить выполнение условий в части обеспечения выплаты работникам за объем учебной нагрузки (объем педагогической работы), установленные за ставку заработной платы нормы часов педагогической работы в размере не ниже минимального размера оплаты труда.

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

✓ невыполнения (срыва выполнения) приказов, поручений, руководителя;

✓ наличие на первое число одного из месяцев в течение календарного периода, по итогам которого осуществляется оценка результатов, задолженности по налогам, сборам и иным обязательным платежам в бюджеты бюджетной системы Российской Федерации;

✓ нарушения сроков уплаты налогов и сборов, несвоевременного представления налоговой декларации и других нарушений, повлекших за собой начисление пеней и штрафов;

✓ обоснованных жалоб, конфликтов;

✓ применения дисциплинарного взыскания;

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

[1]Порядок, условия и конкретные размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются работодателем Положением о системе оплаты труда работников учреждения, коллективном договоре с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

[2] Лист оценки деятельности заполняется работником по основной должности. В случае заключения с работником учреждения трудового договора по основной должности и трудового договора по совместительству по другой должности, лист оценки деятельности заполняется по каждой должности отдельно.

[3] Педагогическим работникам, отнесенным к 4 квалификационному уровню, выплаты стимулирующего характера устанавливаются в Положении о системе оплаты труда работников Учреждения в абсолютном размере.

X. Порядок и условия оплаты руководителя

10.1. Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются трудовым договором между администрацией Куйбышевского муниципального района Новосибирской области и руководителем учреждения в соответствии с системой оплаты труда, установленной настоящим тарифным соглашением.

Трудовой договор заключается на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

10.2. Размеры должностных окладов руководителей Учреждения устанавливаются с учетом группы по оплате труда руководителей, к которой отнесено учреждение.

10.2.1. Показатели и порядок отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителей:

№ п/п	Показатели	Условия	Кол-во баллов

№ п/п	Показатели	Условия	Кол-во баллов
1	Количество обучающихся (воспитанников, слушателей) - в образовательных учреждениях (за исключением учреждений дополнительного образования) - в учреждениях дополнительного образования	из расчета за каждого обучающегося (воспитанника, слушателей)	0,5 0,3
2	Количество обучающихся в общеобразовательных учреждениях	из расчета за каждого обучающегося	0,5
3	Количество дошкольных групп в образовательных учреждениях	из расчета за группу	10
4	Количество обучающихся в учреждениях дополнительного образования детей: в многопрофильных, в однопрофильных: клубах (центрах, станциях, базах) юных: туристов, техников, натуралистов и др.; учреждениях дополнительного образования детей спортивной направленности, оздоровительных лагерях всех видов	за каждого обучающегося (воспитанника, отдыхающего)	0,5
5	Наличие обучающихся (воспитанников) на полном государственном обеспечении в образовательном учреждении	из расчета за каждого дополнительно	0,5
6	Превышение плановой (проектной) наполняемости (по классам (группам) или по количеству обучающихся) в общеобразовательных учреждениях	за каждые 50 чел. или каждые 2 класса (группы)	15
7	Количество работников в образовательном учреждении	за каждого работника	0,3
8	Наличие: -групп продленного дня -подготовительных групп - выездных занятий на предприятиях, работы в районах области и других регионах	 за каждую группу за каждую группу за каждую группу	 до 20 10 до 10
9	Наличие в образовательных учреждениях спортивной		

№ п/п	Показатели	Условия	Кол-во баллов
	направленности (ДСЮШ, ДЮКФП и др.):	дополнительно:	
	спортивно-оздоровительных групп и групп начальной подготовки	за каждую группу	5
	учебно-тренировочных групп	за каждого обучающегося	0,5
	групп спортивного совершенствования	за каждого обучающегося	2,5
	групп высшего спортивного мастерства	за каждого обучающегося	4,5
10	Наличие в образовательных учреждениях спортивных клубов	наличие спортивного клуба	10
11	Работа образовательного учреждения в две смены	-	5
12	Многопрофильность учреждения образования	10 и более специализаций 20 и более специализаций	до 15 до 20
13	Круглосуточное пребывание обучающихся (воспитанников) в дошкольных и других образовательных учреждениях	за наличие до 4 групп с круглосуточным пребыванием воспитанников; за наличие 4 и более групп с круглосуточным пребыванием воспитанников или в учреждениях, работающих в таком	до 10 до 30

№ п/п	Показатели	Условия	Кол-во баллов
		режиме	
14	Наличие интерната при образовательном учреждении	за каждое указанное структурное подразделение: до 100 человек от 100 до 200 человек свыше 200 человек	 до 20 до 30 до 50
15	Наличие стабильных творческих коллективов, действующих не менее 2 лет (состав участников не менее 7 чел.) и регулярно принимающих участие в концертных мероприятиях	за каждый коллектив	до 10
16	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	за каждый класс	до 10
17	Наличие		
	учебно-производственных мастерских	за каждую мастерскую	до 10
18	Наличие оборудованных (аренда, безвозмездное использование помещений) и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона, бассейна и др. (в зависимости от их состояния и степени использования)	за каждый вид	до 15
19	Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой	за каждый вид	до 15
20	Наличие оборудованной и используемой в образовательном процессе библиотеки	-	до 5
21	Размещение образовательного учреждения в нескольких обособленных зданиях	за каждое здание, отдельно стоящее (помимо основного) дополнительно	5, но не более 20

№ п/п	Показатели	Условия	Кол-во баллов
22	Наличие специализированных классов(аудиторий), оборудованных в соответствии с профессиональными требованиями и используемых в образовательном процессе(аппаратура, музыкальные инструменты, зеркальная стена в классе хореографии, станки, фонотека и т. п.)	за каждый класс	до 5
23	Наличие оборудованного и используемого в образовательном процессе концертного зала	за каждый класс	до 10
24	Наличие уникальных (коллекционных), заказных музыкальных инструментов и оборудования для творчества	за каждую единицу	3
25	Наличие оборудованного хранилища музыкальных инструментов, сценических костюмов, гипсовых слепков, натюрмортного и методического фондов (со стеллажами, кронштейнами, подставками и другими приспособлениями)	за каждый вид	до 10
26	Наличие специально оборудованных и используемых в образовательном процессе студий звукозаписи, мастерских по реставрации, ремонту, настройке музыкальных инструментов, специальной - осветительной, звуковой и др. аппаратуры	за каждый вид	до 15
27	Наличие оборудованного и используемого по целевому назначению музея (выставочного зала)	за каждый музей (выставочный зал)	до 10, но не более 20
28	Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5га), парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц	за каждый вид	до 50
29	Размер посевных площадей учебных хозяйств	за каждые 100 га	5
30	Наличие загородных объектов (лагерей, баз отдыха, дач и др.)	находящихся на балансе образовательного	до 30

№ п/п	Показатели	Условия	Кол-во баллов
		учреждения	
31	Наличие собственных: котельной, очистных и других сооружений	за каждый вид	до 20
32	Наличие: автотранспортных средств, сельхозмашин, строительной и другой самоходной техники на балансе образовательного учреждения; другой учебной техники; учебных полигонов, автодромов	за каждую единицу за каждую единицу за каждую единицу	до 3, но не более 20 до 20 до 15
33	Наличие оборудованных и используемых в дошкольном образовательном учреждении помещений для разных видов активности (изостудия, театральная студия, «комната сказок», зимний сад и др.)	за каждый вид	до 15
34	Наличие в образовательных учреждениях (классах, группах) общего назначения, обучающихся со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме специальных коррекционных образовательных учреждений (классов, групп) и дошкольных образовательных учреждений (групп) компенсирующего вида)	за каждого обучающегося (воспитанника)	1
35	Подготовка учащихся к конкурсам	за каждого лауреата и дипломанта: международного, всероссийского и регионального конкурсов; областного	5 3

№ п/п	Показатели	Условия	Кол-во баллов
		и городского конкурсов	
36	Подготовка и проведение: -чемпионатов профессионального мастерства -конкурса профессионального мастерства для людей с инвалидностью, «Абилимпикс» -предметных олимпиад	за количество компетенций за количество компетенций за количество олимпиад	5 6 10
37	Наличие школы (сектора) педагогической практики, методического кабинета для организации деятельности учреждений образования соответствующего профиля	-	до 10
38	Работа образовательного учреждения в режиме инновации и эксперимента в соответствии с решением органа управления	-	20

10.2.2. При определении суммы баллов контингент обучающихся (воспитанников) образовательных учреждений определяется:

1) по общеобразовательным учреждениям - по списочному составу на начало учебного года;

10.2.3. Типы (виды) образовательных учреждений по группам в зависимости от количества баллов:

№ п/п	Тип (вид) образовательного учреждения	Группа, к которой учреждение относится по оплате труда руководителей от суммы баллов			
		I гр.	II гр.	III гр.	IV гр.

1	Организации, осуществляющие образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, общеобразовательные школы-интернаты	351 и более	до 350	до 250	до 150

1) Отнесение учреждений к одной из групп по оплате труда производится администрацией Куйбышевского муниципального района Новосибирской области;

2) Группа по оплате труда устанавливается не чаще одного раза в год на основании документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения.

3) Администрация Куйбышевского муниципального района Новосибирской области вправе отнести учреждения, добившиеся высоких и стабильных результатов работы по основным видам деятельности, на одну группу по оплате труда выше по отношению к группе, определенной по показателям.

4) Учреждения представляют в управление образования документы, подтверждающие наличие соответствующих объемов работы учреждения.

5) Решение об отнесении учреждений к группам по оплате труда руководителей оформляются распоряжением администрации Куйбышевского муниципального района Новосибирской области.

10.3. Размеры должностных окладов руководителя устанавливаются в соответствии с распоряжением администрации Куйбышевского муниципального района Новосибирской области по группам по оплате труда руководителей:

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад, рублей
1	**Руководитель (директор, заведующий) Учреждения**	
	I группа по оплате труда руководителей	21 494
	II группа по оплате труда руководителей	16 819
	III группа по оплате труда руководителей	15 576
	IV группа по оплате труда руководителей	14 542

10.4. Руководителям могут быть установлены выплаты компенсационного характера, предусмотренные Отраслевым соглашением по муниципальным образовательным учреждениям Куйбышевского муниципального района Новосибирской области, подведомственных управлению образования администрации Куйбышевского муниципального района

Новосибирской области, на 2026-2028 годы. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера не могут быть ниже, а условия их осуществления не должны быть ухудшены по сравнению с размерами и условиями настоящего Тарифного соглашения.

10.5. Выполнение руководителями учреждений дополнительной работы по совмещению и внутреннему совместительству разрешается в случаях замены временно отсутствующего специалиста по основной деятельности. Решения о работе по совмещению и внутреннему совместительству в отношении руководителей учреждений принимаются Главой Куйбышевского муниципального района Новосибирской области.

10.6. Руководителям могут быть установлены выплаты стимулирующего характера, предусмотренные Отраслевым соглашением по муниципальным образовательным учреждениям Куйбышевского муниципального района Новосибирской области, подведомственных управлению образования администрации Куйбышевского муниципального района Новосибирской области на 2026-2028 годы.

10.7. Надбавка руководителям учреждений, заместителям руководителя учреждений устанавливается: за первую квалификационную категорию в размере 10 %, за высшую квалификационную категорию - в размере 18% от должностного оклада.

Порядок присвоения квалификационной категории руководителям определяются правовым актом администрации Куйбышевского муниципального района Новосибирской области.

В случае, если руководителем на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору выполняется учебная (преподавательская) работа без занятия штатной должности и руководитель имеют квалификационную категорию как педагогические работники, им устанавливается ежемесячная надбавка за квалификационную категорию, а также единовременная (однократная) стимулирующая выплата при прохождении аттестации на первую или высшую квалификационную категорию в размере, установленном в Положении об оплате труда работников учреждения для работников, осуществляющих данный вид деятельности.

10.8. Надбавка за ученую степень, ученое звание устанавливается руководителям в размере, определенным Тарифным соглашением.

10.9. Конкретные размеры надбавок руководителям учреждений за почетное звание, нагрудные знаки и другие знаки отличия, определяются распоряжением Главы Куйбышевского муниципального района Новосибирской области и устанавливаются на основании заявления руководителя путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору.

10.10. Надбавки за ученую степень, ученое звание, за почетное звание, нагрудные знаки и другие отличия, за продолжительность непрерывной работы, устанавливаются руководителям в размере, установленном в Положении о системе оплаты труда работников учреждения для работников Учреждения.

10.11. Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности и премии по итогам календарного периода устанавливаются руководителям учреждений по результатам выполнения качественных показателей эффективности деятельности учреждения.

10.12. Качественные показатели эффективности деятельности Учреждения для установления надбавки за качественные показатели эффективности руководителям:

Таблица 1

Качественные показатели эффективности деятельности Учреждения
для установления надбавки за качественные показатели эффективности руководителям общеобразовательных организаций[1]

№ п/п	Перечень показателей	Значения показателей	Значимость (% от должностного оклада)	Период оценки
1. Показатели, характеризующие общую деятельность учреждения				
1.1. Эффективность использования финансовых ресурсов				
1.	Доля расходов на закупку товаров, работ, услуг для нужд образовательной организации в общем объеме расходов образовательной организации из внебюджетных источников[2]	0	0	Ежегодно (по состоянию на 31.12)
		1-4%	10	
		5-9%	15	
		≥10%	20	
2.	Выполнение качественных показателей муниципального задания образовательной организацией (полнота и качество исполнения в рамках допустимых отклонений, установленных на момент оценки)	<88%	0	Дважды в год (по состоянию на 30.06, 31.12)
		≥88%	50	
1.2. Кадровое обеспечение				
1.	Сохранение достигнутого соотношения между уровнем оплаты труда отдельных категорий работников[3] и уровнем средней заработной платы в Новосибирской области	<100 %	0	Ежегодно (по состоянию на 31.12)
		100 %	20	

[1] За исключением общеобразовательных организаций, осуществляющих обучение детей с ограниченными возможностями здоровья, углубленное изучение предметов спортивного профиля, а также содержащих кадетский компонент в образовательной программе

[2] За исключением доходов, полученных от сдачи в аренду помещений и в качестве грантовой поддержки

[3] Работники учреждения, отнесенные к категориям работников, определенным Указами Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 01.06.2012 № 761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы», от 28.12.2012 № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей»

2.	Повышение средней заработной платы работников учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с нормативными правовыми актами Губернатора Новосибирской области и Правительства Новосибирской области[4]	Нет	0	Ежегодно (по состоянию на 31.12)
		Да	5	
3.	Доля работников учреждения[5], прошедших повышение квалификации по профилю деятельности, в общей численности работников, не проходивших повышение квалификации в течение 3 лет (в том числе в сфере противодействия коррупции, организации закупок, антитеррористической деятельности и др.)	<100 %	0	Ежегодно (по состоянию на 31.12)
		100 %	10	
4.	Укомплектованность кадрами (количество вакантных должностей за исключением педагогических работников)	>4%	0	Ежегодно (по состоянию на 01.09)
		≤ 4%	5	
5.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников учреждения	Нет	0	Ежеквартально
		Да	20	
6.	Осуществление социального партнерства между работодателем и работниками (наличие своевременно заключенного коллективного договора и контроля его выполнения, отсутствие трудовых споров, наличие системы управления охраной труда в Учреждении)[6]	Нет	0	Ежеквартально
		Да	10	
7.	Выполнение квоты по приему на работу инвалидов (для учреждений с численностью 35 человек и более)	Нет	0	Ежегодно (по состоянию на 31.12)
		Да	5	
8.	Отсутствие нарушений норм охраны труда и случаев производственного травматизма	Нет	0	Ежеквартально
		Да	15	
1.3. Соответствие деятельности учреждения требованиям				

[4] Сравнение показателей отчетного года с предшествующим годом производится по ежегодным отчетным данным

[5] За исключением педагогических и технических работников

[6] Работодатели принимают локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, в пределах своей компетенции в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями (ст. 8 ТК РФ). Работодатели обязаны соблюдать условия Областного отраслевого соглашения по учреждениям, находящимся в ведении министерства образования Новосибирской области (часть вторая ст. 22 ТК РФ), нормы которого реализуются через условия коллективных договоров учреждений, включая особенности отраслевой оплаты труда работников и охраны труда.. Несоблюдение принятых норм влечет за собой наложение административных штрафов работодателям (КоАП РФ).

законодательства Российской Федерации				
1.	Отсутствие на первое число каждого месяца непогашенной (неурегулированной) просроченной кредиторской задолженности по государственным контрактам (договорам) на закупку товаров, работ, услуг для обеспечения государственных нужд и/или иным контрактам (договорам), возникшей в результате действий (бездействия) руководителя Учреждения	Нет	0	Ежеквартально
		Да	40	
2.	Отсутствие обращений (жалоб, заявлений), признанных обоснованными по результатам рассмотрения в управлении образования администрации Куйбышевского района от физических и юридических лиц, в том числе индивидуальных предпринимателей, государственных и муниципальных органов и их должностных лиц, средств массовой информации, о фактах нарушения организацией обязательных требований	Нет	0	Ежеквартально
		Да	20	
3.	Исполнительская дисциплина:			Ежеквартально
	своевременное и качественное исполнение поручений, заданий, решений и распоряжений администрации Куйбышевского района, вышестоящих должностных лиц, а также отсутствие замечаний по результатам ведомственного контроля;	Нет	0	
		Да	50	
	отсутствие случаев неисполнения предписаний контрольных (надзорных) органов[7];	Нет	0	
		Да	30	
	отсутствие случаев нарушения сроков предоставления отчетности;	Нет	0	
		Да	30	
	своевременное исполнение графиков реализации мероприятий (дорожных карт) региональных и (или) региональных проектов (программ) организациями-участниками региональных и (или) федеральных проектов;	Нет	0	
		Да	30	
	своевременное и полное исполнение обязательств, предусмотренных соглашениями о предоставлении учреждению субсидий, заключенными между администрацией Куйбышевского района Новосибирской области и учреждением	Нет	0	
		Да	40	

[7] За исключением случаев, когда исполнения предписаний контрольных (надзорных) органов невозможно по объективным причинам

4.	Отсутствие неисполнения требований, установленных постановлением Губернатора Новосибирской области от 20.12.2019 № 287 «Об утверждении перечня товарных рынков для содействия развитию конкуренции в плане мероприятий («дорожной карты») по содействию развития конкуренции в Новосибирской области, а также поручения Губернатора Новосибирской области по осуществлению закупок товаров, работ, услуг у учреждений уголовно-исполнительной системы Новосибирской области	Нет	0	Ежегодно (по состоянию на 31.12)
		Да	10	
5.	Состояние зданий, сооружений и прилегающей к ним территории соответствует нормам санитарных и технических правил	Нет	0	Ежеквартально
		Да	20	
2. Показатели, характеризующие особенности деятельности учреждения				
2.1. Повышение качества кадрового обеспечения образовательного процесса				
1.	Доля педагогических работников, прошедших повышение квалификации по профилю педагогической деятельности, в общей численности педагогических работников, не проходивших повышение квалификации в течение 3 лет	<100%	0	Ежегодно (по состоянию на 30.06)
		100%	10	
2.	Доля педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационные категории, ученое звание и (или) ученую степень и (или) лиц, приравненных к ним, в общей численности педагогических работников, участвующих в реализации образовательной программы соответствующего уровня образования	<65%	0	Ежегодно (по состоянию на 30.06)
		65% и более	10	
3.	Укомплектованность кадрами на начало учебного года (количество вакантных должностей)	Более 4%	0	Ежегодно (по состоянию на 01.09)
		≤ 4%	10	
2.2. Качество подготовки обучающихся				
1.	Доля участников ОГЭ, получивших аттестат об основном общем образовании	<100%	0	Ежегодно (по состоянию на 01.10)
		100%	20	
2.	Доля участников ЕГЭ, получивших аттестат о среднем общем образовании	<100%	0	Ежегодно (по состоянию
		100%	20	

				на 01.10)
3.	Доля выпускников текущего года, выбравших единый государственный экзамен по математике профильного уровня и естественно-научным предметам (химия, физика, информатика и биология)	<35%	0	Ежегодно (по состоянию на 01.10)
		35% и более	10	
4.	Доля обучающихся по образовательным программам основного и среднего общего образования, изучающих математику на углубленном уровне	<10%	0	Ежегодно (по состоянию на 01.10)
		10-14%	10	
		15-29%	15	
		≥30%	20	
5.	Доля обучающихся по образовательным программам среднего общего образования, изучающих естественно-научные предметы на углубленном уровне	<15%	0	Ежегодно (по состоянию на 01.10)
		15-29%	10	
		30-49%	15	
		≥50%	20	
6.	Отсутствие общеобразовательной организации в списке школ с признаками необъективности результатов	Нет	0	Ежегодно (по состоянию на 31.12)
		Да	15	
2.3. Самоопределение и профессиональная ориентация обучающихся				
1.	Уровень реализации Единой модели профориентации	Базовый	5	Ежегодно (по состоянию на 01.09)
		Основной	10	
		Продвинутый	15	
2.	Доля обучающихся 6-11 классов, охваченных комплексом профориентационных мероприятий в рамках Единой модели профориентации	<100%	0	Ежегодно *(по состоянию на 31.12)*
		100%	15	
2.4. Доступность дополнительного образования				
1.	Доля обучающихся общеобразовательной организации, охваченных дополнительным образованием, от общего числа обучающихся	≤59%	0	Дважды в год (по состоянию на 30.06, 31.12)
		59%-79%	10	
		≥80%	15	
2.	Наличие технологических кружков, в том числе в рамках сетевого взаимодействия	Нет	0	Ежегодно (по состоянию на 01.09)
		Да	5	

3.	Количество направленностей дополнительного образования по которым реализуются дополнительные общеобразовательные программы, размещенные в ГИС «Навигатор ДО НСО»	1-3	5	Ежегодно (по состоянию на 01.09)
		4-5	10	
		≥6	15	
4.	Количество дополнительных общеобразовательных программ, реализуемых на базе медиацентра, школьного музея, школьного театра, школьного спортивного клуба размещенных в ГИС «Навигатор ДО НСО»	1-4	5	Ежегодно (по состоянию на 01.09)
		≥5	10	
5.	Доля дополнительных общеобразовательных программ естественнонаучной и технической направленностей в общей численности реализуемых ДОП, размещенных в ГИС «Навигатор ДО НСО»	< 35%	0	Ежегодно (по состоянию на 01.09)
		≥35%	10	
2.5. Создание условий для выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи				
1.	Участие обучающихся во Всероссийской олимпиаде школьников	*Школьный этап (4-11 классы), доля принявших участие в общей численности обучающихся:*		Ежегодно (по состоянию на 30.06)
		<50%	0	
		50% - 55%	5	
		56% - 60%	7	
		61% и более	10	
		Муниципальный этап (7-11 классы), за каждого:		
		призера	3	
		победителя	5	
		Региональный этап (9-11 классы), за каждого:		
		призера	5	
		победителя	10	

		Заключительный этап (9-11 классы), за каждого:		
		призера	15	
		победителя	20	
		Не более 30 по данному пункту		
2.	Участие обучающихся 5-7 классов НТО Junior	*Отборочный этап, наличие участников:*		Ежегодно (по состоянию на 30.06)
		Нет	0	
		Да	5	
		Заключительный этап, за каждого:		
		участника	3	
		призера	5	
		победителя	7	
		Не более 15 по данному пункту		
3.	Участие обучающихся 8-11 классов в НТО (основной трек)	*Отборочный этап, наличие участников:*		Ежегодно (по состоянию на 30.06)
		Нет	0	
		Да	5	
		Заключительный этап, за каждого:		
		участника	3	
		призера	5	
		победителя	7	
		Не более 15 по данному пункту		
4.	Участие во Всероссийском конкурсе научно-технологических проектов «Большие вызовы»	*Отборочный этап, наличие участников:*		Ежегодно (по состоянию на 30.06)
		Нет	0	
		Да	5	

		Заключительный этап, за каждого:		
		участника	3	
		призера	5	
		победителя	7	
		Не более 15 по данному пункту		
5.	Наличие обучающихся 5-11 классов, принявших участие во Всероссийском конкурсе среди учащихся общеобразовательных учреждений сельских поселений и малых городов «АгроНТРИ»[8]	*Заочный региональный этап*		Ежегодно (по состоянию на 31.12)
		Нет	0	
		Да	1	
		Очный региональный этап		
		Нет	0	
		Да	2	
		Финальный этап		
		Нет	0	
		Да	5	
		Суперфинал		
		Нет	0	
		Да	7	
		Не более 15 по данному пункту		
2.6. Организация профилактической работы с обучающимися девиантного поведения и организация работы служб сопровождения				
1.	Доля участников социально-психологического тестирования от общего количества обучающихся, подлежащих тестированию	<95%	0	Ежегодно (по состоянию на 31.12)
		≥95%	10	
2.	Доля обучающихся общеобразовательной организации, состоящих на различных видах профилактического учета, вовлеченных в систему дополнительного образования, от общего количества стоящих на профилактическом учете	<95%	0	Ежеквартально
		≥95%	10	

[8] За исключением общеобразовательных организаций, расположенных на территории города Новосибирска

3.	Отсутствие повторных случаев суицидальных попыток и правонарушений у обучающихся образовательных организаций	Да	0	Ежегодно (по состоянию на 30.06)
		Нет	10	
4.	Доля обучающихся общеобразовательной организации, состоящих на различных видах профилактического учета, вовлеченных в деятельность детских общественных объединений (Юнармия, Движение Первых, волонтерские отряды, юные инспекторы дорожного движения, дружина юных пожарных), от общего количества обучающихся, состоящих на профилактическом учете	<80%	0	Дважды в год (по состоянию на 30.06, 31.12)
		≥80%	10	
Итого:		780%		

XI. Требования к организации работы Комиссии

11.1. В компетенцию Комиссии по установлению стимулирующих выплат входит оценка материалов по самоанализу деятельности работников по каждой должности в соответствии с утвержденными критериями по качественным показателям деятельности, и других видов выплат стимулирующего характера.

11.2. В Комиссию входят только работники учреждения в количестве 9 человек. Состав Комиссии состоит из представителей администрации (за исключением руководителя), педагогических работников, председателя первичной профсоюзной организации и утверждается приказом руководителя учреждения с обязательным указанием должности.

11.3. Заседание Комиссии производится 1 раз в месяц.

11.4. Комиссия на заседании:

- выбирает председателя и секретаря комиссии (если указанный порядок установлен локальным актом Положением о Комиссии);
- заслушивает мнение руководителя учреждения (заместителей);
- рассматривает материалы по самоанализу работников, которые прилагаются к протоколу, который подписывается всеми членами Комиссии;
- принимает решение по установлению стимулирующих выплат работникам большинством голосов путем открытого голосования *(в случае спорных ситуаций)* в присутствии не менее половины членов комиссии;
- осуществляет подсчет набранных работниками баллов и расчет стоимости балла *(по каждой категории персонала в случае наличия такого порядка и условий подсчета)* с отражением итоговых значений в протоколе.

11.5. Утвержденный оценочный лист оформляется протоколом.

В протоколе заседания комиссии, который подписывается всеми членами Комиссии, указывается:

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

Бухгалтер школы (работник бухгалтерского центра) содействует в работе Комиссии:

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

11.6. На основании протокола директор учреждения издает приказ о назначении стимулирующих выплат работникам за качественные показатели деятельности.

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

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

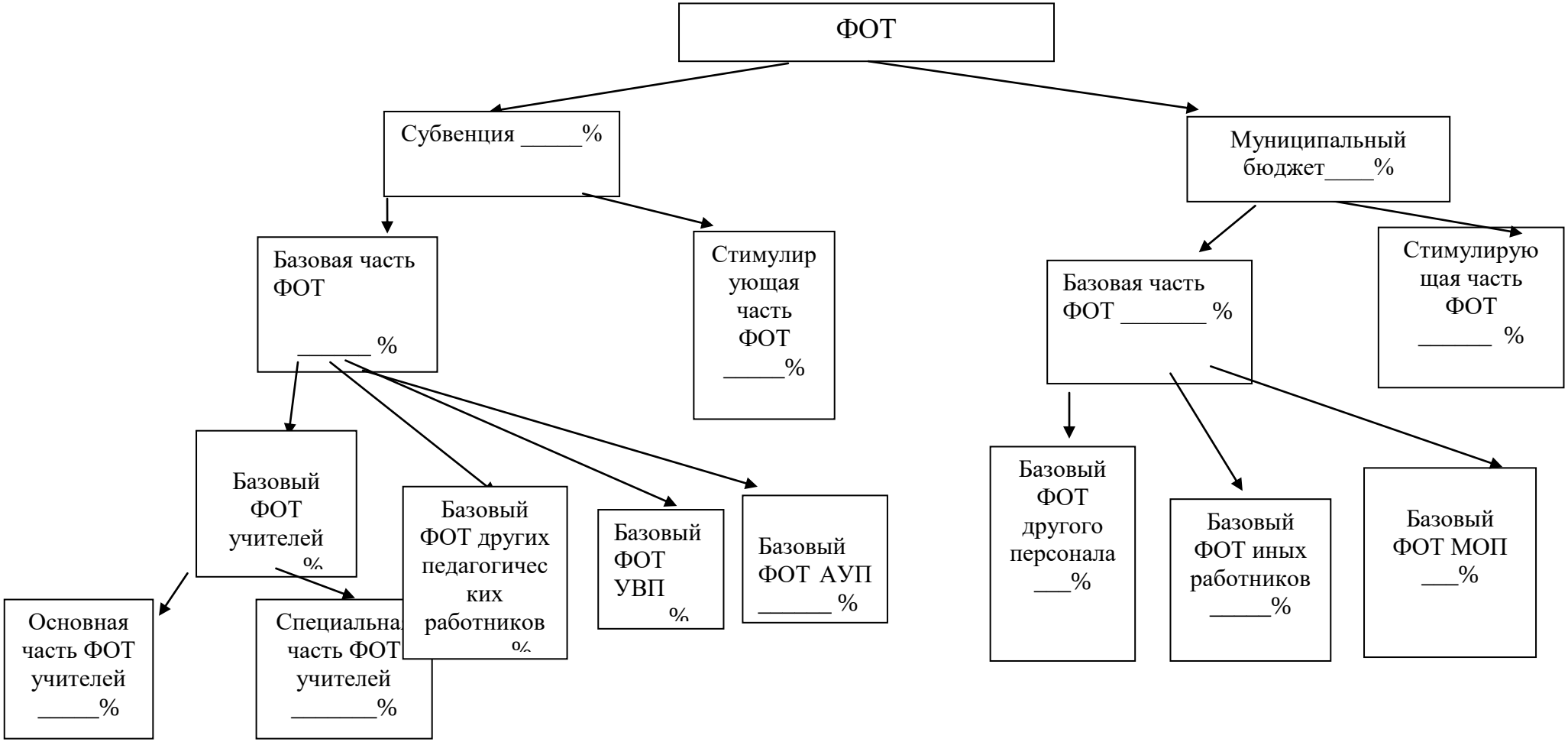
11.9. Комиссия обязана осуществить проверку обоснованности заявления работника и предоставить исчерпывающий ответ. При обоснованности доводов, вносятся изменения в итоговый оценочный лист.

XII. Заключительное положение

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

Приложение №1
к Положению о системе
оплаты труда работников
МКОУ Октябрьской СОШ

Структура фонда оплаты труда учреждения (план)
на 2026-2027 учебный год*



Приложение №2
к Положению о системе
оплаты труда работников
МКОУ Октябрьской СОШ

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

Структурное подразделение			Наименование должности	Количество штатных единиц	Должностной оклад, оклад, ставка заработной платы, руб.
наименование	квалификационный уровень	разряд			
1	2	3	4	5	6
АУП			Директор	1,00	21494,00
			Заместитель директора по УВР	1,00	17195,2
			Заместитель директора по ВР	1,00	17195,2
Педагогический персонал			Учитель-логопед	1,00	27 093,00
			Педагог-библиотекарь	0,75	27 093,00
			Преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины	0,50	27 093,00
			Педагог-психолог	1,00	16 147,00
			тьютор		
	3		Социальный педагог	0,50	16 147,00
			Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	0,50	27093,00
	4		Учитель		27 093,00
Педагогический персонал			Воспитатель	1,8	16 147,00
			В том числе подменный	0,25	16 147,00
Учебно-вспомогательный персонад			Младший воспитатель	3	11 565,00
	Итого:				

Обслуживающий персонал	1	1	Уборщик служебных помещений	2,00	7 447,00
	1	1	Сторож	3,00	7 447,00
	1	4	Водитель	1,00	8 569,00
	1	4	Повар	1,00	8 569,00
	1		Делопроизводитель	1,00	7 821,00
	1		Слесарь-сантехник	0,25	7 821,00
			Кладовщик	1,00	7 447,00
			Заведующий хозяйством	0,50	8 602,00
			Подсобный рабочий	0,50	7 821,00
			Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	1,00	7 821,00
					Итого (школа) 11,25
			Машинист по стирке и ремонту спецодежды	0,25	7 821,00
			Повар	0,75	8 569,00
			Мойщик посуды	0,25	7 821,00
			Итого (дошкольная группа)	**1,25**	
			Итого по муниципальному бюджету	**12,50**	
Педагогический персонал			**Педагог дополнительного образования**	**0,50**	**15 689,00**
			ВСЕГО		

Приложение №3
к Положению о системе
оплаты труда работников
МКОУ Октябрьской СОШ

Принято на общем собрании трудового коллектива протокол от «28» августа 2026г. №

Утверждено: Директор МКОУ Октябрьская СОШ приказ от «28» августа 2026г. №

Мотивированное мнение: Председатель профсоюзной первичной организации протокол от «28» августа 2026г. №

Размеры выплат из специальной части фонда оплаты труда*

33	***за проверку письменных работ:***		
34	**русский язык, математика**	**15%**	*2466,45*
35	***начальные классы***	***10%***	*1644,3*
36	***литература***	***8%***	*1315,44*
37	***иностранный язык, физика, химия***	***6%***	*986,58*
38	***география, биология, история, обществознание, информатика***	***5%***	822,15
39	***за классное руководство:***	*1 000,00*	1000,00
40	***сельская местность***	*14*	
41	***заведование кабинетом:***		
42	первая категория	***5,0%***	822,15
43	вторая категория	***3,0%***	493,29
44	**1 час внеурочной деятельности (за исключениемвходящей в учебную нагрузку)**		913,5
45	**Выплаты стимулирующего характера за:**		
46	работу в сельской местности	***25,0%***	4110,75
47	квалификационную категорию:		
48	высшую	*16%*	2630,88
49	первую	*8%*	1315,44
50	молодой специалист	*25%*	4110,75
51	почетное звание (федеральный уровень)	*30%*	4932,9
52	надбавка за почетную граммоту	*15%*	2466,45

Приложение №4
к Положению о системе
оплаты труда работников
МКОУ Октябрьской СОШ

Критерии оценивания за выполнение дополнительных функциональных обязанностей

№ п.п.	Виды выплат и условия	
1	Модератор электронных образовательных баз школы, базы ОВЗ	12% от должностного оклада учителя
2	За ведение сайта школы За ведение сайта «Питание» За ведение портала «Навигатор» За ведение сайта «Моя школа»	25% от должностного оклада учителя 20% от должностного оклада учителя 10% от должностного оклада учителя 15% от должностного оклада учителя
3	За руководство ММО	8% от должностного оклада учителя
4	За формирование, ведение изменение, дополнение и качество работы сайта электронная школа	28% от должностного оклада учителя (педагога-библиотекаря)
5	За качественную работу в школьном методическом объединении	4% от должностного оклада учителя
6	За качество работы в оформлении и ведении документооборота	5% от должностного оклада учителя
7	За ведение санитарных книжек, организацию медицинских обследований	6% от должностного оклада соц. педагога
8	За качественную работу, контроль по ТБ, ПМ и антитеррористической деятельности, ведение документации, проведение тех. минимумов	45% от должностного оклада (преподаватель-организатор)
9	За качество работы и ведение электронных баз школы (ФИС ФРДО, РИС ГИА по факту заполнения)	10% от должностного оклада учителя
10	За руководство школьным музеем	12% от должностного оклада учителя
11	За сопровождение детей с ОВЗ	20% от должностного оклада соц. педагога
12	За дополнительную подготовку к ГИА ЕГЭ, ОГЭ	по фактически выданным дополнительным часам (в зависимости от стоимости часа)

13	За выполнение работы, не входящей в должностные обязанности, расширение зоны обслуживания (дополнительные работы в лабораториях, мастерских, спортивных площадках, приусадебных участках)	15% от должностного оклада учителя
14	За выполнение работ по подготовке документации, плана работы, организации работы пришкольного лагеря, исполнение обязанностей начальника лагеря.	70% от должностного оклада учителя

** Конкретизируется по учреждению, при наличии у работника нескольких оснований для начисления данной выплаты, доплата осуществляется по одному показателю, более высокому*

Качественные показатели учебно-воспитательной и методической деятельности педагогических работников МКОУ Октябрьской СОШ для определения выплат стимулирующего характера:

Учителя

№ п/п	Критерии	Баллы	Периодичность выплат
1.	За подготовку школы к началу нового учебного года (организация ремонта кабинета, обновлённое методическое оснащение кабинета, сохранение материально-технической базы кабинета, наличие и ведение паспорта кабинета в соответствии с положением)	4	На начало учебного года
2.	За успешную сдачу обучающимися ГИА, ОГЭ (основной период), За успешное прохождение форм аттестации (50 качества при 100% обученности обучающихся)	10 б за каждого ученика	По результатам учебного года
3.	Выплаты в связи с вручением районных, региональных, ведомственных и государственных наград:	• Награждение грамотой /благодарственным письмом министерства просвещения РФ – 100 • Награждение почетной грамотой благодарность губернатора - 85 б • Награждение грамотой /благодарственным письмом министерства образования НСО –70 б • Награждение грамотой	По факту

		/благодарственным письмом администрации Куйбышевского муниципального района – 50 б Награждение грамотой /благодарственным письмом управления образования – 30 б		

№	*Содержание деятельности*	*Описание функционала, Критерии эффективности*	*Методика расчета показателей*	*Баллы*	*Возможные источники данных для оценки*
1. Учебная деятельность					
1.1.	Обеспечение качества предметной обученности по содержанию предмета	1.Несет ответственность за реализацию образовательной программы по предмету и выполнению требований ФГОС общего образования, Обеспечение качественного усвоения знаний, требований текущей аттестации, графика проведения контрольных работ.	**Адм. к/р/четверть/год** **в 1-11 классах:** • по математике и русскому языку: качество от 40% и выше при общей успеваемости от 80% и более; • от 39% до 20% и общая не ниже70% • по английскому языку, литературе, обществознанию, физике и химии, географии, истории, биологии: качество от 50% и выше при общей успеваемости от 90% и более; • от 49% до 30% и общей от 80% • музыка, технология, ИЗО, ОБЗР, физическая культура, и д.р.: качество от 80 % и выше при общей успеваемости 100 % • от 79 % до 70 % и общая от 90 %	10/10/20 5/5/10 7/7/14 4/4/7 2/2/4 1/1/2	Данные мониторинга предметной обученности по итогам административного контроля, независимых форм оценки
		2. Своевременная сдача анализа административных к/р		2б за каждый	

1.2	Проведение открытых уроков высокого качества/методический коучинг	Разрабатывать технологическое сопровождение урока, самоанализ урока	Проведение урока: • Школьный уровень • Муниципальный уровень • Региональный уровень	20/50 40 60	Отчёт учителя (анализ проведённого мероприятия).
1.3	Дополнительные занятия с обучающимися	Проведение дополнительных групповых и индивидуальных занятий с обучающимися			стоимость образовательного часа с учетом квалификационной категории
1.4	Устное собеседование	Сопровождение обучающихся Техник Экзаменатор – собеседник Эксперт		1 часа 3 часа 6 часов 6 часов	стоимость образовательного часа с учетом квалификационной категории
1.5	Проверка письменных работ	ВПР, олимпиадные работы школьного этапа ВСОШ, итоговое сочинение и т.д.			согласно стоимости образовательного часа с учетом квалификационной категории за отработанное время
2. Высокое качество организации внеурочной деятельности					
2.1	Подготовка призёров, олимпиад, конкурсов, конференций различного уровня.	**2.** Успешное участие учащихся в ***творческих конкурсах: фотоконкурс,***	Муниципальный уровень: (за каждого участника только призовые места)	I место – 15 II место – 13 III место – 10 Участие – 8	Отчет об участии. Итоговая конкурсная документация (дипломы,

	Повышающих рейтинг ОУ	***конкурс рисунков и прикладного творчества***	Региональный, областной уровень: (призовые места за каждого участника)	I место – 20	грамоты, сертификаты).
				II место – 18	
				III место – 15	
				Участие – 10	
			Всероссийский уровень: (призовые места за каждого участника)	I место – 30	
				II место – 25	
				III место – 20	
				Участие – 15	
			Дистанционные предметные олимпиады, викторины **(входящие в рейтинг ОУ)**	Победитель – 5 Призер – 4	
		2. Успешное участие учащихся в ***состязаниях спортивного направления*** Высокие результаты обучающихся во Всероссийском физкультурно-спортивном комплексе ГТО	Муниципальный уровень (призовые места за каждого участника// при командном участии оцениваются результаты команды)	I место – 10	
				II место – 8	
				III место – 6	
				Участие 5	
			Не выше 24 баллов Золото -3 Серебро-2 Бронза-1 Региональный уровень (призовые места за каждого участника// при командном участии оцениваются результаты команды)	I место – 20 II место – 18 III место – 15 Участие –10	
		2. Успешное участие учащихся: ***олимпиады (очные) и научно-практических***	Муниципальный уровень (за каждого участника)	I место – 40	
				II место – 35	
				III место – 30	
				Участие –25	
			Региональный, областной уровень	I место – 60	

		конференциях различного уровня.	(за каждого участника)	II место – 55 III место – 50 Участие–45	
			Всероссийский уровень (за каждого участника)	I место – 80 II место – 75 III место – 70 Участие –65	
		4.Успешное участие учащихся в ***интеллектуальных конкурсах, конкурс сочинений; творческих: конкурс чтецов***	Муниципальный уровень (призовые места за каждого участника) Региональный, областной уровень (призовые за каждого участника) Всероссийский уровень (призовые за каждого участника)	I место-20 II место-18 III место-15 Участие -13 I место-30 II место-27 III место-23 Участие-20 I место-40 II место-35 III место-30 Участие-25	
2.2	Организация и проведение внеклассных мероприятий.	Организация конкурсов, акций разного уровня Подготовка и оформление выставок Оформление тематического стенда Оформление зала к общешкольному мероприятию Организация и проведение школьного этапа ВсОШ Организация муниципального этапа ВсОШ		3 3 5 10 50 10	
2. 3	Разработка и		1) Открытое		Отчёт учителя

	проведение Открытых внеурочных мероприятий		мероприятие на класс	• Муниципальный уровень:	30	(анализ проведённого мероприятия).
				• Региональный уровень:	50	
			2) Открытое мероприятие на группу классов	• Школьный уровень	20	
				• Муниципальный уровень:	40	
				• Региональный уровень:	60	
			3) Подготовка и проведение общешкольного мероприятия		40	
			4) Подготовка и проведение общешкольного мероприятия: «День Знаний», «Последний звонок»		45	
			5) Подготовка к общешкольному мероприятию (за номер , подготовленный классным руководителем)		танец -7 инсценировка – 6 песня – 5 стихотворение -4	
2.4	Развитие творческой активности и инициативы классных руководителей	Согласно положения «Класс года»		50 (по итогам года)		Отчет классного руководителя, справка руководителя ШМО, зам. директора по ВР
2.5	Отсутствие пропусков по неуважительной причине	Работа классного руководителя 100 %		3 (по итогам четверти классные руководители		Отчет классного руководителя, воспитателя
2.6	Организация жизнедеятельности детей, их воспитания, сохранение и укрепление здоровья детей в	Воспитателям, работающим на отряде		10б за фактически отработанную смену		

	летний период.			
2.7	Качественная организация взаимодействия с родителями (законными представителями):	Посещаемость родительских собраний, включение родителей (законных представителей) в воспитательную деятельность, проведение индивидуальных бесед (подтверждающий документ)	5 б (за каждое собрание в разные дни) 2 б(1раз за отчетный период)	
2.8	Реализация регионального проекта «Успех каждого ребенка»	«Проектория» участие не менее 80% обучающихся «Билет в будущее» участие 100 % обучающихся	20 20	
2.9		Участие во всероссийском конкурсе «Большая перемена» регистрация/участие/ призёры/победители НТО Jonior, НТО, АгроНТРИ, (регистрация и тестирование) Заочный отборочный этап Очный отборочный этиап Большие вызовы Семинар Публикация проекта Защита проекта	Ежемесячно 2б за каждого учащегося/10/20/30 10 б за каждого Участие 50б за каждого Призер 70 б за каждого 30 (очно) 25б 50 б	
		Абилимпикс, Юниоры (региональный)	Очная регистрация – 30б. Участие – 35б. 3 – 45б. 2 – 55б. 1 – 65б.	
3. Методическая работа учителя и проявление профессиональной активности				

3.2	Высокое качество организации методической поддержки молодого специалиста:			2-10 б	
3.3.	Высокое качество организации цифровой образовательной среды	Работа на различных электронных платформах, предполагающих выполнение работ учащимися, назначение и проверку работ учителем (по требованию администрации)		10 б	
3.5.	Высокое качество диссеминации лучших педагогических практик	Популяризация представления своего опыта на ММО, ШМО	• Школьный	5	Отзывы о результатах внедрения методических и педагогических приемов.
			• Районный	10	
			Участие в вебинарах, семинарах без выступления (заочно/очно)	2/3	

3.6.	Участие в профессиональных конкурсах, в работе научно-практических конференциях педагогических чтениях и т.п.	Участие в профессиональных конкурсах, научно-практических конференциях, педагогических чтениях.	Муниципальный уровень: Региональный, областной уровень: Всероссийский уровень:	I место- 35 II место-30 III место-25 Участие 15 I место-40 II место-35 III место-30 Участие - 20 I место-45 II место-40 III место-35 Участие 25	
3.7.	Высокий уровень исполнительской дисциплины		- Протоколы педсовета - Протоколы комиссий - Качественное ведение электронного журнала: - Своевременное заполнение - Работа в комиссии - Сдача отчётов (за четверть, за год) - Дежурство по школе - Ежедневная своевременная информация о посещаемости учащихся (до 08.30 сведения для столовой, до 09.15 заполнение журнала посещаемости) - Выполнение дополнительных поручений (тестирование, анкетирование и т.д.) - Сопровождение детей на выездные мероприятия - Высокое качество организации работы по освещению деятельности	5 5 5 5 5 5 5 За каждое поручение 2 б 7 б 10 б	Протоколы, журнал и т.д. Подтверждение администрации школы

			школьных детских общественных объединений (публикация новостей, статей, фоторепортажей, видеороликов и т.п. на официальной странице образовательной организации в социальной сети и на сайте)		
3.9	Результаты участия в очных профессиональных конкурсах	Результаты участия в очных профессиональных конкурсах («Учитель года», «Лидер в образовании», «Социальный педагог года», «Библиотекарь года», «Психолог года», «Секрет успеха», «Педагогический профессионализм в практике современных образовательных систем», «За нравственный подвиг учителя», «Воспитать человека», конкурсе лучших практик по профилактике девиантного поведения обучающихся в сфере образования Новосибирской области; региональные олимпиады «Учитель профессионал», и др.) (участие/призовое место/ победа)	Всероссийских Региональных Районных	400/500/600 200/300/400 100/200/300	

3.1.1		Результативность участия в работе экспериментальных, инновационных, стажировочных площадок, проектах разного уровня («Альтаир», «Яндекс.Лицей», «Сириус» и др).	По представлению	10/20/30	
3.1.2	Адаптация детей 1, 5 класс		Учитель 1 класса Учителя 5 класс	1б за 1 час по тарификации 1б за 1 час по тарификации	Ежемесячно в течение уч.года Ежемесячно (1 четверть)
4. **Продолжительность непрерывного педагогического стажа педагогических работников**					
4.1	Непрерывный педагогический стаж работы		60 рублей за каждый отработанный год (начиная с 3-х лет)		Ежемесячно. Согласно отчету делопроизводителя
5.**Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими и общественными объединениями**					
5.1.	Качество организации деятельности	Высокое качество реализации рабочей программы и календарного плана воспитательной работы в образовательной организации, в том числе с учетом содержания деятельности Движение Первых. Качественная организация и осуществление внутришкольного контроля и мониторинга	100 % выполнение календарного (полугодового) плана воспитательной работы образовательной организации в отчетный период. Высокое качество проведения мероприятий в рамках ДЕД (раз в полугодие)	25 б	Оплачивается раз в полугодие

		деятельности школы по направлениям: административной, просветительской, консультационной, педагогической и профилактической работы (проведение контроля, координации, проведение анализа, разработка рекомендаций, планов, программ по совершенствованию воспитательной работы)			
5.2		Наличие ученических научных или творческого характера публикаций в изданиях	Всероссийский уровень Региональный уровень Муниципальный, зональный уровень	10 10 8	
5.3		Высокое качество просветительской деятельности (выступления, инструктивные встречи, подготовка просветительских материалов и публикаций) среди обучающихся, педагогов и родителей.	Школьный уровень Муниципальный уровень Региональный уровень	3 10 12	Выплачивается по итогам отчетного периода
5.4		Высокое качество организаций внешних связей с организациями-партнерами	Наличие взаимодействия	5 б	По факту организованных встреч за месяц
5.5		Высокое качество работы в составе рабочих групп, советов		5	По факту

5.6		Организация прохождения педагогами курсов повышения квалификации по вопросам воспитания (увеличение численности педагогов по сравнению с предыдущим периодом не менее чем на 15%)		5	По факту
5.7		Проведение не менее 15 индивидуальных консультаций для педагогов, родителей, обучающихся по вопросам воспитания (по факту фиксации в журнале индивидуальных консультаций)		5	По факту
5.8		Проведение дней единых действий Движение Первых совместно с детским, с родительскими активами школы (не менее 1 раза в месяц)		5	По факту
5.9	Исполнительская дисциплина	Высокий уровень исполнительской дисциплины (качественная и своевременная подготовка отчетов, аналитических материалов деятельности, перспективное планирование и т.п)	Отсутствие замечаний	5	Выплачивается по итогам отчетного периода (1 раз в месяц)

Педагог-библиотекарь

№ п/п	Критерии оценки (значение показателей)	Баллы Периодичность
1.	Качественное информационное обеспечение образовательной деятельности в школе.	5
2.	Высокая читательская активность 50 % читателей 70% читателей 90% читателей	 5 7 9
5.	Организация индивидуальной работы с одаренными учащимися (подготовка учащихся к олимпиадам, конкурсам, конференциям, смотрам и т.д.)	15 (по факту)
6.	Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся, мероприятий по профилактике вредных привычек, мероприятий по патриотическому, нравственному воспитанию и т.д.	10 (по факту)
Итого		до 39 б

Преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины

№ п/п	Критерии	Баллы	Периодичность выплат
1	Качественная организация работы с допризывной молодежью: 1.1. Качественное ведение документации по учету военнообязанных Своевременное и качественное предоставление отчетности в военкоматы 1.2. Качественная подготовка и организация военно-полевых сборов	10 15	По факту
3	Качественное ведение документации и выполнение плана работы ГО, ОТ, ППБ, ПД	15	выплачивается в течение отчетного периода

4	Информационно-разъяснительная и профилактическая работа: Оформление информационных стендов, ведение рубрики на официальном сайте школы, школьной газеты	5	по факту

Перечень критериев оценивания за качественные показатели социальный педагог, учитель-логопед, педагог-психолог				
1	Исполнительская дисциплина	1.1. Высокий уровень исполнительской дисциплины: своевременное формирование отчётов, аналитических материалов, ведение личных карт обучающихся и т.п. – **3 балла.**	суммарно по каждой позиции	выплачивается в течение отчетного периода
2	Результативность коррекционно-развивающей работы с обучающимися	2.1. Высокое качество проведения занятий с использованием современных образовательных технологий, включая информационные, а также цифровые образовательные ресурсы **– 3 балла**.	оценивается факт проведения занятий	выплачивается в течение отчетного периода
		2.2. Своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля – **3 балла.**	По факту	выплачивается в течение отчетного периода
		2.3. Снижение количества учащихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних – **3 балла.**	По факту	По факту выплачивается по итогам четверти
		2.4. Проведение мероприятий, способствующих эффективной организации жизнедеятельности детей, их воспитания,	По факту	выплачивается в течение отчетного периода

		сохранению и укреплению здоровья детей, создание обстановки эмоционального комфорта– **3 балла.**		
		2.5. Обеспечение продуктивного взаимодействия всех участников образовательной деятельности - **6 баллов.**	По факту	выплачивается в течение отчетного периода
		2.6. Активное взаимодействие: - со специалистами ПМПк по сопровождению детей с ограниченными возможностями здоровья **– 2 балла.**	По факту	выплачивается в течение отчетного периода
3	Информационно-разъяснительная и профилактическая работа	4.1. Оформление информационных стендов, ведение рубрики на официальном сайте школы, школьной газеты – **3 балла.**	суммарно по каждой позиции выплачивается	в течение отчетного периода
Итого по данному показателю – не более 26 баллов				

Перечень критериев оценивания за качественные показатели работы педагогических работников дошкольных групп:

Воспитатель

№ п/п	Перечень показателей оценки эффективности деятельности	Перечень критериев оценки эффективности деятельности	Индикаторы	Максимальное количество баллов	Ответственный за предоставление информации
1	Эффективность организации образовательной деятельности и качество обеспечения образовательной деятельности	Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ Разработка рабочей программы, перспективного плана, методического сопровождения образовательной / рабочей программы	Указать название	10	Старший воспитатель
		Качественное самообразование педагогов (повышение квалификации, наличие плана	Указать название	10	Старший воспитатель

		самообразования и его выполнение)			
		Обобщение и предъявление своего опыта, проведение открытых просмотров высокого качества	Указать название	10	Старший воспитатель
		Реализация кружковой деятельности в соответствии с запросами заказчиков (1б. за занятие)	Указать название	4	Ст. воспитатель
				До 34	
2	Создание комфортных условий для участников образовательных отношений	Создание развивающей предметно-пространственной среды в группе детского сада в соответствии с требованиями ФГОС ДО эстетическое оформление групповых и других помещений дошкольного учреждения Изготовление и обновление игрового и учебного оборудования, наглядного и раздаточного материалов	Отсутствие замечаний	3	Старший воспитатель
		Качественное состояние закрепленной территории (прогулочного участка)	Отсутствие замечаний	3	Старший воспитатель
				До 6	
3	Достижение воспитанниками высоких показателей	Результативность участия воспитанников в олимпиадах, конкурсах, турнирах, конференциях различного уровня Районный – 3 Областной – 5 Всероссийский (международный)-5	Наличие подтверждающего документа	5	Старший воспитатель
				До 5	
4	Продуктивное участие в методической работе	Профессиональная активность педагога: • Работа в творческих, рабочих группах (2балла за каждую) • Участие в конкурсах педагогического мастерства	Название мероприятия	4	Старший воспитатель
		Посещение методобъединений, тематических семинаров, конференций в нерабочее время (1балл за каждое) Выступающий на МО, ТП, круглых столах,	Название мероприятия	5	Старший воспитатель

		конференциях -3 Выступление на педсоветах, семинарах ДОУ -1			
		Участие в конкурсах профессионального мастерства на различных уровнях («Воспитатель года», «Педагогический дебют»), призовые места (1-30б., 2-20б., 3-15б.)	указать организатора конкурса, конкурс, дату, результат	30	Старший воспитатель
		Наличие публикаций в периодических изданиях, профессиональных сайтах, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта	Указать название, дату, место публикации; в сети интернет – указать ссылку на публикацию	2	Старший воспитатель
				До 41	
5	Сохранение и восстановление психического и физического здоровья воспитанников	Снижение (отсутствие) пропусков воспитанников (уровень посещаемости): свыше 80%(при спичечном составе менее 25 человек) 5 (3)	Наличие подтверждающего документа	5	Старший воспитатель
		Группы раннего возраста, свыше 75%	Наличие подтверждающего документа		
		Отсутствие травматизма		2	Старший воспитатель
				До 7	
6	Организация и проведение мероприятий повышающих авторитет и имидж ОУ	Работа со СМИ, сайтом, газета	Указать название, дату	5	Старший воспитатель
		Организация различных форм работы с родителями, участие в подготовке и проведении общих родительских собраний, конференций, семинаров, праздников, досугов, развлечений	Указать название мероприятия, дату проведения	2	Старший воспитатель
		Интенсивность и напряжённость работы (подготовка и проведении утренников, дня открытых дверей, выпускного и т.п.).	Указать название мероприятия, дату проведения	10	Старший воспитатель
		Участие в детских утренниках на другой группе – театральная роль	Указать название мероприятия, дату проведения	5	Старший воспитатель
		Работа в коллегиальных органах управления	Указать название	2	заведующий

				До 22	
7	Высокий уровень исполнительской дисциплины	Исполнительская дисциплина (выполнение требований по ведению групповой документации, своевременное представление материалов и т.п.), выполнение правил внутреннего трудового распорядка	Отсутствие замечаний	2	Старший воспитатель
		Отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей) по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций	Отсутствие замечаний	1	Старший воспитатель
		Эффективность взаимодействия с родителями по своевременной оплате за содержание детей в группах согласно Договору	Отсутствие замечаний	2	Старший воспитатель
		Работа с детьми до 3 лет	Наименование мероприятия	10	Старший воспитатель
		Увеличение объема выполняемых работ	Наименование мероприятия	30	Старший воспитатель
				До 45	
ИТОГО				До 160	

Старший воспитатель

№ п/п	Перечень показателей оценки эффективности деятельности	Перечень критериев оценки эффективности деятельности	Индикаторы	Максимальное количество баллов	Ответственный за подтверждение информации
1	Эффективность организации образовательной деятельности и качество обеспечения образовательной деятельности	Использование современных педагогических технологий	подтверждающие документы: планы, методические разработки и оснащение	10	Заместитель директора
		Участие в деятельности по сопровождению аттестации воспитателей. Качественный состав педагогических кадров	количество педагогов всего и по квалификационным	10	Заместитель директора

			категориям		
		Высокий уровень организации и контроля воспитательно-образовательного процесса	подтверждающие документы	10	Заместитель директора
		Высокий уровень методической работы по повышению профессиональной квалификации воспитателей	подтверждающие документы	10	Заместитель директора
		Высокие результаты методической деятельности (призовые места в конкурсах, конференциях)	подтверждающие документы	10	Заместитель директора
		Участие учреждения в экспериментальной работе по модернизации дошкольного образования: экспериментальная площадка и др.	подтверждающие документы	10	Заместитель директора
				До 60	
2	Создание комфортных условий для участников образовательных отношений	Участие в оформлении методического кабинета и дошкольного образовательного учреждения, его эстетика. Создание предметно – пространственной развивающей среды в соответствии требованиями ФГОС ДО	Отсутствие замечаний	5	Заместитель директора
		Соблюдение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, ГО и ЧС, антитеррористической безопасности и т.п.	Отсутствие замечаний	5	Заместитель директора
		Информационно-методическое обеспечение образовательного процесса в соответствии с требованиями санитарных норм и норм безопасности, соблюдение санитарно-гигиенических условий пребывания ребенка (температурный, световой режим, соблюдение режимных моментов, питьевого режима и т.д.)	Отсутствие замечаний	5	Заместитель директора
		Отсутствие травматизма		5	Заместитель директора
				До 20	
3	Продуктивное участие в методической работе	Профессиональная активность: участник творческой группы	Указать название	10	Заместитель директора

		участие в работе МО, ТП, круглых столах, конференциях	Указать название	10	Заместитель директора
		развитие педагогического творчества (участие педагогов в научно-исследовательской, опытно-экспериментальной работе, конкурсах, конференциях)	Указать название	10	Заместитель директора
		наличие публикаций научно-практической деятельности (СМИ, сборники и т. д.)	Указать название	5	Заместитель директора
		Участие учреждения в детских конкурсах, смотрах, фестивалях районного, регионального и федерального уровней в оцениваемый период	Указать название	10	Заместитель директора
				До 45	Заместитель директора
4	Организация и проведение мероприятий повышающих авторитет и имидж ОУ	Работа со СМИ, сайтом, газета	Указать название	5	Заместитель директора
		Наличие в ДОУ альтернативных форм организации дошкольного образования: кружки, секции различной направленности (технической, художественной, естественнонаучной, другие направления дополнительного образования)	Указать название, количество	5	Заместитель директора
		Проведение тематических мероприятий с участием родительской общественности (день открытых дверей, общее родительское собрание, консультации, тренинги и т. п.)	Указать название	5	Заместитель директора
		Организация совместных мероприятий с социальными партнерами	Указать название мероприятия, название социального партнера, дату проведения	5	Заместитель директора
		Работа в коллегиальных органах управления		5	Заместитель директора
				До 25	
5	Высокий уровень исполнительской дисциплины	Исполнительская дисциплина (своевременность и качество оформления документации, современное предоставление материалов, выполнение правил внутреннего трудового распорядка)	Отсутствие замечаний	4	Заместитель директора

		Качество ведения документации: программы, планирование, отчеты, Ведение документации по мониторингу образовательного процесса	Отсутствие замечаний	3	Заместитель директора
		Отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей) по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций	Отсутствие замечаний	3	Заместитель директора
				До 10	
ИТОГО				До 160	

Младший воспитатель

№ п/п	Перечень показателей оценки эффективности деятельности	Перечень критериев оценки эффективности деятельности	Максимальное количество баллов	периодичность	Ответственный за предоставление информации
1	За интенсивность и высокие показатели в труде	образцовое содержание групп	10	ежемесячно	Старший воспитатель
		строгое соблюдение СанПиН, норм ППБ,ОТ,Го и ЧС	10	ежемесячно	
		Уровень посещаемости: - свыше 80% дошкольные группы -свыше 75% ясельные группы	10	ежемесячно	
2	Качество обеспечения образовательного процесса	Активное участие в образовательном процессе	10	ежемесячно	Старший воспитатель
		Ответственное отношение к сохранности охране жизни, здоровью и безопасности воспитанников во время воспитательно-образовательного процесса	10	ежемесячно	Старший воспитатель
		Санитарно-гигиеническое содержание игрового оборудования на прогулочном участке	10	ежемесячно	
3	Качество взаимодействия участников образовательного	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательных отношений	5	ежемесячно	Старший воспитатель

	процесса				
4	Высокий уровень исполнительской дисциплины	Отсутствие замечаний от администрации ОУ, контролирующих и надзорных органов	10	ежемесячно	Старший воспитатель
ИТОГО			До 70 баллов		

Заместители директора

№ п/п	Критерии оценки (значение показателей)	Размер стимулирующих выплат
1.	Организация методической работы в школе (проведение УМС, аттестация педагогических работников, организация участия педагогов в различных конкурсах, НПК и т.д.)	80 % от должностного оклада
2.	Эффективность планирования деятельности школы на учебный год и 100% реализация плана работы	
3.	Качественная организация и осуществление внутришкольного контроля и мониторинга деятельности школы по направлениям	
4.	Качественная подготовка и проведение мероприятий муниципального и регионального уровней (семинаров, мастер-классов, НПК, конкурсов и т.д.)	
5.	Организация и осуществление инновационной деятельности в школе	

6.	Эффективность работы ШМО, ППк и т.д.	
7.	Разработка нормативно-правовой документации, программ и т.п.	
8.	Научно-методическое сопровождение методической, воспитательной, оздоровительной работы	
9.	Результативность государственной итоговой аттестации учащихся	
10.	Активное очное участие педагога в методической работе, обобщение опыта работы (выступления, мастер-классы, открытые практические занятия) на конференциях, семинарах, методических объединениях, педсоветах и др.	
11.	Активное заочное участие педагога в методической работе, обобщение опыта работы на конференциях, НПК и т.д. в печатной и электронной формах (сборники, альманахи, журналы и т.п.)	
12.	Отсутствие обоснованных жалоб и обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций	
13.	Работа в составе постоянных общественных комиссий: Совет по профилактике, ППк, и т.д.	
14.	Дополнительный объем работы. Выполнение работ, не связанных с основной деятельностью	
15.	Высокий уровень исполнительской дисциплины	
16.	Замещение директора ОУ на время его отсутствия (б/л, отпуск и т.д.)	До 50 % от должностного оклада директора

Делопроизводитель:		
№ п/п	Критерии оценки (значение показателей)	Размер стимулирующих выплат (% от оклада)

1.	Высокий уровень исполнения должностной инструкции: - качественная подготовка, ведение и своевременное заполнение документации (алфавитной книги, личных дел и личных карточек учащихся и работников школы, трудовых книжек, книг приказов, больничных листов, трудовых договор и дополнительных соглашений и т. д.), своевременное списание, архивация или уничтожение документов; - своевременное ознакомление работников с приказами и соблюдение сроков их издания и исполнения; - своевременное предоставление отчетов; - отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников учреждения, родителей, учащихся.	40% 20% 30% 10%
2.	Соблюдение требований охраны труда и правил техники безопасности	15%
3.	Отсутствие замечаний по ведению делопроизводства при проведении проверок.	50%
	Итого	до 165 %
Техник по обслуживанию компьютерной сети:		
№ п/п	Критерии оценки (значение показателей)	Размер стимулирующих выплат (% от оклада)
1.	Качественное обслуживание оргтехники, своевременное обновление и списание компьютерного оборудования, участие в составлении заявок, относящихся компьютерной техники и комплектующим деталям.	20%
2.	Отсутствие замечаний за: - нарушение техники безопасности; - несоблюдение правил пожарной безопасности, СанПиН; - несвоевременное и некачественное выполнение должностных обязанностей.	10% 10%
3.	Отсутствие замечаний по результатам проверок контролирующими организациями	15%
4.	Соблюдение требований охраны труда и правил техники безопасности	15%
5.	Высокий уровень исполнительской дисциплины: - отсутствие жалоб со стороны работников учреждения, родителей, учащихся.	15%
	Итого	До 85 %
Заведующая хозяйством:		

№ п/п	Критерии оценки (значение показателей)	Размер стимулирующих выплат (% от оклада)
1.	Сохранность материально-технической базы школы (своевременный учет и ремонт вышедшего из строя оборудования, мебели и т.п.)	20%
2.	Качественная работа по обеспечению оптимальных санитарно-гигиенических условий для осуществления образовательного процесса (температурный, световой режим, режим подачи питьевой воды и т.д.) – отсутствие предписаний	15%
3.	Качественная организация и осуществление подготовки территории, зданий и помещений школы к новому учебному году, к сдаче оздоровительного учреждения с дневным пребыванием детей, качественная организация работы по эксплуатации зданий и помещений школы	30%
4.	Качественная работа по выполнению требований пожарной и электробезопасности (отсутствие предписаний)	15%
5.	Качественная работа по обеспечению безопасности условий труда (отсутствие случаев травматизма)	15%
6.	Высокий уровень исполнительской дисциплины - качественное и своевременное ведение финансово-хозяйственной документации и отчетности.	15%
7.	Удовлетворительное состояние пришкольной территории (отсутствие замечаний)	15%
8.	Соблюдение графиков проведения генеральных уборок школьных помещений, благоустройство пришкольной территории.	10%
9.	Отсутствие обоснованных обращений по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций.	10%
10.	Осуществление планирования, разработка и реализация программ (развитие МТБ, производственного контроля и т.д.), составление графиков дежурства работников, табеля учета рабочего времени	40%
11.	Работа в составе комиссии по распределению стимулирующей части ФОТ	10 %
12.	Работа в составе Единой комиссии по закупкам	15%
13.	Дополнительный объем работы. Выполнение работ, не связанных с основной деятельностью	20%
14.	Замещение директора школы во время его отсутствия (б/л, отпуск и т.д.)	До 50 % от должностного оклада директора

	Итого	До 210 %
повар:		
№ п/п	Критерии оценки (значение показателей)	Размер стимулирующих выплат (% от оклада)
1.	Отсутствие замечаний по санитарному состоянию пищеблока, столовой, холодильного оборудования, склада в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка пищеблока, столовой и склада.	10%
2.	Сохранность и отсутствие замечаний по санитарному состоянию кухонной утвари, мебели, посуды, инвентаря, оборудования, их своевременный ремонт или замена.	10%
3.	Соблюдение требований охраны труда и правил техники безопасности	10%
4.	Высокий уровень исполнительской дисциплины: - качественное ведение документации; - своевременное предоставление отчетов по деятельности пищеблока; - отсутствие обоснованных жалоб на качество продукции со стороны работников учреждения, родителей, учащихся; - отсутствие обоснованных жалоб на качество обслуживания со стороны работников учреждения, родителей, учащихся;	10%
5.	Отсутствие замечаний по ведению журналов учета движения продуктов в соответствии с заключенными контрактами	15%
6.	Своевременная подача заявок в отдел питания, корректировка объемов поставляемых продуктов	10%
	Итого	До 65 %
Кладовщик:		
№ п/п	Критерии оценки (значение показателей)	Размер стимулирующих выплат (% от оклада)

1.	Отсутствие замечаний по санитарному состоянию пищеблока, в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка пищеблока.	25%
2.	Сохранность и отсутствие замечаний по санитарному состоянию кухонной утвари, мебели, посуды, инвентаря, оборудования в пищеблоке, их своевременный ремонт или замена	25%
3.	Соблюдение требований охраны труда и правил техники безопасности	10%
4.	Высокий уровень исполнительской дисциплины: - отсутствие обоснованных жалоб на качество продукции со стороны работников учреждения, родителей, учащихся; - отсутствие обоснованных жалоб на качество обслуживания со стороны работников учреждения, родителей, учащихся;	20%
	Итого	До 80%
Подсобный рабочий (мойщик посуды):		
№ п/п	Критерии оценки (значение показателей)	Размер стимулирующих выплат (% от оклада)
1.	Отсутствие замечаний по санитарному состоянию пищеблока, в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка пищеблока.	15%
2.	Отсутствие замечаний по санитарному состоянию обеденного зала в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка обеденного зала.	15%
3.	Сохранность и отсутствие замечаний по санитарному состоянию кухонной утвари, мебели, посуды, инвентаря, оборудования в пищеблоке, их своевременный ремонт или замена	25%
4.	Сохранность и отсутствие замечаний по санитарному состоянию кухонной мебели в обеденном зале, их своевременный ремонт или замена	25%
5.	Соблюдение требований охраны труда и правил техники безопасности	10%
6.	Высокий уровень исполнительской дисциплины: - отсутствие обоснованных жалоб на качество работы со стороны работников учреждения, родителей, учащихся.	20%

	Итого	До 110%
Уборщик служебных помещений:		
№ п/п	Критерии оценки (значение показателей)	Размер стимулирующих выплат (% от оклада)
1.	Отсутствие замечаний по санитарному состоянию помещений в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений.	25%
2.	Отсутствие замечаний по санитарному состоянию рабочего инвентаря и оборудования.	25%
3.	Отсутствие замечаний по соблюдению графика и качеству проведения влажных и генеральных уборок помещений.	25%
4.	Соблюдение требований охраны труда и правил техники безопасности.	10%
5.	Участие в подготовке учреждения к новому учебному году (выполнение текущего ремонта)	50%
6.	Высокий уровень исполнительской дисциплины: - отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников учреждения, родителей, учащихся.	25%
	Итого	До 160%
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий (Подсобный рабочий):		
№ п/п	Критерии оценки (значение показателей)	Размер стимулирующих выплат (% от оклада)
1.	Отсутствие замечаний по санитарному состоянию территории в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка территории	25 %
2.	Отсутствие замечаний по санитарному состоянию рабочего инвентаря и оборудования	25 %
3.	Отсутствие замечаний по соблюдению графика и качеству проведения санитарных уборок территории.	25%
4.	Соблюдение требований охраны труда и правил техники безопасности	15%

5.	Участие в подготовке учреждения к новому учебному году (выполнение текущего ремонта)	10%
6.	Высокий уровень исполнительской дисциплины: - отсутствие жалоб со стороны работников учреждения, родителей, учащихся.	10%
7.	Расширение зон обслуживания.	10%
	Итого	До 120 %
Сторож:		
№ п/п	Критерии оценки (значение показателей)	Размер стимулирующих выплат (% от оклада)
1.	Обеспечение оптимального уровня охраны школьного здания: -отсутствие порчи и хищений имущества школы в период дежурства.	25%
2.	Ответственное отношение к правилам внутреннего трудового распорядка: - своевременный прием и сдача дежурства с соответствующей записью в журнале; - соблюдение режима хранения и учета, передачи ключей всеми работниками школы.	25%
3.	Соблюдение требований охраны труда и правил техники безопасности - соблюдение инструкций, обеспечение безопасного функционирования электрооборудования и коммуникаций; - отсутствие замечаний по выполнению режима охраны, в рабочие, в выходные и праздничные дни, со стороны администрации, контролирующих органов.	25%
4.	Высокий уровень исполнительской дисциплины: - отсутствие жалоб со стороны работников учреждения, родителей, учащихся.	15%
	Итого	До 90%

Гардеробщик:

№ п/п	Критерии оценки (значение показателей)	Размер стимулирующих выплат (% от оклада)

1.	Сохранность верхней одежды учащихся	25%
2.	Качественная организация выдачи верхней одежды учащимся	20%
3.	Содержание помещения гардероба в чистоте и порядке, отсутствие замечаний по санитарному состоянию помещения гардероба со стороны администрации, контролирующих органов.	20%
4.	Соблюдение требований охраны труда и правил техники безопасности	10%
5.	Участие в подготовке учреждения к новому учебному году (выполнение текущего ремонта)	10%
6.	Высокий уровень исполнительской дисциплины: - отсутствие жалоб со стороны работников учреждения, родителей, учащихся.	5%
Итого		до 90%

Машинист по стирке белья и ремонту спецодежды

№ п/п	Критерии оценки (значение показателей)	%
1.	Качество стирки белья и глаженья белья	25 %
2.	Качественное и своевременное выполнение разовых поручений	15%
3.	Качественная уборка территории санитарной зоны прачечной	20%
4.	Отсутствие обоснованных жалоб	15%
5.	Соблюдение техники безопасности	15%
Итого		до 90%

Приложение

Расчетный листок

Учреждение: МКОУ ОКТЯБРЬСКАЯ СОШ								
К выплате: 0					АУП Зам директора по ВР			
0000000049								
Общий облагаемый доход:	77 261,24							
Применено вычетов по НДФЛ:	на "себя"			на детей	1 400	имущественных		

Вид	Период	Отработано		Оплачено		Сумма	Вид	Период	Сумма
		Дни	Часы	Дни	Часы				
1.Начислено							**2. Удержано**		
Оклад по дням							_Профвзносы		
_Стимулирующая выплата без РК (ф.с.)							НДФЛ исчисленный		#####
_Доплата за классное руководство (пр.)									
_Доплата за сельский коэф-нт (%)									
_Доплата за увеличение объема работ (% нет РК)									
Районный коэффициент									
Всего начислено							Всего удержано		#####
3. Доходы в натуральной форме							**4. Выплачено**		

					Перечислено в банк (аванс)		#####
					Перечислено в банк (под расчет)		#####
Всего натуральных доходов					Всего выплат		#####
Долг за работником на начало месяца					Долг за работником на конец месяца		

Приложение

Лист самооценки деятельности
за период _____ 20___г.
(месяц)

_____
(ФИО)

№	*Содержание деятельности*	*Описание функционала, Критерии эффективности*	*Методика расчета показателей*	*Баллы*
	ИТОГО			