ПРИНЯТО на общем собрании работников МБОУ лицей № 81 (протокол от 30.08.2026 №7)	УТВЕРЖДЕНО: Директор _____ А.А. Ятайкина (приказ от 02.09.2026 №)	Мотивированное мнение: Председатель профсоюзной первичной организации _____ О.В. Самарина (протокол от 30.08.2026 №1)

ПОЛОЖЕНИЕ О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ

муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения города Новосибирска «Лицей № 81 имени дважды героя Российской Федерации генерал – майора Гудкова Михаила Евгеньевича»

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения города Новосибирска «Лицей № 81 имени дважды героя Российской Федерации генерал – майора Гудкова Михаила Евгеньевича» (далее – Положение) разработано в целях сохранения отраслевых особенностей, связанных с условиями оплаты труда, применяемыми при исчислении заработной платы работников, и определяет порядок формирования и расходования фонда оплаты труда, систему и условия оплаты труда работников учреждения.

1.2. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

– единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

– единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

– государственных гарантий по оплате труда;

– перечня видов выплат компенсационного характера;

– перечня видов выплат стимулирующего характера;

– постановлений мэрии г. Новосибирска от 18 сентября 2019 г. № 3477 «О Положении об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и определении предельного уровня соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников муниципальных учреждений города Новосибирска», от 17 февраля 2020 г. № 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»;

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

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

– мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

1.3. Оплата труда работников учреждения включает:

– должностной оклад, 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;

– выплаты компенсационного характера, в том числе из специальной части фонда оплаты труда (для учителей);

– выплаты стимулирующего характера;

– районный коэффициент.

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

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

Продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю устанавливается:

- педагогам-психологам;
- социальным педагогам;
- педагогам-организаторам;
- старшим вожатым;
- библиотекарям;
- тьюторам;
- преподавателям-организаторам основ безопасности и защиты Родины;
- советникам директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями.

Норма часов педагогической работы 20 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

- учителям-дефектологам;
- учителям-логопедам.

Норма часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

- учителям;
- педагогам дополнительного образования.

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

За педагогическую работу или учебную нагрузку, выполняемую педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактическому объему педагогической работы или фактическому объему учебной нагрузки за

исключением случаев выплаты ставок заработной платы в полном размере по условиям коллективного договора (пункт 4.8), (пункт 6.1.7 Соглашения).

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

Работнику, работающему на условиях неполного рабочего времени, заработная плата устанавливается в размере не ниже минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы), рассчитанного пропорционально норме рабочего времени, установленной работнику трудовым договором, с учетом правовой позиции Конституционного Суда Российской Федерации, изложенной в постановлении от 5 марта 2025 г. № 10-П.

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

Все выплаты компенсационного характера не входят в МРОТ и должны оплачиваться дополнительно, после того, как месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда, достигла уровня МРОТ (*пункт 3.11 Тарифного соглашения*).

1.8. На 1 сентября приказом руководителя на учебный год утверждается тарификационный список педагогического персонала с детализацией гарантированной части оплаты труда (оклад, ставка заработной платы), видов и размеров компенсационных выплат, а также стимулирующих выплат, обязательных к ежемесячному начислению в соответствии с Положением с учетом мнения первичной профсоюзной организации и с письменным ознакомлением данных работников под подпись (*с учетом норм пункта 6.2.5 Соглашения*).

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 *(пункт 1.5. Тарифного соглашения)*.

В тарификационный список включается замещение должностей педагогических работников, осуществляемое в учреждении наряду с работой, определенной трудовым договором (наряду с работой руководителем, его заместителями, другими работниками), а также обеспечивается:

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

- сохранение заработной платы, установленной при тарификации, в каникулярный период и в период отмены (приостановки) для обучающихся занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, по присмотру и уходу за детьми) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, если эти периоды не совпадают с ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, а также руководителей, их заместителей, осуществляющих педагогическую работу наряду с работой по основной должности *(пункт 1.5 Тарифного соглашения и 4.1.11 Соглашения).*

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

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

– занятий с обучающимися по углубленному изучению отдельных учебных предметов;

– занятий с обучающимися по формированию функциональной грамотности;

– занятий с обучающимися, сопровождающими проектно-исследовательскую деятельность;

– дополнительных занятий с обучающимися, испытывающими затруднения в освоении учебной программы;

– занятий с обучающимися в рамках циклов специально организованных внеурочных занятий, посвященных актуальным социальным, нравственным проблемам современного мира.

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

Учебный план и количество уроков устанавливаются учреждением с учетом деления классов на группы (*иностранный язык (2-11 классы углубленного изучения предметов), труд (технология) (5-9 классы), информатика (7-11*

классы), фактически проводимых по учебному плану в учебном году. Максимальная учебная нагрузка должна соответствовать требованиям санитарных правил *(пункт 1.4 Тарифного соглашения).*

Оплата труда педагогических работников, осуществляющих обучение детей на дому, а также индивидуальное обучение, исчисляется исходя из ставки заработной платы по должности «учитель» и количества часов учебных занятий, фактически проводимых по учебному плану.

1.8. Выплата заработной платы осуществляется два раза в месяц в денежной форме (рублях) путем перечисления на счет работника в банке пропорционально отработанному времени:

- за первую половину месяца (период с 1 по 15 число) – до 25 числа текущего месяца,
- за вторую половину месяца (период с 16 по 30 (31) число) – до 10 числа месяца, следующего за расчетным.

1.9. При выплате заработной платы за один день до выплаты заработной платы за календарный месяц (*письма Роструд о возможности один раз в месяц от 19.10.2021 № ПГ/30623-6-1, от 17.09.2021 № ПГ/26944-6-1 и от 24.12.2007 № 5277-6-1*) работнику выдается на руки расчетный листок с составными частями заработной платы за соответствующий период, размерами и основаниями начислений и удержаний, а также общей денежной суммой, подлежащей выплате *(статья 136 ТК РФ работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника).*

Форма расчетного листка утверждается директором учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (приложение 1).

В учреждении допускается применение бумажной или электронной формы расчетного листка по письменному обращению сотрудника.

Электронная форма расчетного листка предусматривается согласно письму Минтруда от 24.05.2018 № 14-1/ООГ-4375 и предоставляется работодателем ежемесячно после письменного личного обращения работника на получение расчетных листков по электронной почте, а также письменного согласия на обработку персональных данных. Сотрудник самостоятельно определяет, на какую почту работодателю следует направлять расчетный листок.

Доступ к сведениям, содержащимся в расчетном листке, имеют только сотрудник, получивший расчетный листок, и уполномоченный представитель работодателя.

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

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

II. Формирование фонда оплаты труда учреждения

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

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

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

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

– размера региональных нормативов финансового обеспечения, утвержденных в установленном порядке Правительством Новосибирской области;

– количества обучающихся в учреждении;

– поправочных коэффициентов, применяемых к фонду оплаты труда, рассчитанному по нормативам финансового обеспечения и учитывающих:

особенности деятельности образовательных организаций, реализующих основные общеобразовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования в муниципальных общеобразовательных организациях;

индивидуальные особенности деятельности образовательных организаций, реализующих основные общеобразовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования в муниципальных общеобразовательных организациях, применяемые к фонду оплаты труда.

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

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

К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение целей деятельности, определенных уставом учреждения, их непосредственные руководители (должности руководителей структурных подразделений и заместителей руководителя, обеспечивающие организацию образовательного процесса) согласно постановлению Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 г. № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций», а также учебно-вспомогательный персонал (перечень должностей устанавливается в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»).

Кроме того, к основному персоналу должностей работников учреждения относятся (*в соответствии с таблицей 1 постановления мэрии г. Новосибирска от 17 февраля 2020 г. № 557)*:

– руководитель (директор);

– заместители руководителя, обеспечивающие организацию образовательного процесса (заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по воспитательной работе);

– руководители структурных подразделений;

– педагогические работники (советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями, методист, социальный педагог, учитель-логопед, педагог-психолог, педагог-организатор, преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины, педагог дополнительного образования);

– учебно-вспомогательный персонал (библиотекарь, системный администратор информационно-коммуникационных систем, специалист по технической поддержке информационно-коммуникационных систем, программист, техник, лаборант, диспетчер образовательного учреждения).

III. Структура фонда оплаты труда

3.1. Фонд оплаты труда учреждения состоит:

ФОТ = ФОТ*суб* + **ФОТ**м, где

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

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

3.2. Фонд оплаты труда, финансируемого из средств субвенции состоит из гарантированной части заработной платы и стимулирующей части:

ФОТсуб = ФОТ*г суб*+ **ФОТс***т суб,* где

ФОТсуб - фонд оплаты труда, финансируемого из средств субвенции;

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

ФОТ *г суб* – фонд оплаты труда, направляемый для оплаты гарантированной части заработной платы, исходя из должностного оклада, ставки заработной платы, выплат компенсационного характера, в пределах которой руководителем учреждения производится формирование и утверждение штатного расписания работникам учреждения из числа:

ФОТ *г* суб = **ФОТ***г пед* **+ФОТ***г ауп* + **ФОТ***г увп*+ **ФОТ***г др*, где:

ФОТ*г пед* - часть фонда оплаты труда педагогических работников за исключением учителей (советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями, методист, социальный педагог, учитель-логопед, педагог-психолог, педагог-организатор, преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины, педагог дополнительного образования).

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

ФОТ*г увп* – часть фонда оплаты труда учебно-вспомогательного персонала (библиотекарь, диспетчер образовательного учреждения);

ФОТ*г др* – часть фонда оплаты труда работников, связанных с учебным процессом (лаборант, системный администратор информационно-

коммуникационных систем, специалист по технической поддержке информационно-коммуникационных систем, программист, техник).

3.3. Фонд оплаты труда, финансируемого из средств муниципального бюджета состоит из гарантированной части заработной платы и стимулирующей части:

ФОТм = ФОТ*г м*+ **ФОТ***ст м,* где

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

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

ФОТ *г м* – фонд оплаты труда, направляемый для оплаты гарантированной части заработной платы, исходя из должностного оклада, ставки заработной платы, выплат компенсационного характера, в пределах которой руководителем учреждения производится формирование и утверждение штатного расписания работникам учреждения из числа:

- другого персонала (заместитель директора по административно-хозяйственной части, главный бухгалтер, секретарь руководителя, специалист в сфере закупок, специалист по охране труда, инспектор по кадрам*)*;

- младшего - обслуживающего персонала (электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, водитель автомобиля, слесарь-сантехник, уборщик производственных и служебных помещений, дворник, сторож, сторож (вахтер), гардеробщик);

- иного персонала (заведующий столовой, повар, помощник повара, подсобный рабочий, мойщик посуды, грузчик, калькулятор, бухгалтер).

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

IV. Определение размеров должностных окладов, ставок заработной платы работникам.

4.1. Размеры должностных окладов, окладов, ставок заработной платы работникам устанавливаются по соответствующим должностям и профессиям в штатном расписании учреждения определяются на основании (*конкретизируются по должностям штатного расписания)* приложения к Положению:

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

- административно - управленческому персоналу,
- педагогическим работникам,
- специалистам других отраслей, работающих в учреждении,
- учебно-вспомогательному персоналу,

– по должности «учитель» (за норму часов учебной нагрузки 18 часов в неделю).

Постановления мэрии г. Новосибирска от 30 сентября 2019 г. № 3610 «О размерах должностных окладов по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, окладов по общеотраслевым профессиям рабочих, должностных окладов по должностям, трудовые функции, квалификационные требования и наименование, по которым установлены в соответствии с профессиональными стандартами»:

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

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

4.3. Размеры должностных окладов, окладов, ставок заработной платы работников изменяются при повышении и (или) индексации должностных окладов, окладов, ставок заработной платы работников отрасли, а для учителей могут быть увеличены и при изменении нормативов финансового обеспечения.

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

V. Регулирование порядка исчисления заработной платы педагогических работников в зависимости от их должности и (или) специальности

5.1. При продолжительности рабочего времени, составляющей 36 часов в неделю, для педагогических работников, указанных в пункте 1.5 Положения (*пункты 3,4 приложения № 1 к приказу № 269*), заработная плата исчисляется на основе должностных окладов.

5.2. При норме часов педагогической работы за ставку заработной платы, соответствующей 20 часам в неделю, для педагогических работников, указанных в указанных в пункте 1.5 Положения (*пункты 5 - 9 приложения № 1 к приказу № 269*), которая одновременно является для них рабочим временем, в течение которого педагогические работники выполняют свои должностные обязанности, предусмотренные квалификационными характеристиками, если фактический объем педагогической работы соответствует этим нормам, расчетные величины для исчисления заработной платы за месяц определяются пропорционально фактическому объему педагогической работы.

Увеличение (уменьшение) с письменного согласия педагогических работников фактического объема педагогической работы в неделю по сравнению с указанными нормами осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору.

5.3. При норме часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, соответствующей 18 часам в неделю для педагогических работников, указанных в пункте 1.5 Положения (*пункт 11 приложения № 1 к приказу № 269)*, являющейся нормируемой частью педагогической работы,

которая увеличивается по времени при увеличении учебной нагрузки, превышающей установленную за ставку заработной платы норму часов, расчетные величины для исчисления заработной платы за месяц определяются пропорционально фактическому объему учебной нагрузки за исключением случаев выплаты ставок заработной платы в полном размере, гарантируемых по условиям коллективного договора (*пункт 4.8.),* которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов учебной работы, установленной за ставку заработной платы в неделю *(пункт 6.1.7 ОС).*

Увеличение (уменьшение) с письменного согласия педагогических работников учебной (преподавательской) нагрузки в неделю по сравнению с указанными нормами осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору в соответствии с Порядком определения учебной нагрузки педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки, утвержденным приказом № 269.

5.4. Оплата труда педагогических работников, осуществляющих обучение детей на дому, исчисляется исходя из ставки заработной платы, определяемой по должности «учитель» (*пунктом 2.6. Тарифного соглашения*) и количества часов учебных занятий, фактически проводимых по учебному плану на дому, включаемых в учебную нагрузку учителей (*пункт 17,18 приказа от 4 апреля 2025 г. № 269*).

5.5. 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 (*в соответствии с пунктом 4.6 Тарифного соглашения)* – со дня присвоения, награждения;

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

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

– в других случаях, в соответствии с действующим законодательством.

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

5.6. В течение срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 24 марта 2023 г. № 196, при выполнении ими педагогической работы сохраняется оплата труда в следующих случаях:

при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа образовательной организации, а по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (педагог дополнительного образования - старший педагог дополнительного образования, методист - старший методист), - независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория.

при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

Должность, по которой присвоена квалификационная категория (по квалификационному уровню)	Должность, при оплате труда по которой учитывается квалификационная категория, присвоенная по должности, указанной в графе 1
1	*2*
Учитель, преподаватель, тьютор	Преподаватель, учитель, тьютор, (старший) методист, (старший) педагог дополнительного образования, социальный педагог
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед, учитель-дефектолог, учитель (при выполнении учебной работы по адаптированным образовательным программам), (старший) педагог дополнительного образования
Преподаватель (музыкально-теоретических дисциплин, детской музыкальной школы)	Учитель музыки
Преподаватель (художественной школы, школы искусств)	Учитель изобразительного искусства
Преподаватель	Учитель (при совпадении профиля работы), (старший) педагог дополнительного образования,

Преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины	Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности и защиты Родины жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности) преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины, (старший) педагог дополнительного образования
Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель (физической культуры), (старший) педагог дополнительного образования
(Старший) воспитатель	педагог-организатор, социальный педагог, педагог дополнительного образования.
(Старший) методист	(старший) методист, педагог-психолог, (старший) педагог дополнительного образования, педагог – организатор, социальный педагог, старший вожатый.
Педагог - психолог	(старший) педагог дополнительного образования, социальный педагог, педагог – организатор, старший вожатый.
Старший тренер-преподаватель	(старший) педагог дополнительного образования, педагог-организатор.
Старший педагог дополнительного образования	(Старший) педагог дополнительного образования, Педагог – организатор, старший вожатый.
Старший инструктор-методист	(Старший) педагог дополнительного образования, педагог-организатор.
Педагог дополнительного образования	(Старший) педагог дополнительного образования, педагог – организатор, старший вожатый.
Педагог – организатор	Педагог дополнительного образования старший вожатый.
Социальный педагог	Педагог дополнительного образования, педагог – организатор, старший вожатый.
Тренер-преподаватель	педагог дополнительного образования, педагог-организатор.
Инструктор-методист	педагог дополнительного образования, тренер-преподаватель, педагог-организатор
Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	(Старший) педагог дополнительного образования, педагог – организатор.

VI. Порядок и условия выплаты компенсационных доплат

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

– выплаты, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

– выплаты, связанные с особенностями работы в образовательных организациях;

– выплаты за дополнительные виды работ, непосредственно связанные с образовательной деятельностью, выполняемые за дополнительную плату и с письменного согласия педагогического работника

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

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

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

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

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

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

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

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

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

6.1.5. Дополнительная оплата производится в соответствии со статьей 60.2 Трудового Кодекса Российской Федерации за дополнительную работу с письменного согласия работника (совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника) по другой или такой же профессии (должности) наряду с работой, определенной трудовым договором.

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

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

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

Основанием для установления выплат компенсационного характера за увеличение объема работы также является:

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

- педагогическим работникам, принимающим участие по распоряжению работодателя в подготовке и проведении Всероссийских проверочных работ (ВПР) *(уточнить порядок)*.

6.2. Доплата за особенности деятельности отдельных видов учреждений и отдельных категорий работников (*в соответствии с перечнем, установленным в пункте 3.8 Тарифного Соглашения*):

№ п/п	Типы учреждений, классов и групп, условия выполнения работ	Категории работников	Размер доплаты*	
			% от оплаты по должностному окладу (окладу), ставки заработной платы (*за исключением педагогических работников 4 квалификационного уровня - графа 5)*	в абсолютном значении *педагогическим работникам 4 квалификационного уровня*[1]
1	*2*	*3*	*4*	*5*
3	Общеобразовательные учреждения, осуществляющие инклюзивное обучение (воспитание) детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов по адаптированным образовательным программам в классах, группах	педагогические работники	20*	3 288,6*
8	Общеобразовательные учреждения, осуществляющие обучение на дому или в медицинской организации или санаторном учреждении	педагогические работники ****	20	3 288,6
9	Общеобразовательные учреждения, осуществляющие обучение в классах, группах с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий	педагогические работники ****	20*	3 288,6*
10	Общеобразовательные учреждения (классы, группы) с углубленным изучением отдельных учебных предметов, предметных областей соответствующей образовательной программы	педагогические работники ****	15	2 466,45

№ п/п	Типы учреждений, классов и групп, условия выполнения работ	Категории работников	Размер доплаты*	
			% от оплаты по должностному окладу (окладу), ставки заработной платы (*за исключением педагогических работников 4 квалификационного уровня - графа 5)*	в абсолютном значении *педагогическим работникам 4 квалификационного уровня*[1]
1	*2*	*3*	*4*	*5*
23	Общеобразовательные учреждения, осуществляющие индивидуальное обучение детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов по адаптированным образовательным программам	педагогические работники	20	3 288.6

**Оплата производится пропорционально количеству обучающихся, в том числе с ограниченными возможностями здоровья в классах (группах) с учетом действующих норм санитарных правил СП 2.4.2.4283-26 «Санитарно – эпидемиологические требования к организации воспитания и обучения, отдыха и оздоровление детей и молодежи» или независимо от количества обучающихся (учреждение вправе производить доплату независимо от количества обучающихся (воспитанников в пределах фонда оплаты труда с определением конкретных условий, порядка и размера доплаты в Положении - примечание к пункту 3.8 Тарифного соглашения).*

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

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

Перечень педагогических работников с обучающимися (воспитанниками), которые не осуществляют обучение (воспитание) детей непосредственно в классах (группах) Учреждений, но осуществляет взаимодействие обучающихся (воспитанников) по отдельному плану (графику) работы, которым производятся доплаты:

Учитель-логопед – 20%.

Педагог - психолог – 20%;

Социальный педагог- _10 %.

Размер доплаты устанавливается из расчета установленной в зависимости от должности нормы учебной нагрузки, педагогической работы, продолжительности рабочего времени пропорционально отработанному времени.

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

6.3.1. Классное руководство педагогическим работникам образовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы

Вознаграждение за классное руководство выплачивается в соответствии с постановлением Правительства Новосибирской области от 18.08.2020 № 341-п «О вознаграждении за классное руководство (кураторство) педагогическим работникам государственных образовательных организаций Новосибирской области и муниципальных образовательных организаций, расположенных на территории Новосибирской области, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы, а также педагогическим работникам государственных профессиональных образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, в том числе программы профессионального обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья» исходя из размера 5 000,0 рублей в месяц в населенных пунктах с численностью населения 100 тысяч человек и более, но не более двух выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства (кураторства) в двух и более классах (группах).

Доплата за классное руководство в общеобразовательных учреждениях устанавливается из расчета от 1000 рублей в месяц .

6.3.2. Проверку письменных работ - доплата устанавливается в процентном соотношении от ставки заработной платы в зависимости от предмета, фактического объема учебной нагрузки.

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

6.3.4. 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 консультации, дополнительные занятия, включая использование дистанционных образовательных технологий;

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

- внеурочную деятельность (за исключением, входящей в учебную нагрузку, предусмотренную планом внеурочной деятельности, при условии осуществления образовательной деятельности в течение учебного года в соответствии с пунктом 1.5 Тарифного соглашения – доплата устанавливается в абсолютном размере с учетом объема работы;

6.3.5. Руководство методическим объединением (кафедрой), предметной, цикловой, методической комиссией в образовательной организации педагогическим работникам, не имеющим квалификационной категории «педагог-методист» - доплата устанавливается в абсолютном размере;

6.3.6. Руководство методическим объединением (кафедрой), предметной, цикловой, методической комиссией в образовательной организации педагогическим работникам, имеющим квалификационную категорию «педагог-методист» - доплата устанавливается в размере 10-20% от ставки заработной платы (должностного оклада) по занимаемой должности;

6.3.7. Выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством, педагогическим работникам, не имеющим квалификационную категорию «педагог-наставник» - доплата устанавливается в размере 15% от ставки заработной платы (должностного оклада) в соответствии со статьей 351.8 ТК РФ. 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.

6.3.8. 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;

6.3.9. За обучение одаренных детей в специализированных классах математического, естественно-научного (физики, химии, биологии), инженерно-технологического направлений - доплата устанавливается в абсолютном размере с учетом объема учебной (преподавательской) работы в зависимости от сложности и профильности предмета, определяемой Учреждением.

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

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

Размер указанных выплат утвержден в приложении к Положению.

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

6.5. Все выплаты компенсационного характера не входят в МРОТ и должны оплачиваться дополнительно, после того, как месячная заработная плата

работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда, достигла уровня МРОТ.

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

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

7.1. 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.

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

7.3. 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.

7.4. Установленная заработная плата при тарификации сохраняется в каникулярный период и в период отмены (приостановки) для обучающихся занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, по присмотру и уходу за детьми) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, если эти периоды не совпадают с ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками *(пункт 1.5 Тарифного соглашения)*.

VIII. Порядок установления стимулирующих выплат

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

Работникам учреждения, в том числе руководителю, заместителям директора и главному бухгалтеру, могут быть установлены выплаты стимулирующего характера:

- за ученую степень, ученое звание;
- за почетное звание и другие знаки отличия;
- за наличие первой или высшей квалификационной категории;
- молодым специалистам, осуществляющим педагогическую деятельность;
- вознаграждение по итогам работы за календарный период (месяц, год);
- за качественные показатели эффективности учреждения;
- премии за выполнение важных и особо важных заданий.

8.2. 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.

8.3. Стимулирующие надбавки за ученую степень, за ученое звание устанавливаются по профилю работы учреждения или педагогической деятельности в размере:

за ученое звание доцента, профессора - 10 %, 1644,3 руб. педагогическим работникам, отнесенным к 4 квалификационному уровню (*указать конкретный размер)*;

✓ за ученую степень кандидата наук - 15%, 2466,45 руб педагогическим работникам, отнесенным к 4 квалификационному уровню (*указать конкретный размер)*;

✓ за ученую степень доктор наук - 20%, 3288,6 руб. педагогическим работникам, отнесенным к 4 квалификационному уровню (*указать конкретный размер*).

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

8.4.1. 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 %;

- Мастер спорта России международного класса», «Мастер спорта России», «Гроссмейстер России»; «Мастер спорта СССР международного класса», «Гроссмейстер СССР» и другие спортивные звания, соответствующие профилю выполняемой работы, устанавливаются в размере 25 %.

8.4.2. 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 %;

8.4.3. 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 %;

8.4.4. 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 %;

8.4.5. Знак отличия Министерства просвещения Российской Федерации «Отличник просвещения» устанавливается в размере 15 %;

8.4.6. Благодарность Президента Российской Федерации, благодарность Верховного главнокомандующего Вооруженными силами Российской Федерации» и благодарность Министерства просвещения Российской Федерации устанавливается в размере 5 %;

8.4.7. Ведомственный знак Министерства просвещения Российской Федерации «За содействие», «100-летие МДЦ «Артек» устанавливается в размере 15 %.

При наличии у работника права на выплату надбавки надбавка устанавливается по одному из оснований по выбору на основании письменного заявления работника.

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

При наличии у работника нескольких почетных званий, нагрудных знаков и других отличий, соответствующих профилю выполняемой работы, выплата производится по одному из оснований по выбору и на основании письменного заявления работника.

8.5. Стимулирование молодых специалистов, осуществляющих педагогическую деятельность, устанавливается в размере 25% от должностного оклада, ставки заработной платы и 4 110,75 руб. педагогическим работникам, отнесенным к 4 квалификационному уровню в течении 3-х лет и является обязательной выплатой постоянного характера, которая рассчитывается с учетом объема их педагогической работы или учебной нагрузки пропорционально отработанному времени при одновременном соблюдении условий в соответствии *пунктом 7.2._* коллективного договора (*пункт 6.2.9 Соглашения*).

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

8.6. Надбавка за продолжительность непрерывной работы* работникам устанавливается по основной должности *(в случае установления по*

решению учреждения при наличии средств в фонде оплаты труда и целесообразности ее установления) в размере от должностного оклада, ставки заработной платы, абсолютном размере педагогическим работникам, отнесенным к 4 квалификационному уровню:

№ п/п	Стаж работы	Размер надбавки
1	*2*	*3*
1.	От 1 года до 5 лет	1644,0
2.	От 5 до 10 лет	2466,0
3.	От 10 лет до 15 лет	3289,0
4.	От 15 лет до 20 лет	4111,0
5.	Свыше 20 лет и более	4933,0

**В стаж работы засчитывается (в соответствии с изменениями пункта 4.7. постановления мэрии города Новосибирска от 17.02.2020 № 557):*

– 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 находящихся на их попечении) или ребенком-инвалидом в возрасте до 16 лет, при поступлении на работу до достижения ребенком указанного возраста. (Пункт в редакции, введенной постановлением мэрии от 08.07.2026 N 6757)

8.7. Надбавка за квалификационную категорию устанавливается педагогическим работникам ежемесячно от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы за I квалификационную категорию в размере *10* %, за высшую квалификационную категорию в размере 20 %, рассчитываемая с учетом объема их преподавательской (педагогической) работы или учебной (преподавательской) работы (обязательная выплата постоянного характера на срок действия присвоенной квалификационной категории) *(в соответствии с пунктом 4.8. Тарифного соглашения)*.

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.

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

8.8. Вознаграждение по итогам работы включает в себя стимулирование работников за качественные показатели эффективности деятельности, премии по итогам календарного периода и за выполнение важных и особо важных заданий.

8.9. Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности устанавливается работникам по результатам выполнения качественных показателей эффективности деятельности работника в пределах фонда оплаты труда.

Надбавка качественные показатели эффективности учреждений устанавливается по каждой должности и профессии за определенный период работы (*квартал, месяц*) по утвержденным критериям (*пункт 4.10.1Тарифного соглашения)*:

- педагогическому персоналу ;
- административно-управленческому персоналу;
- главному бухгалтеру ;
- учебно-вспомогательному персоналу ;
- иным работникам ;
- младшему обслуживающему персоналу .

Педагогическому персоналу надбавка устанавливается не реже 1 раза в квартал.

Для установления стимулирующих выплат работникам создается специальная Комиссия по установлению стимулирующих выплат (далее - Комиссия). Комиссия действует в соответствии с условиями раздела X Положения.

Подведение итогов оценки за качественные показатели деятельности работников учреждения осуществляется в баллах.

При определении размера стимулирующих выплат по показателям оценки эффективности деятельности педагогических работников в баллах предусматривается зависимость размера надбавки за качественные показатели оценки эффективности деятельности педагогических работников в баллах от фактически определенного объема педагогической работы, учебной (преподавательской) нагрузки в соответствии с утвержденными критериями по каждой должности *(с учетом достижения целей и показателей эффективности деятельности учреждения (должны быть направлены на эффективное выполнение их должностных (профессиональных) обязанностей, а также должны быть проверяемы измеримы.*

При этом, выплаты стимулирующего характера (за исключением надбавок за квалификационную категорию и молодым специалистам, осуществляющим педагогическую деятельность), установленные работнику должны обеспечить в соответствии с условиями пункта 1.9 Тарифного соглашения оплату труда в размере не ниже МРОТ за норму учебной нагрузки (педагогической работы), установленные за ставку заработной платы *(пункт 4.12 Тарифного соглашения*).

Работниками учреждения на основе самоанализа результатов по своей должности за прошедший квартал в соответствии с критериями (форма листа самооценки работника – в приложениях № 3-8) в комиссию представляется информация о качественных показателях эффективности деятельности за своей подписью в срок до 15 числа текущего периода, начинающего новый период выплат по показателям оценки эффективности деятельности работников.

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

Размер соответствующей части стимулирующего фонда оплаты труда делится на полученную сумму баллов по каждой категории персонала. В результате получается стоимость балла (в рублях) (по каждой категории персонала, которая фиксируется в протоколе заседания Комиссии.

Комиссия оформляет решение в виде протокола с подведением итогов стимулирующих выплат по каждому работникам (с указанием должности), стоимости балла(ов) и приложением к нему листов самооценки работников.

На основании решения Комиссии руководителем учреждения издается приказ с указанием итоговой суммы в баллах, а также суммы стимулирующих выплат в денежном эквиваленте, подлежащих ежемесячной выплате каждому работнику за установленный период. При этом, стоимость балла умножается на сумму баллов каждого работника из соответствующей категории персонала, который является основанием для начисления стимулирующих выплат работникам учреждения (при бальной системе).

Кроме показателей оценки эффективности деятельности Учреждения, утвержденных в приложениях № 3-8 Положения, работникам могут быть установлены выплаты в процентном соотношении от ставки заработной платы (должностного оклада) или в абсолютном размере при соблюдении условий их (*в соответствии с пунктом 4.11 Тарифного соглашения)*:

– **молодым специалистам**, предоставляемые в соответствии с пунктом 7.2. коллективного договора в размере 25% (пункт 6.2.9 Соглашения);

– **за наставничество** (в размере 15%) от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы);

– **за осуществление подготовки учебных комплексов по новым дисциплинам**, вводимым в связи с изменением учебных планов (в размере не менее 20 % от оклада, ставки заработной платы);

– **за осуществление деятельности по организации творческих, интеллектуальных, научных и других объединений учащихся** (например, научных обществ учащихся)

– **за осуществление** учителями (преподавателями) физической культуры **деятельности организации школьных спортивных клубов;**

– выплаты работнику(ам), на которого(ых) с письменного согласия возложены **общественно значимые виды деятельности**, в том числе по:

– содействию создания условий, повышающих результативность деятельности образовательной организации, благоприятного климата в коллективе;

– участию в разработке локальных нормативных актов, подготовке и организации социально значимых мероприятий в образовательной организации;

– контролю за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

– контролю за выполнением условий трудовых договоров работников, дополнительных соглашений к трудовым договорам, коллективных договоров.

8.10. Премии по итогам календарного периода (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, и с учетом личного вклада работника в общие результаты труда.

Размер премии работнику определяет руководитель учреждения на основании предложений комиссии по установлению выплат стимулирующего характера работникам учреждения, созданной в учреждении.

Премии по итогам календарного периода (месяц, год) устанавливаются из средств экономии фонда оплаты труда и максимальным размером в абсолютном выражении не ограничивается (*выплачиваются работникам пропорционально отработанному времени).*

Максимальный размер премий по итогам календарного периода в учреждении за соответствующий период определяется по формуле:

$$Пикп = Вст \times 30\% / 100\%,$$

где: Пикп - размер премии по итогам календарного периода, рублей;
Вст - общая сумма выплат стимулирующего характера

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

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

Премиальные выплаты устанавливаются с учетом личного вклада работника в общие результаты труда:

– за высокое качество подготовки к новому учебному году;

– за высокие результаты в профессиональных конкурсах;

– за организацию и проведение научно-методических семинаров для учителей;

– за ведение экспериментальной работы, разработку грантов;

– за дополнительную методическую работу (разработка, внедрение, реализация рабочих программ, методических рекомендаций и др.);

– за работу в жюри конкурсов районного и выше уровней;

– за высокие достижения учащихся на государственной итоговой аттестации, в олимпиадах, конференциях, творческих конкурсах;

– за индивидуальную работу с одаренными и отстающими учащимися;

– за организацию и проведение олимпиад, конференций, фестивалей и других конкурсных мероприятий для обучающихся;

– за организацию и проведение соревнований;

– за организацию мероприятий по профессиональной ориентации обучающихся;

– за высокий уровень организации внеклассных мероприятий по актуальным направлениям модернизации образования;

– за высокий уровень организации профилактической работы;

– за участие в социальных акциях, формирующих у обучающихся активную гражданскую позицию;

– за снижение численности учащихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних;

– за деятельность по реализации принципа государственно-общественного управления;

– за выполнение важных, особо важных и/или срочных заданий (сопровождение учащихся муниципальный, региональный этап Всероссийской олимпиады школьников; другое) учителям в свободное от учебных занятий время;

– за высокое качество подготовки к новому отопительному сезону;

– за оперативное устранение снежных заносов (уборку листвы и другое); - за организацию работы по благоустройству территории ;

– за оперативное выявление и устранение аварийных ситуаций;

– за добросовестное выполнение должностных обязанностей в напряженных условиях труда.

Минимальный размер премии, соответствующий достижениям на уровне гимназии - 500 рублей, на уровне города и выше -1000 рублей и более.

*Критерии, по которым выполнение заданий относится к важным и особо важным (в соответствии с *пунктом 4.9. Постановления Мэрии г. Новосибирска от 17 февраля 2020 г. N 557)*:

– Своевременная подготовка к новому учебному году (подготовка групп, кабинетов к приемке городской комиссией к началу учебного года).

– Оперативное устранение снежных заносов.

– Разработка, внедрение, реализация программ, проектов, инновационных технологий.

– 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.

– Представление инновационного опыта работы учреждения на фестивалях, форумах, конференциях, совещаниях, проводимых на различных уровнях (на федеральном уровне, межрегиональном уровне, региональном уровне).

– Организация и участие в культурно-массовых мероприятиях на муниципальном, региональном, межрегиональном, 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.

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

директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями государственных общеобразовательных организаций Новосибирской области, государственных профессиональных образовательных организаций Новосибирской области и муниципальных общеобразовательных организаций, расположенных на территории Новосибирской области».

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

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

ФОТ *ст суб.* – стимулирующая часть фонда оплаты труда работников, финансируемых из средств субвенции;

ФОТ*ст пед*- часть фонда оплаты труда для выплат педагогическому персоналу (*учитель, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями, методист, социальный педагог, учитель-логопед, педагог-психолог, педагог-организатор, преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины, педагог дополнительного образования*;

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

ФОТ*ст др* – часть фонда оплаты труда для выплат другого персонала, связанного с учебным процессом (системный администратор информационно-коммуникационных систем, специалист по технической поддержке информационно-коммуникационных систем, программист, техник, лаборант;

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

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

ФОТст *пед=**ФОТпед обяз+ ФОТпед п+ФОТпед прем, где:*

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

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

ФОТпед п -часть фонда оплаты труда для установления надбавок педагогическому персоналу на определенный период (месяц, квартал (*уточнить при наличии*) по установленным критериям;

ФОТпед прем - часть фонда оплаты труда для премирования педагогического персонала (*указать при наличии*).

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

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

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

ФОТ*ст др* – часть фонда оплаты труда для выплат работникам *(заместитель директора по административно-хозяйственной части, главный бухгалтер, секретарь руководителя).*

ФОТ*ст моп* - часть фонда оплаты труда младшего обслуживающего персонала *(специалист в сфере закупок, специалист по охране труда, инспектор по кадрам, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования,*

рабочий по комплексному обслуживанию здания, водитель автомобиля, слесарь-сантехник, уборщик производственных и служебных помещений, дворник, сторож, сторож (вахтер), гардеробщик);

ФОТ*ст ин* - часть фонда оплаты труда иных работников (заведующий столовой, повар, помощник повара, подсобный рабочий, мойщик посуды, грузчик, калькулятор, машинист по стирке и ремонту спецодежды, уборщик производственных и служебных помещений (для столовой), бухгалтер.

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

– *невыполнения (срыва выполнения) приказов, поручений, руководителя;*

– *наличие на первое число одного из месяцев в течение календарного периода, по итогам которого осуществляется оценка результатов, задолженности по налогам, сборам и иным обязательным платежам в бюджеты бюджетной системы Российской Федерации (пункт 4.8 Тарифного Соглашения);*

– *нарушения сроков уплаты налогов и сборов, несвоевременного представления налоговой декларации и других нарушений, повлекших за собой начисление пеней и штрафов (пункт 4.8 Тарифного Соглашения);*

– *обоснованных жалоб, конфликтов;*

– *применения дисциплинарного взыскания;*

– *другие.*

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

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

9.1. Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются трудовым договором между Департаментом образования мэрии города Новосибирска и руководителем учреждения в соответствии с системой оплаты труда (постановление мэрии города Новосибирска от 17.02.2020 № 557, Соглашение).

9.2. Условия оплаты труда заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера устанавливаются трудовым договором между руководителем учреждения и заместителями руководителя учреждения, главным бухгалтером в соответствии с системой оплаты труда, установленной настоящим Положением.

9.3. Размеры должностных окладов руководителя учреждения устанавливаются с учетом группы по оплате труда руководителей, к которой отнесено учреждение (постановление мэрии г. Новосибирска от 17 февраля 2020 г. № 557):

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

9.4. Размеры должностных окладов заместителей руководителя (заместителей директора, заместителей начальника) устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с положением о системе оплаты труда работников Учреждения в размере на 10-30% ниже должностного оклада руководителя учреждения с учетом сложности и объема выполняемой работы.

9.5. Размеры должностных окладов главных бухгалтеров:

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад, рублей
1	Главный бухгалтер	
	I группа по оплате труда руководителей	18 260
	II группа по оплате труда руководителей	14 443
	III группа по оплате труда руководителей	13 530
	IV группа по оплате труда руководителей	13 134

9.6. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера руководителю учреждения устанавливаются трудовым договором (в соответствии с системой оплаты труда, установленной постановлением мэрии города Новосибирска от 17.02.2020 № 557), заместителям руководителей и главным бухгалтерам трудовым договором - в соответствии с настоящим Положением.

9.7. Выполнение руководителем учреждений, его заместителями и главными бухгалтерами дополнительной работы по совмещению и внутреннему совместительству разрешается в случаях замены временно отсутствующего специалиста по основной деятельности (решение о работе по замещению принимается руководителем учреждения, в отношении руководителя – начальником департамента образования мэрии города Новосибирска).

9.8. Условия, порядок и размеры стимулирования руководителю устанавливаются в соответствии с постановлением мэрии г. Новосибирска от 17 февраля 2020 г. № 557 начальником департамента, заместителям руководителей и главным бухгалтерам – руководителем учреждения в соответствии с пунктами настоящего Положении.

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

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

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

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

✓ финансируемых из средств муниципального бюджета в зависимости от среднесписочной численности работников, в соответствии с постановлением мэрии г. Новосибирска от 18 сентября 2019 г. № 3477 «О Положении об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и определении предельного уровня соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников муниципальных учреждений города Новосибирска»:

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

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

Определение среднемесячной заработной платы руководителей*, их заместителей*, главных бухгалтеров и работников учреждений в целях определения уровня соотношения осуществляется в соответствии с Положением

об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации 24 апреля 2025 г. № 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.

**При определении предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителя руководителя и среднемесячной заработной платы работников организации оплата за выполнение руководителями, заместителями руководителей учебной нагрузки не учитывается при подсчете их среднемесячной заработной платы.*

X. Требования к организации работы Комиссии

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

10.2. Комиссия состоит в количестве 9 человек. Состав Комиссии состоит из представителей администрации (за исключением руководителя), методической службы, педагогических работников, заместителя директора по АХЧ (завхоз), председателя первичной профсоюзной организации и утверждается приказом руководителя учреждения с обязательным указанием должности. В составе Комиссии может быть утверждено 2 подкомиссии (по источникам финансирования), в составе которых обязательно присутствует председатель первичной профсоюзной организации.

10.3. Заседание Комиссии производится 1 раз в квартал.

10.4. Комиссия на заседании:

– 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 по другой*

должности, лист оценки деятельности заполняется по каждой должности отдельно.

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

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

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

10.8. Утвержденный оценочный лист оформляется протоколом.

В протоколе заседания комиссии указывается:

наименование общеобразовательного учреждения;

– дата, место проведения заседания, порядковый номер заседания;

– число членов, установленное для комиссии, и число членов, присутствующих на заседании;

– вопрос повестки дня;

– краткая или полная запись выступления участника заседания;

– результаты голосования (по каждому работнику в случае разногласий членов комиссии) с указанием количества баллов;

– общая сумма набранных работниками баллов по категориям персонала;

– стоимость балла(ов);

– подписи секретаря, председателя и членов Комиссии.

10.9. Бухгалтер школы:

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

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

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

10.11.Информирование работников за полученные качественные показатели деятельности производится путем ознакомления с приказом *(индивидуально)*.

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

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

XI. Заключительное положение

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

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

11.3. Настоящее Положение вступает в силу с момента утверждения его приказом директора.

11.4. Все изменения и дополнения, вносимые в настоящее Положение, оформляются в письменной форме в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

11.5. После принятия Положения в новой редакции предыдущая редакция автоматически утрачивает силу.

11.6. Положение действует до утверждения его новой редакции.