Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение города Новосибирска «Центр образования № 165 имени Героя Советского Союза В. А. Бердышева»

ПРИНЯТО:
Общим собранием трудового коллектива
МАОУ ЦО № 165 имени В. А. Бердышева
Протокол от «07» октября 2026 № 1

УТВЕРЖДЕНО
Директор МАОУ ЦО № 165
имени В. А. Бердышева
_____ Т. М. Гончарова
Приказ от «14» октября 2026 № 146

СОГЛАСОВАНО:
Председателем первичной профсоюзной организации
МАОУ ЦО № 165 имени В. А. Бердышева
«08» октября 2026
_____ С. М. Ковальчук

ПОЛОЖЕНИЕ
О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ
муниципального автономного общеобразовательного учреждения города Новосибирска «Центр образования № 165 имени Героя Советского Союза В. А. Бердышева»

г. НОВОСИБИРСК 2026 г.

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение города Новосибирска «Центр образования № 165 имени Героя Советского Союза В. А. Бердышева»

ПРИНЯТО:
Общим собранием трудового коллектива
МАОУ ЦО № 165 имени В. А. Бердышева
Протокол от «07» октября 2026 № 1

УТВЕРЖДЕНО
Директор МАОУ ЦО № 165
имени В. А. Бердышева
_____ Т. М. Гончарова
Приказ от «14» октября 2026 № 146

СОГЛАСОВАНО:
Председателем первичной профсоюзной организации
МАОУ ЦО № 165 имени В. А. Бердышева
«08» октября 2026
_____ С. М. Ковальчук

ПОЛОЖЕНИЕ
О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ
муниципального автономного общеобразовательного учреждения города Новосибирска «Центр образования № 165 имени Героя Советского Союза В. А. Бердышева»

г. НОВОСИБИРСК 2026 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о системе оплаты труда работников

I. Общие положения

Настоящее Положение о системе оплаты труда работников (далее – Положение) муниципального автономного общеобразовательного учреждения города Новосибирска «Центр образования № 165 имени Героя Советского Союза В. А. Бердышева» (далее - МАОУ ЦО № 165 имени В. А. Бердышева, Учреждение) 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 МАОУ ЦО № 165 имени В. А. Бердышева.

Настоящее Положение о системе оплаты труда работников МАОУ ЦО № 165 имени В. А. Бердышева разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- постановлением мэрии города Новосибирска от 17.02.2020 № 557 «О Положении об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент образования мэрии города Новосибирска» (далее - Положение, утвержденное постановлением мэрии города Новосибирска от 17.02.2020 № 557);
- постановлением мэрии города Новосибирска от 18.09.2019 № 3477 «О Положении об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и определении предельного уровня соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников муниципальных учреждений города Новосибирска» (далее - Постановление мэрии города Новосибирска от 18.09.2019 № 3477);
- постановлением мэрии города Новосибирска от 30.09.2019 № 3610 «О размерах должностных окладов по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, окладов по общеотраслевым профессиям рабочих, должностных окладов по должностям, трудовые функции, квалификационные требования и наименование, по которым установлены в соответствии с профессиональными стандартами» (далее - Постановление мэрии города Новосибирска от 30.09.2019 № 3610);
- постановлением мэрии города Новосибирска от 30.09.2019 № 3611 «О размерах должностных окладов (окладов) в муниципальных учреждениях города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя

осуществляет департамент образования мэрии города Новосибирска» (далее – Постановление мэрии города Новосибирска от 30.09.2019 № 3611);

- единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (далее - ЕТКС);
- единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих (далее - ЕКС);
- едиными рекомендациями Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- соглашением в сфере труда по муниципальным учреждениям, подведомственным департаменту образования мэрии города Новосибирска на 2024-2026 годы (далее - Соглашение);
- мнением выборного органа первичной профсоюзной организации;
- Уставом МАОУ ЦО № 165 имени В. А. Бердышева.

В Положении применяются следующие термины и определения:

Работник - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем.

Работодатель - юридическое лицо (Учреждение), вступившее в трудовые отношения с работником.

Основной персонал - работники Учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение целей деятельности, определенных Уставом Учреждения, а также их непосредственные руководители.

Трудовые отношения - отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы) в интересах, под управлением и контролем работодателя, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Оплата труда - система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с федеральными законами, законами Новосибирской области, иными нормативными правовыми актами, локальными актами МАОУ ЦО № 165 имени В. А. Бердышева и трудовыми договорами.

Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от

нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

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.

При формировании годового фонда оплаты труда Учреждения учитываются должностные оклады, ставки заработной платы, выплаты компенсационного характера, стимулирующего характера и выплаты по районному коэффициенту в пределах утвержденного департаментом образования мэрии города Новосибирска объема бюджетных ассигнований для Учреждения.

Система оплаты труда работников МАОУ ЦО № 165 имени В. А. Бердышева устанавливается настоящим Положением с учетом:

- обеспечения минимального размера заработной платы (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;
- обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;
- обеспечения равной оплаты за труд равной ценности при установлении размеров должностных окладов, ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;
- обеспечения условий для повышения размера заработной платы работникам и предоставления иных гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- норм труда, в т. ч. для педагогических работников с учетом установленных норм за ставку заработной платы, согласно приказу Министерства просвещения Российской Федерации от 04.04.2025 № 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 04.04.2025 № 269);

- ЕТКС и ЕКС;
- перечня видов выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Оплата труда работников Учреждения, в том числе директора, заместителей директора, главного бухгалтера, включает:

- должностной оклад, ставка заработной платы;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера;
- выплаты по районному коэффициенту.

Конкретные условия оплаты труда работников определяются в трудовых договорах, исходя из условий, результативности труда, особенностей деятельности МАОУ ЦО № 165 имени В. А. Бердышева и работника в соответствии с установленной системой оплаты труда.

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.

Штатное расписание Учреждения формируется и утверждается директором самостоятельно, исходя из муниципального задания и основных задач, для решения которых создано МАОУ ЦО № 165 имени В. А. Бердышева и включает в себя все должности руководителей, специалистов, служащих и профессии рабочих Учреждения с указанием их численности.

Численность заместителей руководителя Учреждения устанавливается в соответствии с постановлением мэрии г. Новосибирска от 18 сентября 2019 г. № 3477 в зависимости от среднесписочной численности работников Учреждения с учетом особенностей и видов деятельности Учреждения и организации управления этой деятельностью:

Среднесписочная численность работников учреждения, единиц	Число заместителей руководителя учреждения, единиц
не более 24	0
25-100	1
101-200	не более 2
201-300	не более 3
301-1000	не более 4
более 1000	не более 5

В Учреждении есть обособленные структурные подразделения (казачий кадетский корпус, социально-психологическая служба, центр инженерно-технологического образования, отделение начальная школа, дошкольное отделение), в связи с этим норматив численности заместителей руководителя увеличивается на 1 штатную единицу.

В образовательных учреждениях со среднесписочной численностью 25-300 человек норматив численности заместителей руководителя устанавливается в размере не более 3 штатных единиц.

Численность заместителей руководителей Учреждения увеличена сверх норматива, согласно Постановлению мэрии города Новосибирска от 03.09.2020 № 2681 «О перечне муниципальных учреждений города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент образования мэрии города Новосибирска, в которых численность заместителей руководителей учреждения установлена сверх норматива».

Выплата заработной платы осуществляется два раза в месяц в денежной форме (рублях) пропорционально отработанному времени:

за первую половину месяца (период с 1 по 15 число) - 25 числа текущего месяца;

за вторую половину месяца (период с 16 по 30 (31) число) - 10 числа месяца, следующего за расчетным.

В случае совпадения дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем выплата производится накануне этого дня.

Заработная плата переводится непосредственно работнику в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных Коллективным договором или трудовым договором. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профессионального союза, работодатель ежемесячно бесплатно перечисляет на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы в размере 1% от ежемесячной заработной платы и других доходов, связанных с трудовой деятельностью работников. Порядок их перечисления определяется Коллективным договором. Работодатель не имеет права задерживать перечисление указанных средств.

При выплате заработной платы работодатель извещает каждого работника:

- о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период (календарный месяц);
- о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной

компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

- о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Работники получают расчетные листки, по выбору:

- в бумажном виде (под подпись в ведомости учета выдачи расчетных листков);
- в электронном виде по электронной почте (адрес почты работник указывает в письменном заявление).

Расчетный листок утверждается директором МАОУ ЦО № 165 имени В. А. Бердышева по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. Форма расчетного листа приведена в Приложении № 1 настоящего Положения.

Работник должен быть ознакомлен под подпись с настоящим Положением до заключения трудового договора.

Индексация заработной платы работников МАОУ ЦО № 165 имени В. А. Бердышева производится в соответствии с постановлением мэрии города Новосибирска.

II. Формирование фонда оплаты труда Учреждения

2.1. Формирование фонда оплаты труда работников Учреждения осуществляется в пределах объема финансовых средств, предоставляемых Учреждению на реализацию муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) на текущий финансовый год, определенного с учетом нормативов финансового обеспечения, поправочных (повышающих) коэффициентов, количества обучающихся, и отражается в плане финансово-хозяйственной деятельности.

2.2. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год и подлежит корректировке при возникновении условий для его изменений, при изменении нормативов финансового обеспечения и (или) изменении численности обучающихся (воспитанников) и (или) специфики контингента (необходимость реализации адаптированных программ), и его размер с детализацией доводится своевременно в письменном виде до руководителя Учреждения департаментом образования мэрии города Новосибирска с учетом ежегодных значений показателей средней заработной платы отдельных категорий работников в зависимости от объемных показателей (количества классов, групп), индивидуальных особенностей деятельности Учреждения.

2.3. Объем средств на оплату труда работников на финансовый год

определяется с учетом: должностных окладов, ставок заработной платы, выплат компенсационного, стимулирующего характера и выплат по районному коэффициенту в пределах утвержденного объема финансовых средств, предоставляемых Учреждению на реализацию муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) на текущий финансовый год.

2.4. Объем финансовых средств на фонд оплаты труда состоит из четырех источников: из средств областного бюджета (субвенция), средств бюджета города Новосибирска, средств федерального бюджета (вознаграждение за классное руководство), из средств, полученных от приносящей доход деятельности.

2.5. Доля расходов на оплату труда основного персонала в фонде оплаты труда Учреждения составляет не менее 60 процентов.

Основной персонал - работники Учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных Уставом Учреждения целей деятельности, а также их непосредственные руководители.

Перечень должностей, относящихся к основному персоналу согласно Положению, утвержденному постановлением мэрии города Новосибирска от 17.02.2020 № 557 (таблица 1), 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»:

Заместители руководителя, обеспечивающие организацию образовательного процесса;

руководители структурных подразделений;

педагогические работники;

учебно-вспомогательный персонал.

III. Структура фонда оплаты труда

3.1. Фонд оплаты труда Учреждения состоит:

ФОТ = ФОТ суб+ФОТ м + ФОТ (фб)+ФОТ (платные услуги),

где ФОТ суб - фонд оплаты труда, финансируемый из средств субвенции;

ФОТ м - фонд оплаты труда, финансируемый из средств муниципального бюджета;

ФОТ (фб) – вознаграждение за классное руководство, ежемесячное денежное вознаграждение советнику директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями финансируемое из средств федерального бюджета;

ФОТ (платные услуги) - доля средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляемая на фонд оплаты труда.

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

ФОТ суб = ФОТб суб+ ФОТст суб,

где ФОТ б суб - базовый фонд оплаты труда для оплаты гарантированной части заработной платы. Гарантированная оплата труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс, формируется, исходя из количества часов учебного плана и размера ставок заработной платы, должностных окладов, а также включает в себя виды и размеры выплат компенсационного характера, стимулирующие выплаты, обязательные к ежемесячному начислению, и выплаты стимулирующего характера (которыми заработная плата доводится до минимального размера оплаты труда);

ФОТ ст суб - часть фонда оплаты труда, направляемая на стимулирование работников.

3.3. Фонд оплаты труда, финансируемый из средств муниципального бюджета, состоит из базовой части и стимулирующей части:

ФОТ м = ФОТ б м+ ФОТ ст м,

где ФОТ б м - базовый фонд оплаты труда для оплаты гарантированной части заработной платы (должностной оклад, ставка заработной платы, выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера (которыми заработная плата доводится до минимального размера оплаты труда) работникам;

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

3.4. Формирование и утверждение штатного расписания директором МАОУ ЦО № 165 имени В. А. Бердышева производится в пределах базовой части фонда оплаты труда. При этом доля фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс, не может быть меньше фактического уровня за предыдущий финансовой год (кроме случаев, связанных со снижением объема оказываемых учреждением образовательных услуг, сокращением количества обучающихся, классов - комплектов).

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

4.1. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работникам в штатном расписании Учреждения определяются в соответствии с:

- постановлением мэрии города Новосибирска от 30.09.2019 № 3610;
- постановлением мэрии города Новосибирска от 30.09.2019 № 3611;

4.2. Наименование должностей и профессий работников Учреждения и квалификационные требования к ним соответствуют наименованиям и требованиям, указанным в ЕТКС и ЕКС, или соответствующим положениям профессиональных стандартов.

4.3. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы устанавливаются в трудовом договоре с работником, в соответствии со штатным расписанием, утвержденным директором МАОУ ЦО № 165 имени В. А. Бердышева.

4.4. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия и других отличий, ученой степени и ученого звания, право на его изменение (при условии предоставления работником данных работодателю) возникает в следующие сроки:

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при установлении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия, другими отличиями - со дня присвоения, награждения;
- при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук, ученого звания - со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома;
- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в Учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение оплаты труда;

в других случаях, в соответствии с действующим законодательством.

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

4.5. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников изменяются при повышении должностных окладов работникам отрасли, на основании постановлений мэрии города Новосибирска.

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

4.7. Приказом директора утверждается тарификационный список педагогического персонала на учебный год с детализацией гарантированной части оплаты труда (должностной оклад (ставка заработной платы), видов и размеров

компенсационных выплат, а также стимулирующих выплат, обязательных к ежемесячному начислению, в соответствии с Положением, с учетом мнения первичной профсоюзной организации, с письменным ознакомлением работников под подпись (Приложение № 2)

на учебный год - до 1 сентября;

при изменении размеров должностных окладов, ставки заработной платы, других выплат гарантированной части оплаты труда работников – с момента изменений.

Педагогическим работникам, которым определен фактический объем педагогической работы оплата за фактический объем педагогической работы рассчитывается путем умножения размера должностного оклада, ставки заработной платы, установленных по квалификационному уровню профессионально - квалификационной группе должностей педагогических работников на фактический недельный объем педагогической работы и деления полученного результата на норму часов педагогической работы в неделю, за которую выплачивается должностной оклад, ставка заработной платы.

Тарификационный список педагогического персонала, обучающего на дому длительно болеющих или хронически больных детей, а также реализующего индивидуальное обучение детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов по адаптированным образовательным программам, осуществляется на общих основаниях на учебный год и включаются в основную учебную нагрузку.

Оплата труда педагогических работников, осуществляющих обучение детей на дому, исчисляется исходя из ставки заработной платы, должностного оклада, определяемых по должности «учитель» и количества часов учебных занятий, фактически проводимых по учебному плану на дому, с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера. При этом, наступление каникул для обучающихся не является основанием для уменьшения учителям учебной нагрузки и заработной платы, в том числе в случаях, когда заключение медицинской организации, являющее основанием для организации обучения на дому, действительно только до окончания учебного года.

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.

Установленная заработная плата при тарификации сохраняется в каникулярный период и в период отмены (приостановки) для обучающихся занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, если эти периоды не совпадают с ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками.

4.8. 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 от 04.04.2025 № 269 не более 36 часов в неделю. В зависимости от должности и (или) специальности продолжительность рабочего времени работников определяется Правительством Российской Федерации. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;

для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;

для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;

для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю.

4.9. Продолжительность рабочего времени других работников, не перечисленных в пункте 4.8. Положения, составляет 40 часов в неделю.

4.10. 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 типа образовательной организации, а по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (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 в следующих случаях:

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	Преподаватель (музыкально-теоретических дисциплин, детской музыкальной школы)	Учитель музыки, музыкальный руководитель, концертмейстер
6	Преподаватель (художественной школы, школы искусств)	Учитель изобразительного искусства
7	Учитель (адаптивной) физической культуры, преподаватель физической культуры	(старший) тренер-преподаватель, руководитель физического воспитания, инструктор по физической культуре
8	Преподаватель	Учитель (при совпадении профиля работы), (старший) педагог дополнительного образования, руководитель физического воспитания
9	Преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины	Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности и защиты Родины сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины, (старший) педагог дополнительного образования
10	Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель (физической культуры), (старший) методист, (старший) инструктор – методист, инструктор по физической культуре, (старший) педагог дополнительного образования
11	(Старший) воспитатель	(старший) воспитатель, методист, педагог-организатор,

		социальный педагог, педагог дополнительного образования
12	(Старший) методист	(старший) методист, педагог-психолог, (старший) инструктор - методист, (старший) педагог дополнительного образования, педагог – организатор, социальный педагог, инструктор по физической культуре, старший вожатый,
13	Мастер производственного обучения	Методист, (старший) инструктор-методист, (старший) педагог дополнительного образования, инструктор по труду
14	Педагог - психолог	Воспитатель, (старший) педагог дополнительного образования, методист, социальный педагог, педагог – организатор, старший вожатый
15	Старший тренер-преподаватель	(Старший) тренер-преподаватель, (старший) инструктор-методист, методист, (старший) педагог дополнительного образования, педагог-организатор, инструктор по физической культуре
16	Старший педагог дополнительного образования	(Старший) педагог дополнительного образования, методист, Педагог – организатор, (старший) инструктор-методист, (старший) тренер-преподаватель, концертмейстер, музыкальный руководитель, старший вожатый
17	Старший инструктор-методист	(Старший) педагог дополнительного образования, инструктор-методист, методист, (старший) тренер-преподаватель, педагог-организатор
18	Педагог дополнительного образования	(Старший) педагог дополнительного образования, педагог – организатор, инструктор-методист, тренер-преподаватель, концертмейстер, музыкальный руководитель, старший вожатый
19	Педагог – организатор	Педагог дополнительного образования, старший вожатый
20	Социальный педагог	Педагог дополнительного образования, педагог – организатор, старший вожатый
21	Тренер-преподаватель	(Старший) тренер-преподаватель, инструктор-методист, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, инструктор по физической культуре,
22	Инструктор-методист	педагог дополнительного образования, тренер-преподаватель, педагог-организатор
23	Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	(Старший) педагог дополнительного образования, педагог – организатор, (старший) воспитатель

4.11. За педагогическими работниками сохраняются условия оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории по истечении срока действия квалификационной категории в следующих случаях:

- в период их длительного отпуска сроком до одного года (не более чем на один год после выхода из отпуска);
- после выхода на работу из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет - не менее чем на один год;
- до возникновения права для назначения страховой пенсии по старости, а также до наступления срока ее назначения досрочно (Федеральный закон от 28.12.2013 № 400-ФЗ «О страховых пенсиях») - не менее чем за один год;
- длительной нетрудоспособности (не менее чем на 6 месяцев по окончании длительной болезни);
- выход на работу после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательного Учреждения;
- военная служба (призыв);
- по истечении срока контракта или мобилизации из зоны СВО – не менее 2-х лет;
- в случае подачи заявления в аттестационную комиссию педагогическими работниками, являющимися гражданами Российской Федерации или претендующими на получение гражданства Российской Федерации по программе соотечественников, принятыми на должности педагогических работников, с учетом имеющейся первой или высшей квалификационной категории, присвоенной (установленной) на территории республик бывшего СССР - на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории;
- при возобновлении педагогической работы после выхода на пенсию или после оставления ее по другим основаниям педагогическими работниками, имевшими квалификационную категорию по состоянию на 1 сентября 2023 г.;
- исполнения на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа или в течение шести месяцев после их окончания;
- в случае истечения срока действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию - на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории;
- при наступлении чрезвычайных ситуаций, в том числе по санитарно-эпидемиологическим основаниям, возобновлении педагогической деятельности после выхода на пенсию, при переходе в другую образовательную организацию в связи с сокращением численности или штата работников или при ликвидации образовательной организации, иных периодов, объективно препятствующих реализации права работников на прохождение аттестации, - не менее чем на 6

месяцев.

V. Порядок и условия выплат компенсационного характера

5.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников Учреждения в виде доплат, в том числе могут быть установлены директору, заместителям директора и главному бухгалтеру.

Работникам Учреждения могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

- доплата за работу в ночное время;
- доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- доплата за сверхурочную работу;
- доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- доплата за работу по наставничеству;
- доплата за дополнительные виды работ, непосредственно связанные с образовательной деятельностью, выполняемые за дополнительную оплату и с письменного согласия педагогического работника;
- доплата за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;
- доплата, связанная с особенностями деятельности отдельных видов учреждений и отдельных категорий работников;
- иные доплаты компенсационного характера, установленные федеральными законами и иными нормативными актами Российской Федерации и Новосибирской области.

5.1.1. **Доплата за работу в ночное время** устанавливается в размере 35 % от стоимости часа, рассчитанного делением должностного оклада, ставки заработной платы на норму рабочего времени в месяц по производственному календарю. Доплата начисляется за каждый час работы в ночное время (с 22.00 до 6.00 часов) (статья 96, 154 ТК РФ).

5.1.2. **Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы. Исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором**.

С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой,

определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) (ст. 60.2 ТК РФ) за дополнительную оплату (статья 151 ТК РФ).

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника. С работником заключается дополнительное соглашение к трудовому договору, в котором указываются условия выполнения дополнительной работы (совмещение, расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника), срок, содержание дополнительной работы (какие действия, операции, задачи, трудовые функции поручены работнику), объем (измеримые нормы: % от занимаемой ставки, работа в часах и другие) и размер доплаты, установленный по соглашению сторон.

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

В случае замещения должностей педагогических работников **(**постановление Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 г. № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»), выполняемого наряду с работой, определенной трудовым договором (выполнение работы сверх установленной нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указывается срок, в течение которого будет выполняться учебная (преподавательская) работа, ее содержание, объем учебной нагрузки и размер оплаты. При установлении минимального размера доплаты применяется порядок исчисления заработной платы по утвержденному тарификационному списку с учетом гарантированных выплат - оплаты за объем педагогической работы, компенсационных выплат, а также стимулирующих выплат за квалификационную категорию. Доплата может устанавливаться в повышенном размере в пределах средств фонда оплаты труда, по соглашению сторон, но не менее расчетной доплаты.

Объем педагогической работы в неделю, включая объем дополнительной работы, работы по заменам временно отсутствующих педагогических работников не должен превышать 36 часов в неделю.

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

за замещение временно отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, воспитателей доплата рассчитывается путем деления ставки заработной платы, должностного оклада на среднемесячное количество рабочих часов **(**при 18, 25,36 - часовой рабочей недели) согласно производственному календарю умножением на количество замещаемых часов согласно табелю учета рабочего времени. На оплату за объем педагогической работы начисляются компенсационные выплаты (доплата за особенности деятельности, проверка письменных работ (в случае их выполнения), а также стимулирующие выплаты за квалификационную категорию, сложность предмета (если надбавка предусмотрена в Положении).

за замещение временно отсутствующих по болезни или другим причинам учителей (преподавателей) одновременно в двух подгруппах (по предметам, где предусмотрено деление классов (групп) на подгруппы) доплата устанавливается в размере 50 %. Доплата рассчитывается путем деления ставки заработной платы, должностного оклада на среднемесячное количество рабочих часов **(**при 18-часовой рабочей недели) согласно производственному календарю умножением на количество замещаемых часов согласно табелю учета рабочего времени, умножением на 50%. На оплату за объем педагогической работы начисляются компенсационные выплаты (доплата за особенности деятельности, проверка письменных работ (в случае их выполнения), а также стимулирующие выплаты за квалификационную категорию, сложность предмета (если надбавка предусмотрена в Положении).

5.1.3. **Оплата труда работников в выходные и нерабочие праздничные дни** устанавливается в соответствии со статьей 153 ТК РФ с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлении от 28 июня 2018 года № 26-П в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада, ставки заработной платы) за день или час работы) сверх должностного оклада, ставки заработной платы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада, ставки заработной платы) за день или час работы сверх должностного оклада, ставки заработной платы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени *. Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически

отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов) и зафиксированные в табеле учета рабочего времени за соответствующий период.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

День отдыха по желанию работника может быть использован в течение одного года со дня работы в выходной или нерабочий праздничный день либо присоединен к отпуску, предоставляемому в указанный период.

В случае, если на день увольнения работника имеется день отдыха за работу в выходной или нерабочий праздничный день, не использованный им в период трудовой деятельности у работодателя, с которым прекращается трудовой договор, в день увольнения работнику выплачивается разница между оплатой работы в выходной или нерабочий праздничный день, полагавшейся ему и фактически произведенной оплатой работы в этот день. Указанная разница выплачивается работнику за все дни отдыха за работу в выходные или нерабочие праздничные дни, не использованные им в период трудовой деятельности у данного работодателя.

5.1.4. **Оплата труда работников за сверхурочную работу** в пределах 120 часов в год устанавливается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере, начиная со 121-го часа - не менее чем в двойном размере за каждый час*. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, не менее времени, отработанного сверхурочно (статья 152 ТК РФ). Переработка рабочего времени, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период, является сверхурочной работой. Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в день и 120 часов в год. Продолжительность сверхурочной работы для каждого работника может быть увеличена до 240 часов в год. Привлечение к сверхурочной работе, продолжительность которой превышает 120 часов в год, лиц пенсионного и предпенсионного возраста, работников, у которых условия труда на рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда подклассов 3.1 и 3.2, допускается только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им по состоянию здоровья в

соответствии с медицинским заключением. (ст. 99 ТК РФ)

Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха в соответствии со статьей 153 ТК РФ, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере.

В Учреждении установлен суммированный учет рабочего времени для работников, работающих по сменному графику. Учетный период год. В течение этого периода у работника могут быть переработки (когда он работает больше установленной нормы), они могут компенсироваться недоработками (когда он работает меньше установленной нормы), чтобы в итоге общее количество отработанных часов не превысило норму учетного периода. За год (учетный период) рассчитывается разница между индивидуальной для каждого работника нормой рабочего времени и фактически отработанным временем, согласно табелей учета рабочего времени. Из нормы рабочего времени исключаются периоды, когда работник фактически не работал, но за ним по закону сохранялось место работы (например, время болезни, отпуска). В этих случаях норма рабочего времени уменьшается на количество часов отсутствия. Если фактически отработанное время за год превышает индивидуальную норму рабочего времени за год, то эти часы подлежат оплате как за сверхурочную работу. Переработки и недоработки компенсируют друг друга только в балансе количества часов за год, чтобы в итоге не превысить годовой лимит (максимум 120, 240 часов сверхурочных в год по ст. 99 ТК РФ). В балансе денежных средств они учитываются строго по правилам оплаты для каждого вида.

При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работодателя (составлен график сменности так, что работник не смог выработать норму), работникам начисляется должностной оклад, ставка заработной платы в размере 100 %, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, рассчитанные от 100 % должностного оклада, ставки заработной платы.

* При исчислении размера доплаты за работу в выходные или нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу учитываются не только должностные 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 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.

5.1.5. **Доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда** устанавливается работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в повышенном размере. Конкретные размеры повышенной оплаты устанавливаются работодателем, 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%.

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

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.

5.1.6 Доплата за наставничество устанавливается педагогическим работникам, не имеющим квалификационную категорию «педагог-наставник» в размере 15% от ставки заработной платы, должностного оклада установленных за 1 ставку. За выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством, педагогическим работникам, имеющим квалификационную категорию «педагог-наставник» доплата устанавливается в размере 25% от ставки заработной платы (должностного оклада) по занимаемой должности. Размеры и условия осуществления указанной доплаты устанавливаются трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) в соответствии с Положением, с учетом содержания и (или) объема работы по наставничеству. В трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору с работником, которому работодатель поручает работу по наставничеству, указываются содержание, срок, форма выполнения такой работы, размер доплаты. Работник имеет право досрочно отказаться от осуществления им наставничества, а работодатель - досрочно отменить поручение об осуществлении наставничества, предупредив об этом работника не менее чем за три рабочих дня.

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

за 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, (далее –

вознаграждение (доплата) за классное руководство (кураторство). Вознаграждение за классное руководство (кураторство) начисляется и выплачивается из средств федерального бюджета 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 5000,0 рублей в месяц, но не более двух выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства (кураторства) в двух и более классах (группах). Вознаграждение за классное руководство из средств областного бюджета города Новосибирска (субвенции) устанавливается из расчета 70,00 рублей за 1 обучающего в месяц. Учёт количества учащихся в классах для тарификации производится два раза за учебный год – по состоянию на 5 сентября и 10 января, соответствующие изменения вносятся в тарификацию на второе полугодие.

за проверку письменных работ доплата (за 18 часов работы в неделю на 1 ставку) устанавливается в абсолютном размере:

- за проверку письменных работ в начальной школе:

1315,44 рублей – 21-25 человек наполняемость класса;

1644,30 рублей – 26-30 человек наполняемость класса;

1973,16 рублей – 31-35 человек наполняемость класса;

- по следующим предметам без учета наполняемости класса 493,29 рублей на 1 ставку: иностранный язык, литература, история, география, химия, физика, биология, МХК, обществознание, информатика.

Доплата устанавливается в зависимости от фактического объема учебной нагрузки;

за заведование учебными кабинетами, лабораториями доплата устанавливается в процентном соотношении от ставки заработной платы (на 1 ставку), должностного оклада на 1 ставку в зависимости от категории кабинета (лаборатории), определяемой комиссией, специально созданной в Учреждении для этих целей.

Категория кабинета, лаборатории	Размер доплаты, % должностного оклада (ставки заработной платы) на 1 ставку

Кабинет аттестован на соответствие нормам СанПин, ОТ и ТБ, противопожарной безопасности	328,86
Кабинет 1 категории	657,72
Кабинет высшей категории	822,15

за заведование учебными мастерскими, учебно-опытными (пришкольными) участками доплата устанавливается в процентном соотношении от ставки заработной платы (должностного оклада) в размере 1644,30 (на период выполнения работ);

за 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 и 11-х классов к государственной итоговой аттестации, индивидуальные и групповые консультаций, дополнительные занятия, включая использование дистанционных образовательных технологий устанавливается доплата устанавливается в абсолютном размере 913,50 рублей за 1 час. Доплата устанавливается с учетом объема педагогической работы;

за педагогическую деятельность в рамках реализации инновационных программ, за организацию и проведение олимпиад устанавливается доплата в абсолютном размере 913,50 рублей за 1 час. Доплата устанавливается с учетом объема педагогической работы;

за внеурочную деятельность (за исключением, входящей в учебную нагрузку, предусмотренную планом внеурочной деятельности, при условии осуществления образовательной деятельности в течение учебного года) доплата устанавливается в абсолютном размере 913,50 рублей за 1 час. Доплата устанавливается с учетом объема педагогической работы;

за руководство методическим объединением (кафедрой), предметной, цикловой, методической комиссией в образовательной организации педагогическим работникам, не имеющим квалификационной категории «педагог-методист»– доплата устанавливается в абсолютном размере 913,50 рублей за 1 час. Доплата устанавливается с учетом объема педагогической работы;

за руководство методическим объединением (кафедрой), предметной, цикловой, методической комиссией в образовательной организации педагогическим работникам, имеющим квалификационную категорию «педагог-методист» – доплата

устанавливается в размере 25% от ставки заработной платы (должностного оклада) по занимаемой должности;

5.1.8 Доплата за работу со сведениями, составляющими государственную тайну устанавливается приказом руководителя Учреждения работникам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 18.09.2006 № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны» в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы:

«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%.

5.1.9 Доплата, связанная с особенностями деятельности Учреждения и отдельных категорий работников, устанавливается в следующем размере:

№ п/п	Типы учреждений, классов и групп, условия выполнения работ	Категории работников	Размер доплаты, в % от должностного оклада , ставки заработной платы, в абсолютном размере за 1 ставку
1	Классы, (группы) учреждений, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам (для глухих, слабослышащих, позднооглохших, слепых, слабовидящих, с тяжелыми нарушениями речи, с нарушениями опорно-двигательного аппарата, с задержкой психического развития, с умственной отсталостью, с расстройствами аутистического спектра, со сложными дефектами и других обучающихся с ограниченными возможностями здоровья), а также программам дошкольного образования (в группах компенсирующей направленности) в дошкольных образовательных организациях и в общеобразовательных организациях	педагогические работники	20
		педагогические работники, отнесенные к 4 квалификационному уровню	3288,60
		другие работники **	15
2	Общеобразовательные учреждения, осуществляющие инклюзивное обучение (воспитание) детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов по	педагогические работники	20*
		педагогические работники,	3288,60

№ п/п	Типы учреждений, классов и групп, условия выполнения работ	Категории работников	Размер доплаты, в % от должностного оклада , ставки заработной платы, в абсолютном размере за 1 ставку
	адаптированным образовательным программам в классах, группах	отнесенные к 4 квалификационному уровню	
3	Учреждения, имеющие структурное подразделение интернат, группы круглосуточного пребывания	работники структурного подразделения, групп	15
4	Общеобразовательные учреждения, осуществляющие обучение на дому	педагогические работники ****	20
		педагогические работники****, отнесенные к 4 квалификационному уровню	3288,60
5	Общеобразовательные учреждения, осуществляющие обучение в классах, группах с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий	педагогические работники ****	20*
		педагогические работники****, отнесенные к 4 квалификационному уровню	3288,60
6	Общеобразовательные учреждения (классы, группы) с углубленным изучением отдельных учебных предметов, предметных областей соответствующей образовательной программы	педагогические работники ****	15
		педагогические работники****, отнесенные к 4 квалификационному уровню	2466,45
7	Учреждения (классы, группы) с углубленным изучением иностранного языка за обучение на иностранном языке и применение его при обучении (воспитании)	педагогические работники ****	15
		педагогические работники****, отнесенные к 4 квалификационному уровню	2466,45
8	Образовательные учреждения, имеющие классы, группы, за часы обучения на родном и иностранном языке (кроме русского)	педагогические работники ****	15
		педагогические работники****, отнесенные к 4	2466,45

№ п/п	Типы учреждений, классов и групп, условия выполнения работ	Категории работников	Размер доплаты, в % от должностного оклада , ставки заработной платы, в абсолютном размере за 1 ставку
		квалификационному уровню	
9	Образовательные учреждения, имеющие классы, группы, при обучении детей, не владеющих русским языком	педагогические работники	15*
		педагогические работники, отнесенные к 4 квалификационному уровню	2466,45
10	Образовательные учреждения, реализующие программы дошкольного образования и имеющие группы комбинированной направленности, с совместным пребыванием здоровых детей и детей с ограниченными возможностями здоровья	педагогические работники ****	20
		педагогические работники****, отнесенные к 4 квалификационному уровню	3288,60
		другие работники **	15
11	Образовательные учреждения, реализующие программы дошкольного образования и имеющие группы с воспитанниками в возрасте до 3 лет	педагогические работники ****	15
		педагогические работники****, отнесенные к 4 квалификационному уровню	2466,45
		другие работники **	10
12	Образовательные учреждения, реализующие программы дошкольного образования и имеющие группы оздоровительной направленности, для детей с туберкулезной интоксикацией, тяжелой пищевой аллергией и (или) генетическими заболеваниями	педагогические работники ****	20
		педагогические работники****, отнесенные к 4 квалификационному уровню	3288,60
		другие работники **	15
13	Образовательные учреждения, реализующие программы дошкольного образования и имеющие группы оздоровительной направленности с приоритетным осуществлением санитарно-гигиенических, профилактических и оздоровительных мероприятий и процедур (кроме указанных в строке 12)	педагогические работники ****	15
		педагогические работники****, отнесенные к 4 квалификационному уровню	2466,45

№ п/п	Типы учреждений, классов и групп, условия выполнения работ	Категории работников	Размер доплаты, в % от должностного оклада , ставки заработной платы, в абсолютном размере за 1 ставку
		другие работники **	10
14	Общеобразовательные учреждения, осуществляющие индивидуальное обучение детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов по адаптированным образовательным программам	педагогические работники	20
		педагогические работники, отнесенные к 4 квалификационному уровню	3288,60
15	Образовательные учреждения, реализующие программы дошкольного образования, осуществляющие инклюзивное обучение (воспитание) детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов по адаптированным образовательным программам в группах общеразвивающей направленности	педагогические работники	20*
16	Психолого-медико-педагогические и медико-педагогические комиссии, отдел ранней помощи, логопедические пункты	специалисты: заведующий отделом ранней помощи, заведующий ПМПК педагогические работники	20
		педагогические работники, отнесенные к 4 квалификационному уровню	3288,60
17	Образовательные учреждения, реализующие программы дополнительного образования, осуществляющие инклюзивное обучение (воспитание) детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов по адаптированным образовательным программам в группах	педагогические работники	20*
		педагогические работники, отнесенные к 4 квалификационному уровню	3288,60

*Доплата устанавливается в пределах фонда оплаты труда независимо от количества обучающихся (воспитанников).

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

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

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

Работникам, занимающим должности «старший воспитатель», «музыкальный руководитель», «инструктор по физической культуре», которые не осуществляют обучение (воспитание) детей непосредственно в классах (группах) Учреждения доплата за особенности деятельности устанавливается в зависимости от степени и продолжительности общения с обучающимися (воспитанниками). Ежемесячно в Учреждении издается приказ о выполненном объеме педагогической работы работниками, занимающими должности «старший воспитатель», «музыкальный руководитель», «инструктор по физической культуре», за который устанавливается доплата за особенности деятельности в утвержденных %.

При наличии двух и более доплат за особенности деятельности Учреждения доплата к должностному окладу, ставки заработной платы работника осуществляется за каждую из них.

5.2. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера работнику устанавливаются трудовым договором в соответствии с настоящим Положением, Коллективным договором МАОУ ЦО № 165 имени В. А. Бердышева.

5.3. Размеры компенсационных выплат, установленные настоящим Положением, не могут быть ниже, а условия их осуществления не должны быть ухудшены по сравнению с размерами и условиями, установленными федеральным и региональным законодательством, Соглашением. При определении размеров компенсационных выплат работникам и условий их осуществления учитывается мнение выборного профсоюзного или иного представительного органа работников Учреждения.

5.4. Выплаты компенсационного характера начисляются сверх минимального размера оплаты труда.

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

VI. Оплата труда работникам на условиях совместительства

6.1. 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.

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

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

6.4. Работодатель обязан начислять заработную плату по трудовому договору, заключенному на условиях совместительства (внешнего и внутреннего), не ниже части минимального размера оплаты труда, рассчитанной пропорционально отработанному времени.

VII. Порядок установления и условия выплат стимулирующего характера

7.1. В целях стимулирования работников к повышению качества выполняемой работы, а также их поощрения за выполненную работу в пределах средств, предусмотренных на оплату труда, устанавливаются стимулирующие выплаты. Стимулирующие выплаты работникам как по основной должности, так и по совместительству устанавливаются в пределах фонда оплаты труда и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

7.2. Работникам Учреждения могут быть установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

- надбавка за ученую степень, ученое звание;
- надбавка за почетные звания, соответствующие профилю выполняемой работы;
- надбавка за продолжительность непрерывной работы;
- надбавка за квалификационную категорию;
- ежемесячное стимулирование молодому специалисту;
- ежемесячное денежное вознаграждение советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями;
- премия за выполнение важных и особо важных заданий;
- премии по итогам календарного периода (месяц, год).
- надбавка за качественные показатели эффективности деятельности;

7.2.1. **Надбавка за ученую степень, ученое звание.**

Стимулирующие надбавки за ученую степень устанавливаются в % от должностного оклада, ставки заработной платы и в абсолютном размере за 1 ставку без учета объема педагогической работы:

- за ученое звание доцента, профессора по профилю Учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) - 10%; Педагогическим

работникам, отнесенным к 4 квалификационному уровню надбавка устанавливается в абсолютном размере 1644,30 рублей;

- за ученую степень кандидата наук по профилю Учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) - 15%; Педагогическим работникам, отнесенным к 4 квалификационному уровню надбавка устанавливается в абсолютном размере 2466,45 рублей;
- за ученую степень доктора наук по профилю Учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) - 20%. Педагогическим работникам, отнесенным к 4 квалификационному уровню надбавка устанавливается в абсолютном размере 3288,60 рублей.

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

Установление надбавки за наличие ученой степени, ученого звания производится со дня присвоения ученой степени, ученого звания.

7.2.2. **Надбавка за почетные звания, соответствующие профилю выполняемой работы.**Стимулирующая надбавка за почетные звания, нагрудные знаки и другие отличия, соответствующие профилю выполняемой работы, устанавливается в % от должностного оклада, ставки заработной платы и в абсолютном размере за 1 ставку без учета объема педагогической работы, работникам, имеющим:

а) Почетные звания: «Ветеран сферы воспитания и образования», «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник науки и техники Российской Федерации», «Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации», «Народный учитель», «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель», «Заслуженный работник профтехобразования», «Заслуженный мастер профтехобразования», «Заслуженный тренер», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный мастер спорта», «Гроссмейстер по шахматам (шашкам)», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный деятель искусств», «Народный артист», «Заслуженный артист», «Народный врач», «Заслуженный врач», медаль Л.С. Выготского и другие почетные звания, соответствующие профилю выполняемой работы, устанавливаются в размере 20%; Педагогическим работникам, отнесенным к 4 квалификационному уровню надбавка устанавливается в абсолютном размере 3288,60 рублей;

б) нагрудные знаки: «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации», «За милосердие и благотворительность», «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный

работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник науки и техники Российской Федерации», «Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации», «Отличник народного просвещения», «Отличник профессионально-технического образования», «Отличник физической культуры», «Отличник физической культуры и спорта», «Отличник профессионально-технического образования РСФСР», «Почетный наставник, «За верность профессии», «Молодость и Профессионализм», «медалью К.Д. Ушинского» и другие, соответствующие профилю выполняемой работы, устанавливаются в размере 20%; Педагогическим работникам, отнесенным к 4 квалификационному уровню надбавка устанавливается в абсолютном размере 3288,60 рублей;

в) Государственные награды: медаль «За отвагу», медаль ордена «За заслуги перед Отечеством» I, II степени, медаль МВД России «За отличие в службе» I, II степени, знак отличия «За безупречную службу» и другие государственные награды, устанавливаются в размере 25%; Педагогическим работникам, отнесенным к 4 квалификационному уровню надбавка устанавливается в абсолютном размере 4110,75 рублей;

г) почетные грамоты Президента Российской Федерации, Верховного главнокомандующего Вооруженными силами Российской Федерации, Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, Министерства просвещения Российской Федерации (по профилю выполняемой работы), отраслевых Министерств РФ, устанавливаются в размере 15%; Педагогическим работникам, отнесенным к 4 квалификационному уровню надбавка устанавливается в абсолютном размере 2466,45 рублей;

д) знак отличия Министерства просвещения Российской Федерации «Отличник просвещения» устанавливается в размере 50%; Педагогическим работникам, отнесенным к 4 квалификационному уровню надбавка устанавливается в абсолютном размере 8221,50 рублей;

е) благодарность Президента Российской Федерации, благодарность Верховного главнокомандующего Вооруженными силами Российской Федерации» и благодарность Министерства просвещения Российской Федерации устанавливается в размере 10%; Педагогическим работникам, отнесенным к 4 квалификационному уровню надбавка устанавливается в абсолютном размере 1644,30 рублей;

ж) ведомственный знак Министерства просвещения Российской Федерации «За содействие», «100-летие МДЦ «Артек» устанавливается в размере 15%. Педагогическим работникам, отнесенным к 4 квалификационному уровню надбавка устанавливается в абсолютном размере 2466,45 рублей.

При наличии у работника права на выплату надбавки по основаниям

пунктов а) - ж), соответствующих профилю выполняемой работы, надбавка устанавливается по одному из оснований по выбору на основании письменного заявления работника.

Выплата надбавок работникам, имеющим почетные звания, нагрудные знаки и другие отличия, соответствующие профилю выполняемой работы, производится только по основной работе. При выполнении работы по совместительству и совмещению надбавка не производится.

7.2.3. **Надбавка за продолжительность непрерывной работы.**

Надбавка за продолжительность непрерывной работы устанавливается по основной должности от должностного оклада (ставки заработной платы) на 1 ставку всем работникам МАОУ ЦО № 165 имени В. А. Бердышева в процентном отношении от должностного оклада, ставки заработной платы:

№ п/п	Стаж работы	Размер надбавки, % должностного оклада, ставки заработной платы	Размер надбавки в рублях для педагогических работников, отнесенных к 4 квалификационному уровню
1	От 1 года до 5 лет	10%	1650,00
2	От 5 до 10 лет	15%	2500,00
3	От 10 до 15 лет	20%	3300,00
4	От 15 до 20 лет	25%	4150,00
5	20 лет и более	30%	5000,00

В стаж работы засчитывается:

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

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

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

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

время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место

работы (должность), а также время вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе;

время по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Стаж работы сохраняется при поступлении на работу в учреждения при отсутствии во время перерыва другой работы не позднее трех месяцев со дня увольнения из учреждения образования, дошкольного образования, дополнительного образования, прочих учреждений в сфере образования.

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

пенсионерам, вышедшим на государственную пенсию из учреждения образования (по старости, по инвалидности, за выслугу лет и другим основаниям);

занятым на сезонных работах в учреждениях образования;

участникам специальной военной операции.

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

7.2.4. **Надбавка за квалификационную категорию.**

Надбавка за квалификационную категорию устанавливается от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы. Надбавка за квалификационную категорию устанавливается педагогическим работникам, руководителям структурных подразделений ежемесячно в размере 8% - за I квалификационную категорию и в размере 16% - за высшую квалификационную категорию в зависимости от установленной квалификационной категории и объема их преподавательской (педагогической) работы.

Педагогическим работникам, отнесенным к 4 квалификационному уровню, надбавка за квалификационную категорию устанавливается в абсолютном размере, 1315,44 рублей за I квалификационную категорию и 2630,88 рублей за высшую квалификационную категорию на 1 ставку, исходя из установленной нормы учебной нагрузки, с учетом объема педагогической работы в зависимости от должности.

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

Надбавка за квалификационную категорию педагогическим работникам, заместителям директора, руководителям структурных подразделений может быть назначена однократно при прохождении аттестации на первую или высшую категорию в размере 70% должностного оклада при присвоении первой

квалификационной категории и в размере 100% при присвоении высшей квалификационной категории. (при наличии экономии фонда оплаты труда).

Надбавка за первую и высшую квалификационную категорию начисляется сверх минимального размера оплаты труда.

7.2.5. **Ежемесячное стимулирование молодому специалисту в течение 3-х лет** устанавливается в размере 25% от должностного оклада, ставки заработной платы с учетом объёма педагогической работы (учебной нагрузки) пропорционально отработанному времени. Педагогическим работникам, отнесенным к 4 квалификационному уровню, ежемесячное стимулирование устанавливается в размере 4110,75 рублей (на 1 ставку) с учетом объёма педагогической работы (учебной нагрузки) пропорционально отработанному времени.

Одновременно должны быть соблюдены следующие условия:

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

Статус молодого специалиста сохраняется или продлевается (на срок до трех лет) в следующих случаях:

- призыв на военную службу;
- переход работника в другое образовательное учреждение;
- направление в очную аспирантуру для подготовки и защиты кандидатской диссертации на срок не более трех лет;
- нахождение в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- при получении высшего образования впервые при наличии диплома о среднем профессиональном образовании;
- другие случаи: несвоевременная выплата работодателем ежемесячного стимулирования молодому специалисту в течение 3-х лет.

Молодым специалистом также признается работник, поступивший на работу в Учреждение впервые, а также приступивший к работе в педагогической должности после окончания учреждения высшего или среднего профессионального образования, уже находясь в трудовых отношениях с работодателем.

Ежемесячное стимулирование молодому специалисту начисляется сверх минимального размера оплаты труда.

7.2.6. **Советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями** устанавливается ежемесячное денежное вознаграждение, в размере 5000,0 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».

7.2.7. **Премии по итогам работы за календарный период (месяц, год).**

Основным критерием для выплаты премии по итогам календарного периода служит успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде. Премия по итогам работы за календарный период (месяц, год) устанавливается при выполнении показателей, предусмотренных планом работы Учреждения, соблюдении правил внутреннего трудового распорядка, работникам, 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, отсутствии нарушений исполнительской дисциплины и с учетом личного вклада работника в общие результаты труда.

Конкретные размеры премий в процентном соотношении от должностного оклада, ставки заработной платы, исчисляемые пропорционально отработанному времени работника по итогам календарного периода (месяц, год) определяются решением Комиссии.

Премия по итогам календарного периода (месяц, год) работнику оформляется приказом руководителя Учреждения.

Премии по итогам календарного периода (месяц, год) устанавливаются из средств экономии фонда оплаты труда и максимальным размером для работника не ограничиваются, начисляются работникам пропорционально отработанному времени.

Премиальные выплаты по итогам работы за календарный период (месяц, год) начисляются из средств экономии фонда оплаты труда, утвержденного на текущий финансовый год.

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

7.2.8. **Премии за выполнение важных и особо важных заданий.**

Премия за выполнение важных и особо важных заданий работнику устанавливается приказом директора за качественное и оперативное выполнение конкретного важного или особо важного задания, не входящего в круг основных обязанностей работника, в размере 50 % должностного оклада, ставки заработной платы. Основанием для осуществления премиальных выплат за выполнение важных и особо важных заданий является наличие поручения директора конкретному

работнику (работникам) выполнить особо важные работы (важную работу) в установленный срок. Решение о выплате единовременной премии за выполнение важных и особо важных заданий и ее размере принимается директором.

Премиальные выплаты устанавливаются приказом директора Учреждения из средств экономии фонда оплаты труда, утвержденного на текущий финансовый год.

Критерии, по которым выполнение заданий относится к важным и особо важным, определяются настоящим Положением.

№ п/п	Наименование критерия, по которому выполнение задания относится к важному и особо важному	Размер премии в % должностного оклада, ставки заработной платы
1	Своевременная подготовка к новому учебному году (подготовка помещений и территории учреждения к приемке городской комиссией к началу учебного года)	50
2	Оперативное и качественное устранение снежных заносов, аварийных ситуаций, последствий форс- мажора	50
3	Разработка, внедрение, реализация программ, проектов, инновационных технологий	50
4	Результативное участие учреждения, педагогических работников в конкурсах и мероприятиях, проводимых на муниципальном, региональном, всероссийском, международном уровнях. Результаты участия в конкурсных мероприятиях. Поощрение победителей конкурсов осуществляется при предоставлении подтверждающих документов, грамот, дипломов, сертификатов	50
5	Представление инновационного опыта работы учреждения на фестивалях, форумах, конференциях, совещаниях, проводимых на различных уровнях (на федеральном уровне, межрегиональном уровне, региональном уровне)	50
6	Организация и участие в культурно-массовых мероприятиях на муниципальном, региональном, межрегиональном, всероссийском, международном уровнях	50
7	Особый вклад в развитие учреждения или сферы образования: разработка и публикация методических материалов по направлениям развития системы образования, разработка и апробация новых подходов и технологий, обеспечивающих повышение эффективности образовательной деятельности	50

7.2.9 Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности.

Качественные показатели эффективности деятельности работников устанавливаются настоящим Положением по каждой должности (профессии), с учетом достижения целей, показателей эффективности деятельности Учреждения и направлены на эффективное выполнение их должностных (профессиональных) обязанностей.

Распределение надбавки за качественные показатели эффективности деятельности работникам осуществляется Комиссией по установлению выплат стимулирующего характера (далее - Комиссия), которая организует работу в соответствии с разделом VIII настоящего Положения.

Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности устанавливается работнику за календарный месяц, на основании критериев оценки

качества выполняемых работ (Приложение № 3). Анализируемым периодом работы является период между заседаниями Комиссии.

При установлении надбавки за качественные показатели эффективности деятельности используются следующие принципы оценки трудовой деятельности:

- единая процедура и технология оценивания;
- достоверность используемых данных;
- беспристрастность и объективность оценки трудовой деятельности работника;
- комплексный анализ результатов труда.

Механизм подведения итогов оценки качества выполняемых работ: баллы и проценты.

Размеры надбавки за качественные показатели эффективности деятельности определяются как для работников по основной должности, так и по совместительству пропорционально фактически отработанному времени в расчетном периоде, согласно табелю учета рабочего времени.

В Учреждении предусмотрены выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые работникам в процентном соотношении от ставки заработной платы, должностного оклада в абсолютном размере при соблюдении условий их осуществления:

- за осуществление подготовки учебных комплексов по новым дисциплинам, вводимым в связи с изменением учебных планов 10%;
- за осуществление деятельности по организации творческих, интеллектуальных, научных и других объединений учащихся (например, научных обществ учащихся) 20%;
- за осуществление учителями (преподавателями) физической культуры деятельности организации школьных, студенческих спортивных клубов 20%;
- выплаты работнику(ам), на которого(ых) с письменного согласия возложены общественно значимые виды деятельности, в том числе по:

содействию создания условий, повышающих результативность деятельности Учреждения, благоприятного климата в коллективе в размере 10 %;

участию в разработке локальных нормативных актов, подготовке и организации социально значимых мероприятий Учреждении в размере 20 %;

контролю за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права в размере 20 %;

контролю за выполнением условий трудовых договоров работников, дополнительных соглашений к трудовым договорам, Коллективных договоров в размере 20 %.

7.3. Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются в пределах фонда оплаты труда и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

7.4. Решение о начислении выплат стимулирующего характера конкретному работнику оформляется приказом директора на основании протокола Комиссии.

7.5. Объем стимулирующей части фонда оплаты труда устанавливается в размере не менее 20% от фонда оплаты труда Учреждения.

VIII. Требования к организации работы Комиссии

8.1. В компетенцию Комиссии входит оценка материалов по самоанализу и деятельности работников в соответствии с утверждёнными критериями за выполнение качественных показателей эффективности деятельности.

8.2. Комиссия состоит в количестве не менее 5 человек. В состав Комиссии входят представители администрации (за исключением директора), работников (по категориям персонала) и председатель первичной профсоюзной организации.

Состав Комиссии избирается общим собранием работников простым большинством голосов и утверждается приказом директора.

Работники имеют право присутствовать на заседании комиссии по распределению стимулирующих выплат, давать необходимые пояснения.

8.3. Работники самостоятельно заполняют материалы ежемесячно по самоанализу своей деятельности и представляют на рассмотрение Комиссии ежемесячно, за 2 дня до даты заседания Комиссии. Непосредственные руководители работников предоставляют аналитическую информацию о показателях деятельности работников. В случае совпадения дней представления материалов самоанализа с выходным или нерабочим праздничным днем материалы представляются накануне этого дня.

8.4. Показатели эффективности деятельности работников должны быть направлены на эффективное выполнение их должностных (профессиональных) обязанностей, а также должны быть проверяемыми и измеримыми.

8.5. Заседание Комиссии проводится в любой день в период с 20 по 25 число каждого месяца и считается состоявшимися при участии не менее половины членов Комиссии. В случае совпадения дня заседания Комиссии с выходным или нерабочим праздничным днем заседание проводится накануне этого дня.

8.6. 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.

*Лист оценки деятельности заполняется работником по основной должности.

В случае заключения с работником Учреждения трудового договора по основной должности и трудового договора по совместительству, лист оценки деятельности заполняется по каждой должности отдельно.

8.7. Секретарь Комиссии на основании всех материалов составляет итоговый оценочный лист всех работников в баллах для установления надбавки за качественные показатели за месяц.

8.8. Порядок расчета стоимости балла.

Главный бухгалтер (либо бухгалтер по начислению заработной платы):

предоставляет в Комиссию размер стимулирующего фонда по категориям работников в разрезе источников финансирования;

содействует при подсчете количества баллов и расчете стоимости баллов в разрезе источников финансирования.

Стоимость одного балла определяется по следующей формуле:

Сб = (Сф/Кб),

где: Сб - стоимость одного балла, рублей;

Сф - фактическая стимулирующая часть фонда

Кб - общее количество набранных баллов работниками Учреждения по группе персонала.

Размер стимулирующей выплаты за качественные показатели эффективности деятельности по каждому работнику, рассчитывается по следующей формуле:

Р = (Скр*Сб),

где: Р - размер стимулирующей выплаты за качественные показатели эффективности деятельности, конкретному работнику, рублей;

Скр - сумма баллов, набранных работником за качественные показатели эффективности деятельности;

Сб - стоимость одного балла для каждого источника финансирования, рублей.

8.9. Размер выплаты за качественные показатели эффективности деятельности может быть снижен, либо с учетом тяжести допущенных нарушений, работник может быть частично лишен стимулирующих выплат в случаях:

нарушения Устава МАОУ ЦО № 165 имени В. А. Бердышева;

нарушения Правил внутреннего трудового распорядка для работников МАОУ ЦО № 165 имени В. А. Бердышева;

невыполнения или несвоевременного исполнения приказов и распоряжений вышестоящих органов, директора, других нормативных актов, зафиксированные в приказах по МАОУ ЦО № 165 имени В. А. Бердышева;

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;

нарушения должностных инструкций, инструкций по охране жизни и здоровья воспитанников, инструкций по охране труда;

нарушения трудовой дисциплины, применения дисциплинарного взыскания.

Решение об уменьшении выплат стимулирующего характера устанавливается приказом директора на основании обоснованного решения заседания Комиссии.

Максимальный порог уменьшения стимулирующих выплат не может превышать 20 % от заработной платы в месяц. После уменьшения выплат начисленная заработная плата работника не может быть ниже минимального размера оплаты труда, рассчитанного пропорционально отработанному времени.

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

Комиссия обязана осуществить проверку обоснованности заявления работника и предоставить исчерпывающий ответ в течение пяти рабочих дней.

При положительном решении вопроса в оценочный лист путем зачеркивания предыдущей оценки вносится исправление, которое заверяется подписями всех членов Комиссии.

8.10. Результаты заседания Комиссии оформляются протоколом. В протоколе заседания Комиссии указывается:

наименование 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 работникам Учреждения с указанием количества баллов;

общая сумма набранных работниками баллов и стоимость балла;

подписи председателя, секретаря и членов Комиссии.

8.11. Информирование работников полученных баллов, % за качественные показатели деятельности производится путем ознакомления под подпись с оценочными листами за месяц.

8.12. На основании протокола заседания Комиссии директор издает приказ о

начислении стимулирующих выплат работникам за качественные показатели эффективности деятельности, премировании, выплатах стимулирующего характера, устанавливаемые работникам в процентном соотношении.

IX. Порядок и условия оплаты труда директора, заместителей директора и главного бухгалтера

9.1. Условия оплаты труда директора Учреждения устанавливаются трудовым договором между департаментом образования мэрии города Новосибирска и директором Учреждения в соответствии с системой оплаты труда (Положение, утвержденное постановлением мэрии города Новосибирска от 17.02.2020 № 557, Соглашение).

9.2. Условия оплаты труда заместителей директора и главного бухгалтера Учреждения устанавливаются трудовым договором между директором Учреждения и заместителями директора, главным бухгалтером в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников МАОУ ЦО № 165 имени В. А. Бердышева, Коллективным договором.

9.3. Размер должностного оклада директора Учреждения устанавливается с учетом группы по оплате труда руководителей, к которой отнесено Учреждение. Группа по оплате труда руководителя учреждения определяется исходя из количества баллов в соответствии с таблицей 7 Положения, утвержденного постановлением мэрии города Новосибирска от 17.02.2020 № 557. Количество баллов, предусмотренных таблицей 7 Положения, утвержденного постановлением мэрии города Новосибирска от 17.02.2020 № 557, получается путем суммирования баллов по показателям и условиям, характеризующим деятельность учреждения. Критерии устанавливаются исходя из показателей, характеризующих Учреждение и определяющих сложность труда руководителя (масштаб управления, особенности деятельности и значимость Учреждения). Отнесение Учреждения к группе по оплате труда руководителей утверждается приказом начальника департамента образования мэрии города Новосибирска в соответствии с критериями, приведенными в таблице 8 Положения, утвержденного постановлением мэрии города Новосибирска от 17.02.2020 № 557.

9.4. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения, формируемый за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемый за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этого учреждения устанавливается:

при финансировании из средств субвенций из областного бюджета Новосибирской области - в зависимости от группы по оплате труда руководителей:

№ п/п	Группа по оплате труда руководителей	Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя и среднемесячной заработной платы работников, раз	Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы каждого из заместителей руководителя, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников, раз
1	2	3	4
1	IV группа	3,5	2,8
2	III группа	4,0	3,2
3	II группа	4,5	3,6
4	I группа	5,0	4,0

при финансировании из средств бюджета города Новосибирска - в зависимости от среднесписочной численности работников, в соответствии с постановлением мэрии города Новосибирска от 18.09.2019 № 3477:

№ п/п	Среднесписочная численность работников учреждения, человек	Превышение среднемесячной заработной платы руководителя над среднемесячной заработной платой работников не более, раз	Превышение среднемесячной заработной платы каждого из заместителей руководителя, главного бухгалтера над среднемесячной заработной платой работников не более, раз
1	2	3	4
1	До 100	3,0	2,4
2	101 - 200	3,5	2,8
3	201 - 300	4,0	3,2
4	301 - 1000	4,5	3,6
5	Более 1000	5,0	4,0

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

Определение среднемесячной заработной платы руководителей, их

заместителей, главных бухгалтеров и работников Учреждения в целях определения уровня соотношения осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.04.2025 № 540 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы», а также указаниями по заполнению форм федерального статистического наблюдения «Сведения о численности и заработной плате работников», утверждаемыми федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

9.5. Размеры должностных окладов заместителей директора, устанавливаются директором Учреждения в соответствии со штатным расписанием, с настоящим Положением, с учетом сложности и объема выполняемой работы в размере на 10-30 % ниже должностного оклада директора.

9.6. Размер должностного оклада главному бухгалтеру Учреждения устанавливается с учетом группы по оплате труда руководителя, к которой отнесено Учреждение на основании постановления мэрии города Новосибирска от 30.09.2019 № 3610.

9.7. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера директору Учреждения устанавливаются трудовым договором в соответствии с системой оплаты труда, установленной Положением, утвержденным постановлением мэрии города Новосибирска от 17.02.2020 № 557.

9.8. Выплаты компенсационного характера заместителям директора, главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются директором Учреждения в соответствии с настоящим Положением.

При установлении компенсационных выплат характеристика условий труда должна быть отражена в трудовых договорах.

Выполнение заместителями директора дополнительной работы в пределах рабочего времени – по совмещению, за пределами рабочего времени – по внутреннему совместительству разрешается по решению руководителя Учреждения.

Заместители руководителя помимо основной работы, вправе осуществлять преподавательскую (педагогическую) работу в классах, группах, кружках, секциях, на условиях совмещения, обусловленного в дополнительном соглашении к трудовому договору.

Преподавательская работа заместителям руководителя предоставляется при условии, если учителя, преподаватели, для которых Учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

Выполнение главным бухгалтером дополнительной работы по совмещению и внутреннему совместительству разрешается в случаях замены временно

отсутствующего специалиста по основной деятельности (решение о работе по замещению принимается директором Учреждения).

Решение о замещении должности педагогических работников в отношении директора Учреждения принимается начальником департамента образования мэрии города Новосибирска.

9.9. Размер надбавки за ученую степень, ученое звание директору, заместителям директора, главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с Положением, утвержденным постановлением мэрии города Новосибирска от 17.02.2020 № 557.

9.10. Размер надбавки за почетные звания, нагрудные знаки и другие отличия, соответствующие профилю выполняемой работы, устанавливаются в соответствии с Положением, утвержденным постановлением мэрии города Новосибирска от 17.02.2020 № 557.

9.11. Надбавка за квалификационную категорию устанавливается от должностного оклада. Порядок, условия и конкретные размеры надбавки за квалификационную категорию устанавливаются директору начальником департамента.

Надбавка директору Учреждения устанавливается ежемесячно: за первую квалификационную категорию в размере 10%, за высшую квалификационную категорию - в размере 18% от должностного оклада.

Порядок присвоения квалификационной категории директору определяется правовым актом департамента.

В случае если заместителями руководителя на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору выполняется учебная (преподавательская) работа без занятия штатной должности и заместители руководителя имеют квалификационную категорию как педагогические работники, им устанавливается ежемесячная надбавка за квалификационную категорию на условиях и в размере, установленном в Положении для работников, осуществляющих данный вид деятельности.

9.12. Размер надбавки за продолжительность непрерывной работы директору устанавливается исходя из продолжительности работы в учреждениях образования в должности руководителя в следующих размерах:

10% должностного оклада - от 1 года до 5 лет;

15% должностного оклада - от 5 года до 10 лет;

20% должностного оклада - от 10 года до 15 лет;

25% должностного оклада - от 15 года до 20 лет;

30% должностного оклада - свыше 20 лет.

Непрерывный трудовой стаж сохраняется, если перерыв в работе не превысил трех месяцев.

9.13. Условия, порядок и размеры стимулирования директору Учреждения

устанавливаются в соответствии с Положением, утвержденным постановлением мэрии города Новосибирска от 17.02.2020 № 557.

9.14. Комиссия по установлению стимулирующих выплат, созданная в департаменте, не реже двух раз в год оценивает результаты выполнения качественных показателей эффективности деятельности учреждений и определяет конкретные размеры надбавки за качественные показатели эффективности деятельности директору, которые устанавливаются приказом начальника департамента образования мэрии города Новосибирска.

Стимулирование директора производится по представлению Учреждением информации в Департамент о выполнении качественных показателей эффективности деятельности с учетом мнения профсоюзной организации Учреждения.

9.15. Условия установления выплат стимулирующего характера заместителям директора, главному бухгалтеру осуществляются в соответствии с разделом VII. «Порядок установления и условия выплат стимулирующего характера».

9.16. Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности и премии по итогам календарного периода не начисляются (частично не начисляются в размере, не превышающем 20%) руководителю Учреждения в случаях, предусмотренных пунктом 5.10 постановления мэрии города Новосибирска от 18.09.2019 № 3477, а также в случаях:

наложения дисциплинарного взыскания в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;

нарушения требований, нормативов, установленных постановлением мэрии города Новосибирска от 18.09.2019 № 3477, Положением, утвержденным постановлением мэрии города Новосибирска от 17.02.2020 № 557.

При наличии указанных случаев надбавка за качественные показатели эффективности деятельности и премия по итогам календарного периода руководителю Учреждения не начисляются (частично не начисляются в размере, не превышающем 20%) за месяц, следующий за месяцем, в котором установлен факт нарушения.

Решение о неначислении (частичном неначислении в размере, не превышающем 20%) надбавки за качественные показатели эффективности деятельности и премии по итогам календарного периода руководителю Учреждения принимается комиссией по установлению стимулирующих выплат руководителям учреждений, созданной в департаменте образования мэрии города Новосибирска.

9.17. Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности заместителю руководителя Учреждения, главному бухгалтеру учреждения не начисляется (частично не начисляется в размере, не превышающем 20%) в случаях, предусмотренных, пунктом 5.15 постановления мэрии города Новосибирска от 18.09.2019 № 3477, при наличии вины главного бухгалтера.

9.18. Директору Учреждения премия за выполнение важных и особо важных заданий устанавливается приказом начальника департамента, за качественное и оперативное выполнение важного или особо важного задания и выплачивается единовременно при наличии экономии фонда оплаты труда, утвержденного на текущий финансовый год, в размере не более 50 % должностного оклада.

К работам, за выполнение которых выплачивается премия за выполнение важных и особо важных заданий, не относятся работы, выполняемые в плановом порядке.

Перечень работ, за выполнение которых директору Учреждения выплачивается премия за выполнение важных и особо важных заданий:

- Стратегические проекты отраслевого уровня
- Работы по предотвращению аварийных ситуаций
- Устранение аварийных ситуаций и их последствий
- Качественное и оперативное выполнение дополнительного объема работ (без оплаты) наряду с успешным выполнением основных функций
- Реализация экспериментальных и инновационных проектов
- Непредвиденные и дополнительные работы
- Разработка программ, проектов, инновационных технологий
- Улучшение результатов деятельности учреждения по результатам мониторинга за календарный год
- Улучшение результатов деятельности по итогам мониторинга за учебный год
- Организация и проведение мероприятий на межрегиональном уровне, на региональном уровне
- Представление опыта работы учреждения на фестивалях, конференциях, форумах
- Организация и участие в культурно-массовых мероприятиях на муниципальном, региональном, всероссийском, международном уровнях
- Особый вклад в развитие учреждения или сферы образования: разработка и публикация методических материалов по направлениям развития системы образования, разработка и апробация новых подходов и технологий, обеспечивающих повышение эффективности образовательной деятельности

- Представление инновационного опыта образовательных учреждений на конференциях, совещаниях, проводимых на различных уровнях (на международном, федеральном, межрегиональном, региональном уровне)

Выплата премии по итогам работы за календарный период (месяц, год) директору устанавливаются на основании приказа начальника департамента при условии выплаты премии работникам Учреждения, отсутствия нарушений исполнительской дисциплины. Размер премии по итогам календарного периода (месяц, год) директору определяет начальник департамента на основании предложений комиссии по установлению стимулирующих выплат, созданной в департаменте, за достигнутые результаты работы Учреждения.

Премиальные выплаты по итогам работы за календарный период (месяц, год) начисляются при наличии экономии фонда оплаты труда, утвержденного в текущем календарном периоде, и максимальным размером в абсолютном выражении не ограничивается.

9.19. Премиальные выплаты заместителям руководителя Учреждения и главному бухгалтеру по итогам работы за календарный период не начисляются при наличии в периоде, за который выплачивается премия, следующих упущений в работе:

наложения дисциплинарного взыскания в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;

финансовых нарушений в деятельности учреждения по результатам проверок контролирующих организаций;

нецелевого или неэффективного использования бюджетных средств;

неправомерных расходов;

образования несанкционированной дебиторской и кредиторской задолженности;

неполного освоения лимитов бюджетных обязательств по итогам года;

несвоевременного представления установленной бюджетной отчетности;

чрезвычайных ситуаций в учреждении, обусловленных недобросовестным исполнением должностных обязанностей.

Решение о невыплате премии по итогам работы за календарный период руководителю Учреждения при наличии оснований принимается комиссией департамента по установлению выплат стимулирующего характера руководителям учреждений образования, решение о невыплате премии по итогам работы за календарный период заместителям руководителя и главному бухгалтеру принимается Комиссией по установлению выплат стимулирующего характера Учреждения.

Условия выплат стимулирующего характера заместителям директора и главному бухгалтеру осуществляются в соответствии с разделом VII «Порядок

установления и условия выплат стимулирующего характера».

Максимальный размер надбавки за качественные показатели эффективности деятельности заместителям директора и главному бухгалтеру не должен превышать предельного размера надбавки за качественные показатели эффективности деятельности руководителя Учреждения.

Все выплаты стимулирующего характера директору, заместителям директора и главному бухгалтеру Учреждения за счет средств бюджета и средств, поступающих от приносящий доход деятельности, производятся пропорционально отработанному времени в расчетном периоде согласно табелю учета рабочего времени.

X. Социальные гарантии, льготы и компенсации

10.1. С целью повышения социального статуса молодых специалистов им предоставляется мера социальной поддержки в соответствии с постановлением мэрии города Новосибирска от 06.10.2009 № 405 «О социальной поддержке молодых специалистов муниципальных учреждений образования» в виде единовременного пособия в размере действующего прожиточного минимума трудоспособного населения, установленного Постановлением Губернатора Новосибирской области для трудоспособного населения, при одновременном соблюдении работником следующих условий:

впервые окончил учреждение высшего или среднего профессионального образования;

заключил трудовой договор с Учреждением, функции по управлению которым осуществляет Департамент;

работа по основному месту работы в соответствии с полученной специальностью и квалификацией при условии выполнения нормы рабочего времени (педагогической или учебной нагрузки), установленной за ставку заработной платы, должностного оклада.

10.1.1. Статус молодого специалиста возникает у выпускника учреждений среднего и высшего профессионального образования, в возрасте до 35 лет, со дня заключения им трудового договора с Учреждением по основному месту работы и действует в течение трех лет.

10.1.2. Статус молодого специалиста возникает у лиц, закончивших полный курс обучения по очной (заочной) форме в образовательных организациях высшего образования, профессиональных образовательных организациях, прошедших государственную (итоговую) аттестацию и получивших документы государственного образца об уровне образования (любого профиля).

10.1.3. Статус молодого специалиста сохраняется или продлевается (на срок до трех лет) в следующих случаях:

- призыв на военную службу;
- переход работника в другое образовательное учреждение;
- направление в очную аспирантуру для подготовки и защиты кандидатской диссертации на срок не более трех лет;
- нахождение в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- при получении высшего образования впервые при наличии диплома о среднем профессиональном образовании;
- другие случаи: несвоевременная выплата работодателем ежемесячного стимулирования молодому специалисту в течение 3-х лет.

Молодым специалистом также признается работник, поступившим на работу в Учреждение впервые, а также приступивший к работе в педагогической должности после окончания учреждения высшего или среднего профессионального образования, уже находясь в трудовых отношениях с работодателем.

10.2. Назначение и выплата единовременного пособия.

Решение о выплате либо об отказе в выплате единовременного пособия принимается департаментом образования мэрии города Новосибирска.

Выплата единовременного пособия осуществляется на зарплатную карту молодого специалиста в размере действующего прожиточного минимума, утвержденного постановлением Губернатора Новосибирской области.

10.3. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, привлекаемые к сверхурочной работе сверх 120 часов в год, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, достигшие возраста сорока лет при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на

основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.

10.4. Работникам МАОУ ЦО № 165 имени В. А. Бердышева, нуждающимся в материальной поддержке и проживающим на значительном расстоянии от места работы, а также имеющим разъездной характер работы, на основании приказа директора устанавливается выплата за проезд на городском транспорте в размере 400 рублей в месяц, начисленная за фактически отработанное время.

10.5. Оплата отпускных - это самостоятельный вид выплаты, который не является частью заработной платы за отработанное время. Это компенсация за период отдыха, когда работник освобожден от трудовых обязанностей, но сохраняет право на доход. Работодатель обязан выплатить отпускные не позднее чем за три календарных дня до начала отпуска.

10.6. Учебный отпуск — это дополнительный отпуск с сохранением среднего заработка, который работодатель обязан предоставить работнику для сдачи экзаменов, защиты диплома или поступления в учебное заведение.

Условия: работник получает образование соответствующего уровня впервые (например, первое высшее), учится по программе с государственной аккредитацией и на заочной или очно-заочной форме. Также учеба должна быть успешной (без академических задолженностей).

Основанием для предоставления учебного отпуска является справка-вызов из учебного заведения.

Совместителям оплачиваемый учебный отпуск не предоставляется (только по основному месту работы).

Работодатель обязан выплатить отпускные не позднее чем за три календарных дня до начала учебного отпуска.

10.7. Оплата листа нетрудоспособности (больничного) -это государственное социальное пособие. Оно компенсирует утраченный заработок на время болезни. Первые три дня болезни оплачивает работодатель из собственных средств. Начиная с четвертого дня, пособие выплачивается за счет Социального фонда России (СФР). Работодатель рассчитывает и выплачивает свою часть (за первые 3 дня) вместе с ближайшей заработной платой. СФР перечисляет свою часть напрямую работнику в течение 10 рабочих дней после получения сведений от работодателя. Больничный лист оформляется в электронном виде. С пособия удерживается НДФЛ.

10.8. Оплата дополнительных выходных дней по уходу за ребёнком-инвалидом производится в размере среднего заработка родителя. Работодатель начисляет сумму одновременно с ближайшей заработной платой, а затем получает возмещение от Социального фонда России.

10.9. Гарантии и компенсации работникам в случае сдачи ими крови и ее компонентов**.**

Оплата донорских дней регулируется статьей 186 ТК РФ.

В день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского осмотра работник освобождается от работы.

В случае, если по соглашению с работодателем работник в день сдачи крови и ее компонентов вышел на работу (за исключением работ с вредными и (или) опасными условиями труда, когда выход работника на работу в этот день невозможен), ему предоставляется по его желанию другой день отдыха.

В случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день работнику по его желанию предоставляется другой день отдыха.

После каждого дня сдачи крови и ее компонентов работнику предоставляется дополнительный день отдыха. Указанный день отдыха по желанию работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение года после дня сдачи крови и ее компонентов.

При сдаче крови и ее компонентов работодатель сохраняет за работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха.

X. Особенности использования фонда оплаты труда, сформированного за счет средств от приносящей доход деятельности

10.1. Учреждение в соответствии с Уставом вправе осуществлять деятельность, приносящую доход.

10.2. Для выполнения работ, связанных с расширением объема оказываемых Учреждением услуг, Учреждение вправе осуществлять привлечение, помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности. При этом при необходимости утверждается временное штатное расписание. Заключение срочных трудовых договоров для выполнения определенной трудовой функции и конкретного вида работы или задания не требует наличия штатного расписания. В трудовом договоре не указывается занимаемая должность, а только объем работы (задания), размер оплаты труда и срок, на который заключен трудовой договор.

10.3. Средства, полученные от оказания платных образовательных услуг (иных платных услуг), идут на формирование фонда оплаты труда и на укрепление материально-технической базы Учреждения.

10.4. Доход от реализации платных образовательных услуг (иных платных услуг) распределяется следующим образом: на стимулирующие выплаты до 65% работникам Учреждения из средств, полученных от приносящей доход

деятельности, из них не более 20% - на административно-управленческий и вспомогательный персонал.

10.5. В основе расчета заработной платы работникам, оказывающим платные услуги, заложены тарифы, утвержденные постановлением мэрии города Новосибирска.

10.6. Расчет заработной платы осуществляется по формуле:

ЗП = (ОЧ * Н*КД) * РК* К,

где ЗП - заработная плата работника;

ОЧ - стоимость образовательного часа;

Н - нагрузка по платной услуге;

КД - коэффициент доплат;

РК - районный коэффициент;

К - коэффициент выполнения услуги (соотношение начисленного дохода к выполнению услуги).

XI. **Заключительное положение**

Директор Учреждения использует экономию фонда оплаты труда, полученную за счет проведения мероприятий по оптимизации штатной численности и изменению трудового процесса, на увеличение заработной платы работников, в том числе на выплату премии по итогам календарного периода, премии за выполнение важных и особо важных заданий. Не допускается использование в целях осуществления выплат стимулирующего характера экономии бюджетных ассигнований на оплату труда, возникшей в связи с наличием количества вакантных ставок, превышающего 15% утвержденной в установленном порядке численности работников Учреждения.

На должностные оклады, выплаты компенсационного и стимулирующего характера начисляется районный коэффициент в размере 1,25 в соответствии с постановлением администрации Новосибирской области от 20.11.1995 № 474 «О введении повышенного районного коэффициента к заработной плате на территории области».

При наступлении у работника, директора права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

Положение, согласованное с профсоюзной организацией, и трудовым коллективом, вводится в действие на основании приказа директора, в соответствии с установленным законодательством и Уставом МАОУ ЦО № 165 имени В. А. Бердышева.

В случае необходимости изменений в системе оплаты труда, в указанное Положение и (или) приложения к нему вносятся изменения приказом директора по

согласованию с профсоюзной организацией.

Настоящее Положение действует в МАОУ ЦО № 165 имени В. А. Бердышева с 01.11.2026 до принятия нового Положения о системе оплаты труда.

Настоящее Положение применяется к правоотношениям, возникшим с 01.09.2026.

Приложение № 1 к Положению о системе оплаты труда работников МАОУ ЦО № 165 имени В. А. Бердышева

Расчетный лист работника МАОУ ЦО № 165 имени В. А. Бердышева

Организация:	**МАОУ ЦО № 165 имени В. А. Бердышева**					Должность:		
Подразделение:						Оклад (тариф):		
Вид	Период	Рабочие		Оплачено	Сумма	Вид	Период	Сумма
		Дни	Часы					
Начислено:						**Удержано:**		
Должностной оклад						НДФЛ		
Ставка заработной платы						Профсоюзные взносы		
Виды выплат компенсационного характера установленные непосредственно работнику, согласно Положению						По исполнительному листу		
Виды выплат стимулирующего характера, установленные непосредственно работнику, согласно Положению						**Выплачено:**		
Районный коэффициент						За первую половину месяца (Банк, вед. № 1 от 25.01.24)		
Другие виды начислений, установленные непосредственно работнику (отпускные, компенсация за проезд, оплата листа нетрудоспособности и другие)						Зарплата за месяц (Банк, вед. № 4 от 09.02.24)		
						Другие выплаты (отпускные, компенсация за проезд, оплата листа нетрудоспособности и другие)		
Долг предприятия на начало						Долг работника на конец		
Общий облагаемый доход:								

Приложение № 2
к Положению о системе оплаты
труда работников МАОУ ЦО
№ 165 имени В. А. Бердышева

Тарификационный список педагогических работников МАОУ ЦО № 165 имени В. А. Бердышева
на «1» сентября 20__ года

Приложение № 3
к Положению о системе оплаты
труда работников МАОУ ЦО
№ 165 имени В. А. Бердышева

ПОКАЗАТЕЛИ ДЛЯ РАСЧЕТА НАДБАВКИ РАБОТНИКАМ ЗА КАЧЕСТВЕННЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧРЕЖДЕНИЯ

	Критерий	Единица измерения	Значение	Баллы	Периодичность установления надбавки
1.	**Учитель**				
Качество обучения					
1.	Количество обучающихся на «хорошо» и «отлично» (качественная успеваемость)	%	По математике		Ежемесячно (с учетом результатов предшествующего учебного периода)
			60 - 100	15	
			40 - 59	12	
			35 - 39	10	
			По русскому языку		
			70 - 100	5	
			50 - 69	4	
			40 - 49	3	
			По предметам литература, иностранный язык, физика, химия, география, природоведение, биология, история, обществознание, МХК, право, экономика 5-11кл:		
			70 - 100	15	
			60 - 69	12	
			50 - 59	10	
			По предметам искусство (Музыка), искусство (ИЗО), физкультура, технология, ОБЖ, информатика в 5-11кл:		
			95 - 100	6	
			85 - 94	10	
			По предметам русский язык и математика в 1-4 классах (среднее значение):		
			80 - 100	10	
			65 - 79	8	

2.	Количество успевающих учащихся по предмету (абсолютная успеваемость)	%	По математике в 5-11 классах: 93 - 100	20	Ежемесячно (с учетом результатов предшествующего учебного периода)
			По русскому языку в 5-11 классах: 95 - 100	20	
			По предметам литература, иностранный язык, физика, химия, география, природоведение, биология, история, обществознание, МХК, право, экономика в 5-11кл: 97 - 100	15	
			По предметам искусство (Музыка), искусство (ИЗО), физкультура, технология, ОБЖ, информатика в 5-11кл: 100	10	
			По предметам русский язык и математика в 1-4 классах (среднее значение): 100	10	
3.	Положительная динамика абсолютной успеваемости в классах с низкими показателями успеваемости (классы определяются ежегодно по результатам 1 четверти)	Единица	За каждого ученика по предмету: · математика, физика, химия; · иностранный язык; · русский язык; · литература; · биология, география, природоведение, окружающий мир, история, обществознание, МХК, право, экономика; · информатика; · физкультура, ОБЖ, технология; · ИЗО, музыка;	10 9 8 7 6 5 4 3 но не более 60	Ежемесячно (с учетом результатов предшествующего учебного периода)
4.	Сохранность контингента отличников во всех классах, где работает учитель	Единица	· За каждого отличника в соответствии с предметом: · математика, физика, химия; · иностранный язык; · русский язык; · литература;	1 0,9 0,8 0,7 0,6	Ежемесячно (с учетом результатов предшествующего учебного периода)

			· биология, география, природоведение, окружающий мир, история, обществознание, МХК, право, экономика; · информатика; · физкультура, ОБЖ, технология; · ИЗО, музыка; · для учителей начальных классов	0,5 0,4 0,3 3,1, но не более 10	
5.	Сохранность контингента хорошистов во всех классах, где работает учитель	Единица	За каждого хорошиста в соответствии с предметом: · математика, физика, химия; · иностранный язык; · русский язык; · литература; · биология, география, природоведение, окружающий мир, история, обществознание, МХК, право, экономика; · информатика; · физкультура, ОБЖ, технология; · ИЗО, музыка; · для учителей начальных классов	0,08 0,07 0,06 0,05 0,04 0,03 0,02 0,01 0,23, но не более 10	Ежемесячно (с учетом результатов предшествующего учебного периода)
6.	Качество результатов государственной итоговой аттестации по программам среднего общего образования	Баллы	За каждого выпускника, получившего		Ежемесячно (с учетом результатов предшествующего учебного периода)
			по математике: 90-100 баллов 79-89 баллов ТБ2* -78 баллов Выше среднего по НСО - ТБ2	 20 15 5 1	
			по русскому языку, литературе: 90-100 баллов ТБ2 -89 баллов Выше среднего по НСО - ТБ2	 15 10 1	
			по физике: 90-100 баллов 72-89 балов ТБ2 -71 балл выше среднего по НСО	 20 10 5 1	

			по химии: 90-100 баллов ТБ2 -89 балл 70- ТБ2 баллов выше среднего по НСО -69	 15 10 5 1	
			по биологии: 90-100 баллов ТБ2 -89 балл 65- ТБ2 баллов выше среднего по НСО -64	 15 10 5 1	
			по географии: 80-100 баллов ТБ2-80 балла 61-ТБ2 балла выше среднего по НСО -60	 15 10 5 1	
			по обществознанию, истории: 90-100 баллов ТБ2-89 балла 63- ТБ2 балла выше среднего по НСО -62	 15 10 5 1	
			по информатике: 90-100 баллов ТБ2-89 балла 73- ТБ2 балла выше среднего по НСО -72	 15 10 5 1	
			по иностранному языку: 90-100 баллов ТБ2(82б) -89 балл 71-81 балла выше среднего по НСО -70б	 15 10 5 1	
				но не более 100б	
7.	Количество победителей олимпиад	Единица	За каждого победителя: · регионального уровня · муниципального уровня · школьного уровня	 5 4 3 но не более 10	Ежемесячно (с учетом результатов предшествующего учебного периода)
8.	Количество побед в спортивных соревнованиях (для учителей физкультуры)	Единица	За каждого победителя: · регионального уровня · муниципального уровня · школьного уровня	 5 4 3 но не более 10	Ежемесячно (с учетом результатов предшествующего учебного периода)

9.	Динамика индивидуальных образовательных результатов обучающихся (по результатам годовой аттестации)	Единица	За каждого учащегося, повысившего свою годовую оценку не менее чем на один балл: · математика, · иностранный язык; физика, химия; русский язык; · литература; биология, география, природоведение, окружающий мир, история, обществознание, МХК; · информатика, ИЗО, музыка, технология, физкультура, ОБЖ.	1 0,8 0,5 0,3 но не более 10	Ежемесячно (с учетом результатов предшествующего учебного года)
Развитие внеклассной и внеурочной деятельности и её эффективность					
10.	Организация и проведение внеклассных мероприятий предмету (кроме предмета «Физкультура»)	Единица	За каждое мероприятие: · регионального уровня · муниципального уровня · районного уровня · школьного уровня	5 3 2 1 но не более 5	Ежемесячно (с учетом результатов предшествующего учебного периода)
11.	Количество проектов-победителей учебно-исследовательской, проектной деятельностью по предмету	Единица	За каждого победителя: · всероссийского уровня · регионального уровня · муниципального уровня · районного уровня	10 8 5 3 но не более 30	Ежемесячно (с учетом результатов предшествующего учебного периода)
12.	Представление работ на НПК	Единица	За каждую работу	3 но не более 12	Ежемесячно (с учетом результатов предшествующего учебного периода)
13.	Количество победителей НПК	Единица	За каждого победителя: · всероссийского уровня · регионального уровня · муниципального уровня · районного уровня	10 8 5 3 но не более 30	Ежемесячно (с учетом результатов предшествующего учебного периода)
Эффективность методической работы и повышение профессионализма					

14.	Публичное представление педагогического опыта, выступления на педагогических мероприятиях	Единица	За каждое выступление: · на региональном уровне · на муниципальном уровне · на районном уровне · на школьном уровне	5 5 4 3 но не более 10	Ежемесячно (с учетом результатов предшествующего учебного периода)
15.	Публикации в педагогических СМИ (сборниках, журналах, профессиональных газетах, образовательных сайтах)	Единица	За каждую публикацию: в печатном издании на образовательном сайте	5, но не более 10б 1, но не более 5	Ежемесячно (с учетом результатов предшествующего учебного периода)
16.	Проведение открытых уроков	Единица	За каждый урок, эффективность которого составляет: 85%-100% 65%-84% 45%-64%	5 4 3 но не более 10	Ежемесячно (с учетом результатов предшествующего учебного периода)
17.	Поступившие письменные благодарности, грамоты	Единица	За каждую · регионального уровня · муниципального уровня · районного уровня	5 4 3 но не более 10	Ежемесячно (с учетом результатов предшествующего учебного периода)
Максимальный балл				285	
Классное руководство					
18.	Качество ведения классной документации (классный журнал, личные дела, контроль ведения ученических дневников, социальный паспорт класса, планы ВР и ВУД, протоколы РС, анализ ВР и др.)	Единица	При отсутствии замечаний к срокам и порядку оформления и ведения, поддержание единых педагогических требований	5	Один раз в квартал
19.	Доля учащихся, выполняющих единые требования к внешнему виду (обеспечение единства требований к внешнему виду учащихся в соответствии с требованиями СанПиН и других нормативных документов)	%	93-100 86-92 80-85	5 4 3	Ежемесячно

20.	Доля обучающихся, охваченных горячим питанием	%	96-100 92-95 88-91 При отсутствии отрицательного баланса на карточках учащихся класса и жалоб по организации бесплатного питания	10 8 3	Ежемесячно
21.	Соблюдение сроков и порядка предоставления отчётности, информации	%	При отсутствии замечаний к срокам и порядку исполнения	5	Один раз в квартал
22.	Доля обучающихся, охваченных дополнительным образованием и ВУД	%	91-100 81-90 70-80	5 4 3	Один раз в квартал
23.	Количество обучающихся на «хорошо» и «отлично» в специализированных классах и классах с углубленным изучением отдельных предметов при 100% абсолютной успеваемости в классе	%	80 % и выше - на начальном уровне образования, 70% и выше - на основном и среднем уровнях образования	10	По итогам учебных периодов, года
			Показатель выше среднего по школе на соответствующем уровне образования	6	
			Средний показатель по школе на соответствующем уровне образования	3	
	Количество обучающихся на «хорошо» и «отлично» в общеобразовательных классах		65 % и выше - на начальном уровне образования, 50% и выше - на основном и среднем уровнях образования	10	По итогам учебных периодов, года
			Показатель выше среднего по школе на соответствующем уровне образования	6	
			Средний показатель по школе на соответствующем уровне образования	3	
24.	Наличие победителей конкурсов, конференций, фестивалей, проектов (к/р – организатор участия)	Еди-ница	За каждого победителя: · всероссийского уровня · регионального уровня · муниципального уровня · районного уровня	 5 4 3 2 но не более 10	Один раз в квартал
25.	Доля учащихся активных в решении проблем класса,	%	76-100 61-75 50-60	5 4 3	Один раз в квартал

	участвующих в работе учреждения, органов самоуправления, в социально значимых творческих делах школьного проекта «Планета «Здравствуй!»		При наличии соответствующих подтверждений (грамот, писем, благодарностей, дипломов, отзывов, в том числе информации о деятельности учащихся в средствах массовой информации)		
26.	Благоприятный психологический климат в классе (группе)	Еди-ница	Отсутствие конфликтных ситуаций и обоснованных жалоб со стороны учащихся и родителей при среднем показателе самоаттестации классного коллектива от 3-х и выше баллов	5	Ежемесячно
27.	Обеспечение безопасности жизнедеятельности учащихся в учебно-воспитательном процессе	Еди-ница	Отсутствие несчастных случаев, случаев травматизма, нарушений ПДД, ОСВОДА, правил пожарной безопасности, пропускного режима, ДДТП	10	Ежемесячно
28.	Работа с родителями (законными представителями)	%	Отсутствие жалоб при активности участия родителей в делах класса, школы 91-100 81-90 70-80	 5 4 3	Один раз в квартал
29.	Сохранность численности учащихся в классе	%	100-99 95-98 90-94	5 4 3	По итогам учебных периодов, года
30.	Посещаемость обучающихся	%	98-100 93-97 значительное снижение пропусков по неуважительной причине	5 4 3	По итогам учебных периодов, года
31.	Высокий уровень правовой и социальной компетентности учащихся	Еди-ница	Отсутствие у учащихся класса правонарушений, нарушений дисциплины и внутреннего распорядка школы	5	Ежемесячно
32.	Обеспечение доступности и открытости информации о результатах образовательной деятельности в классе (работа с электронным журналом, в “Сферуме”,	Еди-ница	По количеству, полноте и достаточности действий на странице класса (сеть класса, новости, форум, файлы, активность учащихся и родителей класса)	5	Один раз в квартал

	качество ведения классного уголка и др.)				
Максимальный балл				105	
2. Воспитатель					
1	Качество ведения документации (журнал посещаемости, календарные планы, протоколы РС и др.)	Единица	При отсутствии замечаний к срокам и порядку оформления и ведения, поддержание единых педагогических требований	5	Ежемесячно
2	Посещаемость воспитанников	%	90% - 100% 80% - 89% 75% - 79% значительное снижение пропусков по неуважительной причине	3 2 1	Ежемесячно
3	Обеспечение безопасности жизнедеятельности воспитанников в учебно-воспитательном процессе	Единица	Отсутствие несчастных случаев, случаев травматизма, нарушений ПДД, ОСВОДА, правил пожарной безопасности, пропускного режима, ДДТП	5	Ежемесячно
4	Соблюдение санитарно-гигиенического режима	Единица	Отсутствие замечаний	5	Ежемесячно
5	Работа с родителями (законными представителями)	Единица	Отсутствие жалоб со стороны родителей, регулярное проведение родительских собраний, индивидуальная работа с родителями	3	Ежемесячно
6	Своевременность оплаты родителями питания ребёнка	%	95% - 100% 90% - 94% 85% - 89%	5 4 3	Ежемесячно
7	Наличие победителей конкурсов, фестивалей и т.п.	Единица	За каждого победителя: · регионального уровня · муниципального уровня · районного уровня	 4 3 2 но не более 10	По итогам каждого квартала
8	Ведение кружковой работы по ФГОС	Единица	За каждый кружок	3 но не более 6	Ежемесячно
9	Публичное представление педагогического опыта, выступления на педагогических мероприятиях	Единица	За каждое выступление: · на региональном уровне · на муниципальном уровне · на районном уровне · на школьном уровне	 4 3 2 1 но не более 10	По итогам каждого квартала
10	Публикации в педагогических СМИ	Единица	За каждую публикацию: в печатном издании	 3	Один раз в год

	(сборниках, журналах, профессиональных газетах, образовательных сайтах)		на образовательном сайте	но не более 10 1 но не более 5	
11	Проведение открытых образовательных мероприятий	Единица	За каждое мероприятие За изготовление атрибутов к мероприятию За оформление зала к мероприятию	2 1 1 но не более 8	Один раз в год
12	Поступившие письменные благодарности, грамоты	Единица	За каждую	3 но не более 6	Один раз в год
13	Замещение отсутствующих работников	Единица	Более 5 дней 4-5 дней 2-3 дня 1 день	5 3 2 1	Ежемесячно
14	Самообразование	Единица	Повышение квалификации: аттестация КПК Посещение МО и семинаров: Город район	 5 3 2 1 но не более 10	Ежемесячно
15	Творческий подход к созданию предметно-развивающей среды в группе и на прогулочной площадке	Единица	Разработка дидактических игр (за каждую) Оформление группы, площадки и территории детского сада	1 но не более 2 1	Ежемесячно
16	Участие в рабочих группах	Единица	Рабочая группа по распределению стимулирующего фонда Рабочая группа по введению ФГОС	1 3 Но не более 6б	Ежемесячно По результатам сделанной работы
17	Работа со страничкой на сайте	Единица	Пополнение странички сайта новыми материалами	1	Ежемесячно
Максимальный балл				95	
3. Младший воспитатель					
1	Отсутствие замечаний по качеству работы со стороны надзорных служб, участников образовательного процесса	Единица	Отсутствие замечаний	3	Ежемесячно

2	Образцовое содержание группы, строгое соблюдение санитарных норм, норм ТБ и ОТ	Единица	Отсутствие замечаний · по одному из показателей · по двум показателям · по трём показателям	 1 2 3	Ежемесячно
3	Поддержание материальной базы в рабочем состоянии	Единица	Отсутствие замечаний	3	Ежемесячно
4	Участие в ремонте, благоустройстве группы, участие в утренниках, праздниках	Единица	Участие · по одному показателю · по двум показателям · по трём показателям	 1 2 3	Ежемесячно
5	Обеспечение безопасности воспитанников	Единица	Отсутствие случаев травматизма воспитанников	3	Ежемесячно
5	Участие в утренниках, праздниках	Единица	За каждое мероприятие	2, но не более 4	Ежемесячно
5	Замещение отсутствующих работников	Единица	Более 5 дней 4-5 дней 2-3 дня 1 день	5 3 2 1	Ежемесячно
5	Участие в образовательном процессе	Единица	Отсутствие замечаний	3	Ежемесячно
Максимальный балл				27	
4. Старший воспитатель					
1	Посещаемость воспитанников (средняя по ДО)	%	90-100% 80-89% 70-79% значительное снижение пропусков по неуважительной причине	3 2 1	Ежемесячно
2	Качественное выполнение плана внутреннего контроля, плана воспитательной работы	Единица	Своевременное выполнение плана контроля и плана воспитательной работы Обеспечение качественного методического сопровождения деятельности педагогов (посещение занятий, режимных моментов, анализ деятельности педагога)	1 1	Ежемесячно
3	Повышение квалификации педагогических кадров и динамика количества аттестованных педагогов	Единица	Повышение квалификации Положительная динамика количества аттестованных педагогов	1 2	Ежемесячно
4	Качественная	Еди-	Организация работы	1	Ежемесячно

	организация работы органов, участвующих в управлении Учреждением (педагогический совет)	ница	педагогических советов, творческих групп		
5	Участие в конференциях, круглых столах, конкурсах профессионального мастерства	Единица	Подготовка педагогов для участия в конкурсах профессионального мастерства: · Районный уровень · Муниципальный уровень · Региональный уровень	1 2 3	Ежемесячно
6	Обеспечение строгого соблюдения ТБ, ОТ, ПБ всеми педагогическими работниками ДО	Единица	Отсутствие замечаний по ТБ, ОТ, ПБ	1	Ежемесячно
7	Работа с документацией	Единица	Своевременная сдача документации	1	Ежемесячно
8	Самообразование	Единица	Повышение квалификации, посещение МО и семинаров, обзор методической литературы в методическом кабинете, наличие плана самообразования и его выполнение	1	Ежемесячно
Максимальный балл				15	

*ТБ2 – наименьший тестовый балл, получение которого свидетельствует о наличии системных знаний, об овладении комплексными умениями, способности выполнять творческие задания по соответствующему общеобразовательному предмету. Эта величина определяется для каждого предмета на федеральном уровне. Учителям физической культуры при отсутствии случаев травматизма на уроках устанавливается ежемесячная стимулирующая выплата, соответствующая 15 баллам.

Размер надбавки за качественные показатели эффективности деятельности работника учреждения не должен превышать 300 % должностного оклада (оклада).

Стимулирующие выплаты, установленные учителю, классному руководителю по результатам учебного периода сохраняются и выплачиваются ежемесячно до подведения итогов следующего отчётного периода, за исключением показателей качества ГИА и динамики индивидуальных образовательных результатов, результаты которых подводятся один раз в год в августе месяце, но выплата осуществляется два месяца – сентябрь и октябрь.

	Критерий	Значение	Удельный вес показателя в размере надбавки к окладу	Периодичность установления надбавки
1	2	3	4	5
1. Заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по воспитательной работе				

1	Выполнение планового объема оказываемых муниципальных услуг (работ), установленного муниципальным заданием	100% и выше	30	Один раз в квартал
		95% - 99%	20	
		90% - 94%	10	
2	Сохранение численности обучающихся (воспитанников)	99% -100%	15	Один раз в квартал
		95% - 98%	10	
		90% - 94%	5	
3	Доля работников, прошедших повышение квалификации, профессиональную переподготовку	Выше 5% от общего количества работающих	20	Один раз в квартал
		от 3% до 5% от общего количества работающих	15	
		от 1% до 2% от общего количества работающих	5	
4	Стабильность коллектива	Доля уволенных работников от общего количества работающих до 3%	20	Один раз в квартал
		Доля уволенных работников от общего количества работающих от 4% до 5%	15	
5	Наличие участников (лауреатов и победителей) олимпиад, конкурсов, конференций, фестивалей, проектов, соревнований, смотров, игр	Международный уровень	30	Один раз в квартал
		всероссийский уровень	20	
		региональный или областной уровень	10	
		городской (муниципальный уровень)	5	
6	Отсутствие нарушений и замечаний надзорных органов по результатам проверок	Отсутствие нарушений и замечаний в актах проверок	20	Один раз в квартал
7	Курирование инновационных проектов	Два проекта Один проект	60 30	Один раз в квартал
8	Соблюдение сроков и порядка предоставления отчетности, информации	При отсутствии замечаний к срокам исполнения	20	Один раз в квартал
9	Обновление информации на сайте учреждения	1раз в две недели 1 раз в месяц	20 10	Один раз в квартал
10	Отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися	Отсутствие правонарушений	5	Один раз в квартал
11	Доля обучающихся на «хорошо» и «отлично»	Более 50%	40	Один раз в квартал
		41% - 50%	20	
		35% - 40%	10	
12	Создание безопасного, психологически комфортного образовательного пространства	Отсутствие случаев травматизма	20	Один раз в квартал
		Отсутствие случаев конфликтных ситуаций	10	

13	Удельный вес аттестованных работников	95% - 100%	15	Один раз в квартал
		90% - 94%	10	
		80% - 89%	5	
14	Удельный вес работников, имеющих высшее профессиональное образование	Более 98%	15	Один раз в квартал
		95% - 97%	10	
		90% -94%	5	
Максимальный % надбавки			295%	
2. Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями				
1	Реализация целей и задач деятельности Штаба воспитательной работы	Отсутствие замечаний к результатам работы со стороны вышестоящего руководителя	50	Один раз в квартал
2	Обеспечение эффективного взаимодействия команды специалистов по воспитанию	Отсутствие конфликтных ситуаций, реализация мероприятий календарного плана воспитательной работы на высоком организационном и методическом уровне	50	Один раз в квартал
3	Сопровождение новых социально значимых проектов обучающихся	3-4 проекта 1-2 проекта	40 20	Один раз в квартал
4	Соблюдение сроков и порядка предоставления отчетности, информации	При отсутствии замечаний к срокам исполнения	20	Один раз в квартал
5	Обновление информации на сайте учреждения / в социальной сети (Госпаблик). Формирование событийного пространства ОО	1 раз в две недели / 1 раз в неделю	30	Один раз в квартал
6	Охват/доля учащихся — активных участников детских общественных объединений (РДДМ и др.)	Более 30%	30	Один раз в квартал
		21 — 30 %	20	
		15 — 20%	10	
7	Наличие участников (лауреатов и победителей) конкурсов, конференций, фестивалей, проектов, соревнований, смотров, игр, профильных смен	Всероссийский уровень	30	Один раз в квартал
		Региональный (областной) уровень	20	
		Муниципальный (городской) уровень	10	
		Районный уровень	5	
8	Высокая результативность проведения мероприятий по профилактике правонарушений и преступлений	Уменьшение количества учащихся состоящих на ВШУ и ОПДН	20	Один раз в квартал
		Стабильность показателя	10	
9	Обеспечение эффективного взаимодействия ОО с общественно - государственными и	Реализация мероприятий календарного плана воспитательной работы и РПВ по модулю “Социальное	20	Один раз в квартал

	общественными объединениями, социальными партнёрами	партнёрство”		
Максимальный % надбавки			290%	
3. Заведующий структурным подразделением				
1	Реализация целей и задач структурного подразделения	Отсутствие замечаний к результатам работы со стороны вышестоящего руководителя	85	Один раз в квартал
2	Обеспечение эффективного взаимодействия внутри структурного подразделения	Отсутствие конфликтных ситуаций	80	Один раз в квартал
3	Участие в инновационных проектах	За каждый проект	20, но не более 40	Один раз в квартал
4	Соблюдение сроков и порядка предоставления отчетности, информации	При отсутствии замечаний к срокам исполнения	20	Один раз в квартал
5	Соблюдение законодательства, норм СанПин, ТБ и ОТ	Отсутствие нарушений и замечаний в актах проверок	20	Один раз в квартал
Максимальный % надбавки			245%	
4. Педагог-психолог				
1	Просветительская и методическая работа (Выступление на родительских собраниях, конференциях, участие в проведении дней открытых дверей и т.п.)	За мероприятия муниципального уровня	30	Один раз в квартал
		районного уровня	20	
		школьного уровня	10	
2	Отсутствие замечаний по итогам проверок разного вида	Отсутствие замечаний в актах проверок	20	Один раз в квартал
3	Охват учащихся психолого-педагогической поддержкой	98% - 100%	70	Один раз в квартал
		93% - 97%	50	
		88% - 92%	35	
4	Высокая результативность проведения мероприятий по профилактике возникновения конфликтов между учащимися	Снижение количества конфликтов	10	Один раз в квартал
		Стабильность показателя	5	
5	Работа с учащимися, испытывающими психологические трудности при проведении учебно-воспитательного процесса и учащимися с ОВЗ	Индивидуальные занятия с учащимися	10	Один раз в квартал
		Организация и проведение заседаний школьной ПМПК	20	
6	Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов, ведение	Отсутствие замечаний	10	Один раз в квартал

	документации, исполнение приказов и т.д.)			
7	Работа со страничкой на сайте Пополнение сайта новыми материалами	Обновление и пополнение страницы сайта 1 раз в месяц	20	Один раз в квартал
		Обновление и пополнение страницы сайта 1 раз в квартал	10	
Максимальный % надбавки			190%	
5. Социальный педагог				
1	Охват учащихся и их семей сопровождением социального педагога и эффективность работы	98% - 100%	70	Один раз в квартал
		93% - 97%	50	
		88% - 92%	35	
		83% - 87%	20	
2	Высокая результативность проведения мероприятий по профилактике правонарушений и преступлений	Уменьшение количества учащихся состоящих на ВШУ и ОПДН	20	Один раз в квартал
		Стабильность показателя	10	
3	Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов, ведение документации, исполнение приказов и т.д.)	Отсутствие замечаний	30	Один раз в квартал
4	Просветительская и методическая работа (Выступление на родительских собраниях, конференциях, участие в проведении дней открытых дверей и т.п.)	За мероприятия муниципального уровня	30	Один раз в квартал
		районного уровня	20	
		школьного уровня	10	
5	Работа со страничкой на сайте. Пополнение сайта новыми материалами	Обновление и пополнение страницы сайта 1 раз в месяц	20	Один раз в квартал
		Обновление и пополнение страницы сайта 1 раз в квартал	10	
6	Отсутствие замечаний по итогам проверок разного вида	Отсутствие замечаний в актах проверок	20	Один раз в квартал
7	Сопровождение детей с ОВЗ	Участие в работе школьного ПМПК	30	Один раз в квартал
8	Участие в реализации инновационных проектов	3-4 проекта 1-2 проекта	40 20	Один раз в квартал
Максимальный % надбавки			200%	
6. Учитель-дефектолог, учитель-логопед				
1	Результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися	Положительная динамика у учащихся, имеющих различные нарушения речи	10	Один раз в квартал
2	Охват учащихся	от 11 % до 15 %	10	Один раз в

	сопровождением	от 8 % до 10 %	8	квартал
		от 5% до 7 % (от общего количества учащихся)	6	
3	Проведения мероприятий по своевременному обнаружению нарушений у учащихся и своевременной их коррекции	Выявление учащихся имеющих логопедические нарушения на дошкольном уровне образования (работа с детьми группы по адаптации и подготовке к школе)	10	Один раз в квартал
4	Создание специальных образовательных условий для учащихся, испытывающих затруднения в освоении образовательной программы	Работа в составе школьного ПМПК	20	Один раз в квартал
		Индивидуальная работа с детьми с ОВЗ	10	Один раз в квартал
5	Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов, ведение документации, исполнение приказов и т.д.)	Отсутствие замечаний	10	Один раз в квартал
6	Работа со страничкой на сайте. Пополнение сайта новыми материалами	Обновление и пополнение страницы сайта 1 раз в 2 недели	5	Один раз в квартал
		Обновление и пополнение страницы сайта 1 раз в месяц	4	
7	Активное участие в методической работе: методическое объединение, педагогические советы, семинары, педагогические чтения	За мероприятие муниципального уровня	5	Один раз в квартал
		районного уровня	3	
		школьного уровня	2	
Максимальный % надбавки			80%	
7. Педагог дополнительного образования				
1	Соблюдение сроков и порядка предоставления отчетности, информации	При отсутствии замечаний к срокам и порядку предоставления информации	5	Один раз в квартал
2	Посещаемость воспитанников	90% - 100% 80% - 89% 75% - 79%	15 10 5	Один раз в квартал
3	Обеспечение безопасности жизнедеятельности воспитанников в учебно-воспитательном процессе	Отсутствие несчастных случаев, случаев травматизма, нарушений ПДД, ОСВОДА, правил пожарной безопасности, пропускного режима, ДДТП	10	Один раз в квартал
4	Соблюдение санитарно-гигиенического режима	Отсутствие замечаний	5	Один раз в квартал
5	Работа с родителями (законными представителями)	Отсутствие жалоб со стороны родителей	5	Один раз в квартал
6	Наличие победителей конкурсов, фестивалей и т.п.	За победителя: всероссийского уровня регионального уровня	 20 10	Один раз в квартал

		муниципального уровня районного уровня	8 2	
7	Сопровождение школьного воспитательного процесса	Участие в общешкольных воспитательных мероприятиях	5	Один раз в квартал
8	Публичное представление педагогического опыта, выступления на педагогических мероприятиях	За выступление: на региональном уровне на муниципальном уровне на районном уровне на школьном уровне	 10 8 5 3	Один раз в квартал
9	Публикации в педагогических СМИ (сборниках, журналах, профессиональных газетах, образовательных сайтах)	За наличие публикаций в печатном издании на образовательном сайте	 10 5	Один раз в квартал
10	Проведение открытых образовательных мероприятий	За мероприятия регионального уровня муниципального уровня районного уровня школьного уровня	 5 4 3 2	Один раз в квартал
11	Поступившие письменные благодарности, грамоты	регионального уровня муниципального уровня районного уровня	5 4 3	Один раз в квартал
Максимальный % надбавки			95%	
8. Педагог-организатор				
1	Соблюдение сроков и порядка предоставления отчетности, информации	При отсутствии замечаний к срокам и порядку оформления предоставляемой информации	10	Один раз в квартал
2	Охват учащихся дополнительным образованием, досуговой деятельностью	90% - 100% 80% - 89% 75% - 79%	15 10 5	Один раз в квартал
3	Обеспечение безопасности жизнедеятельности воспитанников в учебно-воспитательном процессе	Отсутствие несчастных случаев, случаев травматизма, нарушений ПДД, ОСВОДА, правил пожарной безопасности, пропускного режима, ДДТП	10	Один раз в квартал
4	Соблюдение санитарно-гигиенического режима	Отсутствие замечаний	5	Один раз в квартал
5	Работа с родителями (законными представителями)	Отсутствие жалоб со стороны родителей	5	Один раз в квартал
6	Наличие победителей конкурсов, фестивалей и т.п.	За победителя: всероссийского уровня регионального уровня муниципального уровня районного уровня	 30 20 10 5	Один раз в квартал
7	Работа со страничкой на сайте. Пополнение сайта новыми материалами	Обновление и пополнение страницы сайта 1 раз в месяц	5	Один раз в квартал
		Обновление и пополнение страницы сайта 1 раз в квартал	4	
8	Публичное представление педагогического опыта,	За выступление: на региональном уровне	 30	Один раз в квартал

	выступления на педагогических мероприятиях	на муниципальном уровне на районном уровне на школьном уровне	20 10 5	
9	Публикации в педагогических СМИ (сборниках, журналах, профессиональных газетах, образовательных сайтах)	За публикацию: в печатном издании на образовательном сайте	 5 1	Один раз в квартал
10	Проведение открытых образовательных мероприятий	За мероприятия регионального уровня муниципального уровня районного уровня школьного уровня	 30 20 10 5	Один раз в квартал
11	Развитие дополнительного образования	Курирование центра дополнительного образования	20	Один раз в квартал
12	Развитие ученического самоуправления	Наличие органов ученического самоуправления	20	Один раз в квартал
13	Поступившие письменные благодарности, грамоты	регионального уровня муниципального уровня районного уровня	15 10 5	Один раз в квартал
Максимальный % надбавки			200%	
9. Преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины				
1	Обеспечение безопасности жизнедеятельности воспитанников в учебно-воспитательном процессе	Отсутствие несчастных случаев, случаев травматизма, нарушений ПДД, ОСВОДА, правил пожарной безопасности, ДДТП	40	Один раз в квартал
		Отсутствие отрицательной динамики	20	Один раз в квартал
2	Соблюдение пропускного режима	Отсутствие замечаний	30	Один раз в квартал
3	Соблюдение сроков и порядка предоставления отчетности, информации	При отсутствии замечаний к срокам и порядку оформления предоставляемой информации	20	Один раз в квартал
4	Отсутствие нарушений и замечаний надзорных органов по результатам проверок	Отсутствие нарушений и замечаний в актах проверок	10	Один раз в квартал
5	Обучение учащихся и работников школы по вопросам безопасности жизнедеятельности и гражданской обороны	Выполнение учебного плана занятий на 100%	40	Один раз в квартал
6	Наличие победителей конкурсов, фестивалей и т.п.	За победителя: всероссийского уровня регионального уровня муниципального уровня районного уровня	 30 20 10 5	Один раз в квартал
7	Работа со страничкой на сайте. Пополнение сайта новыми материалами	Обновление и пополнение страницы сайта 1 раз в месяц	5	Один раз в квартал
		Обновление и пополнение страницы сайта 1 раз в квартал	4	

8	Публичное представление педагогического опыта, выступления на педагогических мероприятиях	За выступление: на региональном уровне на муниципальном уровне на районном уровне на школьном уровне	 30 20 10 5	Один раз в квартал
9	Публикации в педагогических СМИ (сборниках, журналах, профессиональных газетах, образовательных сайтах)	За каждую публикацию: в печатном издании на образовательном сайте	 5 1	Один раз в квартал
10	Проведение открытых мероприятий или организация подготовки и участия учащихся школы в школьных и внешкольных мероприятиях	За мероприятия регионального уровня муниципального уровня районного уровня школьного уровня	 30 20 10 5	Один раз в квартал
11	Поступившие письменные благодарности, грамоты	регионального уровня муниципального уровня районного уровня	15 10 5	Один раз в квартал
Максимальный % надбавки			255%	
10. Тьютор				
1	Соблюдение сроков и порядка предоставления отчетности, информации	При отсутствии замечаний к срокам исполнения	5	Один раз в квартал
2	Охват учащихся тьюторским сопровождением	100% (Наличие индивидуальной образовательной траектории у каждого обучающегося)	20	Один раз в квартал
3	Создание условий обучающимся для реализации образовательных потребностей и условий	Использование предлагаемых возможностей 90% – 100% 70% – 89%	 5 4	Один раз в квартал
		Поиск новых возможностей	5	
Максимальный % надбавки			35%	
11. Инструктор по физической культуре				
1	Организация активного отдыха обучающихся, воспитанников в режиме учебного и внеучебного времени	Выполнение запланированных мероприятий на 100%	5	Один раз в квартал
2	Ведение мониторинга качества оздоровительной работы с использованием электронных форм учета показателей здоровья и физических нагрузок	Отсутствие замечаний к своевременности и полноте мониторинга	5	Один раз в квартал
3	Соблюдение норм СанПин, ОТ, ТБ, ППБ	Отсутствие замечаний	5	Один раз в квартал
Максимальный % надбавки			15%	
12. Музыкальный руководитель				
1	Обеспечение безопасности	Отсутствие несчастных случаев,	5	Один раз в

	жизнедеятельности воспитанников	случаев травматизма, правил пожарной безопасности		квартал
2	Наличие победителей конкурсов, фестивалей и т.п.	За победителя: всероссийского уровня регионального уровня муниципального уровня районного уровня	 20 10 8 2	Один раз в квартал
3	Проведение открытых мероприятий на высоком художественно-эстетическом уровне	За каждое мероприятие	5 но не более 10	Один раз в квартал
4	Содержание музыкального зала и его подсобных помещений в соответствии с нормами СанПин, эстетическое оформление зала	Отсутствие замечаний к оформлению и содержанию	5	Один раз в квартал
Максимальный % надбавки			40%	
13. Главный бухгалтер, бухгалтер				
1	Отсутствие нарушений и замечаний надзорных органов по результатам проверок	Отсутствие нарушений и замечаний в актах проверок	20	Один раз в квартал
2	Своевременность и качество предоставляемой бюджетной**,** статистической и иной отчетности и информации	Соблюдение установленных сроков предоставления отчетов и информации	20	Один раз в квартал
3	Соблюдение бюджетного законодательства при принятии бюджетных обязательств (при заключении договоров)	Отсутствие замечаний и нарушений	20	Один раз в квартал
4	Качество ведения бюджетного учета	Отсутствие обоснованной дебиторской и кредиторской задолженности	20	Один раз в квартал
5	Надлежащее осуществление финансово-хозяйственной деятельности	Отсутствие нецелевого использования бюджетных средств	20	Один раз в квартал
		Своевременность и обоснованность списания основных средств	20	
		Соблюдения установленных сроков инвентаризации и своевременность предоставление информации по её итогам	20	
6	Освоение финансовых средств	99,5% - 100%	30	Ежегодно
		98% - 99,4%	24	

7	Соответствие проведенных процедур закупок законодательству Российской Федерации	Отсутствие замечаний (предписаний) со стороны контролирующих, надзорных органов	20	
		Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников процедур закупок на действие (бездействие) заказчика	20	
		Своевременная и качественная отчетность по проведенным процедурам	20	
8	Интенсивность труда	Годовой объем закупок, осуществляемых конкурентными способами определения поставщиков (подрядчиков, исполнителей): Свыше 14 млн. рублей	20	
		Менее 14 млн. рублей	10	
Максимальный % надбавки			260%	
14. Специалист по кадрам				
1	Соблюдение трудового законодательства при приёме на работу/увольнении с работы	Отсутствие замечаний	30	Один раз в квартал
2	Наличие в личном деле всех необходимых документов сотрудников	Отсутствие замечаний	20	Один раз в квартал
3	Учет и ведение документации военнообязанных сотрудников	Отсутствие замечаний	10	Один раз в год
4	Высокий уровень исполнительской дисциплины	Отсутствие замечаний к срокам исполнения	20	Один раз в квартал
5	Отсутствие нарушений и замечаний надзорных органов по результатам проверок	Отсутствие нарушений и замечаний в актах проверок	20	Один раз в квартал
Максимальный % надбавки			100 %	
15. Начальник хозяйственного отдела				
1	Отсутствие нарушений и замечаний надзорных органов по результатам проверок	Отсутствие нарушений и замечаний в актах проверок	25	Один раз в квартал
2	Своевременное предотвращение аварийных ситуаций	Отсутствие аварийных ситуаций	50	Один раз в квартал
3	Соблюдение сроков и порядка предоставления отчетности, информации	При отсутствии замечаний к срокам исполнения	45	Один раз в квартал
4	Обеспечение качественной	Отсутствие замечаний	45	Один раз в

	уборки помещений, территории школы, бесперебойной работы системы отопления, водоснабжения, вентиляции, требуемого уровня освещения в помещениях			квартал
5	Содержание в надлежащем состоянии эвакуационных выходов, систем АПС	Отсутствие замечаний	45	Один раз в квартал
6	Надлежащее осуществление финансово-хозяйственной деятельности	Своевременность предоставления договоров, актов, товарных накладных, сч/фактур и другой документации в соответствии с требованиями к оформлению в бухгалтерию	45	Один раз в квартал
7	Сохранность имущества учреждения	При отсутствии нарушений требований сохранности	45	Один раз в квартал
Максимальный % надбавки			300%	
16. Уборщик служебных помещений				
1	Обеспечение ежедневной качественной уборки закреплённой территории в соответствии с санитарными нормами.	Отсутствие замечаний (жалоб и докладных)	105	Один раз в квартал
2	Качественное проведение генеральных уборок.	1 раз в месяц при отсутствии замечаний	25	Один раз в месяц
		1 раз в период подготовки школы к учебному году	25	
Максимальный % надбавки			130%	
17. Гардеробщик				
1	Обеспечение бесперебойной работы гардероба	Отсутствие жалоб	108	Один раз в квартал
2	Обеспечение сохранности материальных ценностей	100% -ное обеспечение	20	Один раз в месяц
3	Содержание в чистоте и порядке гардероба	Отсутствие жалоб	20	Один раз в квартал
Максимальный % надбавки			148%	
18. Машинист по стирке белья				
1	Соблюдение правил эксплуатации оборудования	Отсутствие замечаний	25	Один раз в квартал
2	Отсутствие недостач и излишек по результатам инвентаризации и проверок	Отсутствие замечаний	25	Один раз в квартал
3	Соблюдение технологии стирки белья из различных материалов (долгосрочность эксплуатации)	Отсутствие замечаний	27	Один раз в квартал

4	Обеспечение соблюдения техники безопасности, охраны труда, пожарной безопасности	Отсутствие замечаний	25	Один раз в квартал
Максимальный % надбавки			102%	
19. Слесарь-сантехник				
1	Обеспечение бесперебойной работы систем холодного и горячего водоснабжения, канализации, отопления	Отсутствие аварий, сбоев	100	Один раз в квартал
		Своевременное устранение аварий и сбоев в работе систем	100	
		Не более одной аварии (сбоя) в месяц	50	
2	Проведение текущего ремонта системы отопления	Своевременное заполнение журнала оперативно-ремонтного персонала	25	Один раз в квартал
3	Своевременное выполнение заявок	Отсутствие замечаний к срокам и качеству исполнения заявок	26	Один раз в квартал
4	Сохранность вверенных инструментов, оборудования	Соблюдение правил эксплуатации, бережное использование и своевременный ремонт и учёт инструментов, оборудования	25	Один раз в квартал
Максимальный % надбавки			276%	
20. Дворник				
1	Обеспечение качественной уборки закреплённой территории	Отсутствие замечаний	30	Один раз в квартал
2	Обеспечение порядка на закреплённой территории.	Своевременное извещение о имеющихся недостатках на территории школы (открытые колодцы, поваленные деревья, нарушения целостности ограждения и т.д.)	25	Один раз в квартал
3	Обеспечение качественной уборки территории при неблагоприятных сезонных условиях	В зимний период – при обильных снегопадах; в летний период – кошение травы; в осенне-весенний период – уборка листвы и мусора	25	Один раз в квартал
4	Сохранность имущества учреждения, работников, учащихся (воспитанников)	Своевременное извещение о причинении вреда имуществу учреждения, работников, учащихся (воспитанников)	25	Один раз в квартал
5	Качественная уборка, чистка и обслуживание подходов к школе	В зимнее время посыпка дорожек песком, в осеннее-весенний период отвод воды, в летнее время покраска бордюров	25	
Максимальный % надбавки			130%	
21. Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания				

1	Своевременный и качественный ремонт мебели, оборудования	Отсутствие замечаний к срокам и качеству исполнения ремонта	46	Один раз в квартал
2	Отсутствие сбоев в работе системы вентиляции, стока воды с крыши	Своевременное предотвращение сбоев в работе	46	Один раз в квартал
3	Соблюдение норм ОТ и ТБ при выполнении работ	Отсутствие замечаний	46	Один раз в квартал
4	Обновление МТБ	Сборка новой мебели, оборудования	46	Один раз в квартал
5	Сохранность вверенных инструментов, оборудования	Соблюдение правил эксплуатации, бережное использование и своевременный ремонт и учёт инструментов, оборудования	46	Один раз в квартал
Максимальный % надбавки			230%	
22. Техник, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования				
1	Обеспечение бесперебойной работы электрооборудования	Отсутствие аварий, сбоев	27	Один раз в квартал
2	Качественное устранение неполадок электрооборудования	Своевременное устранение аварий и сбоев в работе, выполнение заявок по ремонту/замене электрооборудованию	25	Один раз в квартал
3	Соблюдение норм ОТ и ТБ	Отсутствие замечаний	25	Один раз в квартал
4	Отсутствие нарушений и замечаний надзорных органов по результатам проверок	Отсутствие замечаний	25	Один раз в квартал
Максимальный % надбавки			102%	
23. Сторож (вахтер)				
1	Осуществление пропускного режима, отсутствие посторонних лиц, своевременное оповещение администрации по итогам видеонаблюдения и т.д.	Отсутствие замечаний по итогам ежедневного контроля	60	Один раз в квартал
2	Эффективная и качественная работа по сохранности принятого имущества на период дежурства. Отсутствие ущерба за счет действий внешних субъектов.	Отсутствие замечаний по итогам ежедневного контроля	40	Один раз в квартал
3	Качественная работа по созданию безопасных условий труда на рабочем месте	Отсутствие замечаний по качеству безопасных условий труда на рабочем месте	50	Один раз в квартал

4	Своевременное принятие действенных мер по устранению нарушений, которые могут привести к хищению и порче имущества	Отсутствие замечаний по принятию действенных мер по устранению нарушений	40	Один раз в квартал
Максимальный % надбавки			190%	
24. Секретарь учебной части				
1	Качественное ведение документации по делопроизводству	Отсутствие замечаний	120	Один раз в квартал
2	Исполнение требований законодательства по приёму/отчислению обучающихся	Отсутствие замечаний	20	Один раз в квартал
3	Отслеживание движения учащихся	100%-ный учёт учащихся	20	Один раз в четверть
4	Использование информационных технологий в ведении учета и создании базы данных сетевых показателей, архивном учёте и делопроизводства	Ведение электронного документооборота	10	Один раз в квартал
5	Высокий уровень исполнительской дисциплины (своевременность подготовки отчетов, ведение документации, исполнения приказов и т.д.)	Соблюдение сроков исполнения	20	Один раз в квартал
		Не более одного замечания	10	
Максимальный % надбавки			190%	
25. Педагог-библиотекарь				
1	Высокая читательская активность обучающихся, сохранение контингента читающих	98% - 100%	15	Один раз в квартал
		93% - 97%	10	
		88% - 92%	5	
2	Оформление тематических выставок и работа с учащимися по теме выставки	Еженедельное оформление выставки	20	Один раз в квартал
		Один раз в две недели	10	
3	Организация на должном уровне массовой работы с читателями. (Проведение диспутов, обсуждений книг, презентаций книг, встреч с авторами, читательских	Проведение всех мероприятий в соответствии с планом работы на месяц	20	Один раз в квартал

	конференций, литературных вечеров)			
4	Соблюдение законодательства в обеспечении учащихся бесплатными учебниками	Отсутствие замечаний	20	Один раз в год
5	Проведение библиотечных уроков (в соответствии с программой)	Один раз в неделю	10	Один раз в квартал
		Один раз в 2 недели	5	
6	Высокий уровень исполнительской дисциплины (выполнение плана работы, документация, отчеты, исполнение приказов и т.д.)	Отсутствие замечаний	10	Один раз в квартал
7	Качественное ведение библиотечной документации: дневника, читательских формуляров, книг суммарного учета, картотеки учебников, каталогов, картотек, медиатек, цифровых ресурсов и др.	Отсутствие замечаний	10	Один раз в квартал
8	Надлежащее осуществление финансово-хозяйственной деятельности	Своевременность предоставления договоров, актов, товарных накладных, сч/фактур и другой документации в соответствии с требованиями к оформлению в бухгалтерию	5	Один раз в квартал
9	Работа со страничкой на сайте. Пополнение сайта новыми материалами	Обновление и пополнение страницы сайта 1 раз в месяц	5	Один раз в квартал
		Обновление и пополнение страницы сайта 1 раз в квартал	4	
10	Создание благоприятного психологического климата	Отсутствие жалоб со стороны участников образовательного процесса	5	Один раз в квартал
11	Отсутствие замечаний по итогам проверок разного вида	Отсутствие замечаний	10	Один раз в квартал
Максимальный % надбавки			130%	
26. Заведующий столовой				
1	Качественное исполнение требований норм СанПин	Отсутствие предписаний по итогам проверок Роспотребнадзором	25	Один раз в квартал
2	Своевременное оформление потребности на поставку сырья	Отсутствие замечаний	20	Один раз в квартал
3	Обеспечение соблюдения технологии приготовления	Отсутствие замечаний	20	Один раз в квартал

	пищи			
4	Обеспечение доходности деятельности столовой	Увеличение дохода	25	Один раз в квартал
		Стабильность дохода	20	
5	Создание благоприятного психологического климата	Отсутствие жалоб со стороны участников образовательного процесса	10	Один раз в квартал
6	Соблюдение сроков и порядка предоставления отчетности, информации	При отсутствии замечаний к срокам исполнения	10	Один раз в квартал
7	Надлежащее осуществление финансово-хозяйственной деятельности	Своевременность предоставления договоров, актов, товарных накладных, счёт-фактур, меню-требований и другой документации в соответствии с требованиями к оформлению в бухгалтерию	5	Один раз в квартал
Максимальный % надбавки			135%	
27. Повар, помощник повара				
1	Качественное исполнение требований норм СанПин	Отсутствие предписаний по итогам проверок Роспотребнадзором	20	Один раз в квартал
2	Соблюдение технологии приготовления пищи	Отсутствие замечаний	100	Один раз в квартал
		Не более одного замечания	80	
3	Создание благоприятного психологического климата	Отсутствие жалоб со стороны участников образовательного процесса	16	Один раз в квартал
Максимальный % надбавки			136%	
28. Мойщик посуды				
1	Качественное исполнение требований норм СанПин	Отсутствие предписаний по итогам проверок Роспотребнадзором	10	Один раз в квартал
2	Интенсивность труда	Обслуживание более 500 человек	123	Один раз в квартал
Максимальный % надбавки			133%	
29. Системный администратор				
1	Обеспечение учебно-воспитательного процесса необходимым программно-аппаратным комплексом и расходными материалами	Отсутствие замечаний	90	Один раз в квартал
2	Качественное устранение неполадок в работе программного обеспечения	Своевременное устранение неполадок в работе ПО	10	Один раз в квартал
3	Соблюдение норм ОТ и ТБ	Отсутствие замечаний	10	Один раз в квартал
4	Надлежащее осуществление финансово-хозяйственной деятельности	Своевременность предоставления актов, товарных накладных, сч/фактур	6	Один раз в квартал

		и другой документации в соответствии с требованиями к оформлению в бухгалтерию		
Максимальный % надбавки			116%	
30. Специалист в области охраны труда				
1	Соблюдение требований к ОТ и ТБ	Отсутствие случаев нарушения требований к ОТ и ТБ	5	Один раз в квартал
		Отсутствие несчастных случаев с сотрудниками	5	Один раз в квартал
2	Соответствие документов поОТ и ТБ нормативно-правовой базе	Отсутствие замечаний к полноте и содержанию документов по ОТ и ТБ	5	Один раз в квартал
3	Своевременное прохождение обучения по ОТ и ТБ	Отсутствие замечаний к срокам прохождения	5	Один раз в квартал
Максимальный % надбавки			20%	
31. Диспетчер образовательного учреждения				
1	Соблюдение норм СанПин к расписанию уроков	Отсутствие замечаний надзорных органов	20	Один раз в год
2	Оперативность внесения текущих изменений	Отсутствие замечаний	20	Один раз в квартал
3	Использование ИТ-технологий	Публикация всех изменений в Googl-среде	10	Один раз в квартал
4	Обеспечение непрерывности образовательного процесса	Наличие не более 2х «окон» в месяц в расписании учащихся	10	Один раз в квартал
5	Учёт рабочего времени педагогического состава	Отсутствие замечаний к своевременности и полноте учёта	10	Один раз в квартал
		1-2 замечания	5	
6	Качественное ведение установленного документооборота	Отсутствие замечаний	8	Один раз в квартал
		1-2 замечания	5	
Максимальный % надбавки			78%	
32. Лаборант				
1	Отсутствие замечаний по качеству работы со стороны надзорных служб, участников образовательного процесса	Отсутствие замечаний	20	Один раз в квартал
2	Образцовое содержание лаборантской, соблюдение санитарных норм, норм ТБ и ОТ	Отсутствие замечаний	20	Один раз в квартал
3	Поддержание материальной базы в рабочем состоянии	Отсутствие замечаний	10	Один раз в квартал
4	Развитие МТБ лаборатории	Наличие плана развития лаборатории	10	Один раз в квартал
Максимальный % надбавки			60%	
33. Контрактный управляющий				

1	Соблюдение закона при проведении закупок	Отсутствие замечаний	100	Один раз в квартал
2	Планирование закупочной деятельности	Отсутствие замечаний	85	Один раз в квартал
Максимальный % надбавки			185%	

Приложение № 4
к Положению о системе оплаты
труда работников МАОУ ЦО
№ 165 имени В. А. Бердышева

КРИТЕРИИ, ПО КОТОРЫМ ВЫПОЛНЕНИЕ ЗАДАНИЯ СЧИТАЕТСЯ ВАЖНЫМ ИЛИ ОСОБО ВАЖНЫМ

N п/п	Наименование критерия, по которому выполнение задания относится к важному и особо важному
1	Своевременная подготовка к новому учебному году (подготовка групп, кабинетов к приемке городской комиссией к началу учебного года)
2	Оперативное устранение снежных заносов
3	Разработка, внедрение, реализация программ, проектов, инновационных технологий
4	Результативное участие учреждения, педагогических работников в конкурсах и мероприятиях, проводимых на муниципальном, региональном, всероссийском, международном уровнях. Результаты участия в конкурсных мероприятиях. Поощрение победителей конкурсов осуществляется при предоставлении подтверждающих документов, грамот, дипломов, сертификатов
5	Представление инновационного опыта работы учреждения на фестивалях, форумах, выставках, конференциях, совещаниях, проводимых на различных уровнях (на федеральном уровне, межрегиональном уровне, региональном уровне)
6	Организация и участие в культурно-массовых мероприятиях на школьном муниципальном, региональном, межрегиональном, всероссийском, международном уровнях; сопровождение обучающихся на внешкольные мероприятия
7	Особый вклад в развитие учреждения или сферы образования: разработка и публикация методических материалов по направлениям развития системы образования, разработка и апробация новых подходов и технологий, обеспечивающих повышение эффективности образовательной деятельности и др.
8	Работа в качестве жюри, организаторов проведения диагностических процедур и внешних проверочных работ и т.п.
9	Выполнение поручений, не входящих в должностные обязанности сотрудника