Принято на общем собрании трудового коллектива протокол от «09» сентября 2026г. № 4

Утверждено: Директор _____ А.А.Мочалова приказ от «09» сентября 2026г. № 229-од

Согласовано: Председатель профсоюзной первичной организации _____ В. Н. Складанюк протокол от «09» сентября 2026г. № 2

Положение
о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения города Новосибирска «Средняя общеобразовательная школа № 105 имени Героя России Ивана Шелохвостова» (МБОУ СОШ № 105)

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о системе оплаты труда (далее — Положение) работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения города Новосибирска «Средняя общеобразовательная школа № 105 имени Героя России Ивана Шелохвостова» (далее — Учреждение) разработано с целью сохранения отраслевых особенностей, связанных с условиями оплаты труда, применяемыми при исчислении заработной платы работников. Положение определяет: порядок формирования и расходования фонда оплаты труда; систему и условия оплаты труда работников Учреждения.

1.2. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается с учётом следующих нормативных правовых актов и документов:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

- государственных гарантий по оплате труда;

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

- 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 (с изменениями от 23.01.2026) и Постановления от 30.09.2019 № 3611 с учетом изменений и дополнений (включая действующие с 01.01.2026 размеры окладов (должностных окладов)), ставок заработной платы педагогическим работникам, учебно-вспомогательному персоналу,

отдельным категориям руководителей структурных подразделений, а также по отдельным должностям работников.

- мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

1.2.1. Работникам – участникам специальной военной операции, а также членам их семей (в том числе супругам погибших ветеранов боевых действий) предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные:
Трудовым кодексом Российской Федерации (статьи 259, 264.1, 351.7);
Федеральным законом от 27.05.1998 № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих»;
Дополнительным соглашением от 23.01.2026 к Отраслевому соглашению на 2024–2026 годы.
Порядок сохранения заработной платы и иных выплат при реализации указанных гарантий устанавливается настоящим Положением и трудовыми договорами.

1.3. Оплата труда работников Учреждения включает следующие составляющие:

- оклад (должностной оклад), ставка заработной платы — фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определённой сложности за календарный месяц без учёта компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;
- выплаты компенсационного и стимулирующего характера;
- выплаты из специальной части фонда оплаты труда (для учителей);
- районный коэффициент.

1.4. Размер заработной платы каждого работника определяется с учётом его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда. Максимальный размер заработной платы не ограничен.

1.5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за соответствующий период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже:

- минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом;
- минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области (в случае его заключения), — с учётом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях:
    - от 7 декабря 2017 г. № 38-П;
    - от 11 апреля 2019 г. № 17-П;
    - от 16 декабря 2019 г. № 40-П.

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

1.6. 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).

1.7. 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, два раза в год - при обучении детей в больнице (в санатории и др.)(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, педагогов и старших педагогов дополнительного образования, (фактического объема педагогической работы воспитателей, музыкальных руководителей, учителей-логопедов, учителей-дефектологов, концертмейстеров и инструкторов по физической культуре (уточнить и указать при наличии дошкольного отделения(групп) 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, труд, физическая культура, информатика) (уточнить), 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. Доля расходов на оплату труда основного персонала в фонде оплаты труда Учреждения составляет не менее 60 %.

К основному персоналу Учреждения относятся работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение целей деятельности, определённых уставом Учреждения, а также их непосредственные руководители — в соответствии с:

- Постановлением Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 г. № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»;
- 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“» (в части учебно-вспомогательного персонала).

К работникам, осуществляющим основную деятельность Учреждения, относятся:

- директор;
- заместитель директора;
- учитель;
- учитель-логопед;
- учитель-дефектолог;
- педагог-психолог;
- советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями;
- социальный педагог;
- педагог-библиотекарь;
- заведующий информационным библиотечным центром;
- заведующий лабораторией педагогического мастерства;
- преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности;
- педагог дополнительного образования;
- педагог-организатор;
- тьютор;
- воспитатель;
- музыкальный руководитель;

- инструктор по физической культуре;
- методист;
- лаборант;
- секретарь учебной части;
- диспетчер образовательного учреждения;
- Инженер;
- системный администратор.

1.9. Выплата заработной платы осуществляется два раза в месяц в денежной форме (в рублях): 25 числа текущего месяца и 10 числа месяца, следующего за расчётным. Перечисление средств производится на индивидуальный карточный счёт в кредитную организацию, указанную в заявлении работника.

1.10. За один день до выплаты заработной платы за текущий месяц работнику выдаётся на руки расчётный листок, содержащий:

- составные части заработной платы за соответствующий период;
- размеры и основания начислений и удержаний;
- общую денежную сумму, подлежащую выплате.

Форма расчётного листка утверждена руководителем образовательного учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (приложение № 5 настоящего Положения).

1.11. Руководитель Учреждения осуществляет полный контроль за исчислением заработной платы работников. Ответственность за организацию начисления и выплаты заработной платы несёт главный бухгалтер.

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

II. Формирование фонда оплаты труда Учреждения

2.1. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируют на календарный год. Фонд корректируют при условиях, которые требуют его изменения, в том числе:

- при изменении нормативов финансового обеспечения;
- при изменении численности обучающихся;
- при изменении специфики контингента (в связи с необходимостью реализации адаптированных образовательных программ).

2.1.1. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируют в пределах объёма финансовых средств, которые предоставляют Учреждению для реализации муниципального задания на текущий финансовый год:

- нормативов финансового обеспечения;
- поправочных (повышающих) коэффициентов;
- количества обучающихся в Учреждении.

2.1.2. Фонд оплаты труда работников Учреждения состоит из двух частей:

- базовой части;
- стимулирующей части.

Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату работников Учреждения. Эти работники замещают должности, которые указаны в разделе «Квалификационные характеристики должностей работников образования» Единого

квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих. Справочник утверждён приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования».

Руководитель формирует и утверждает штатное расписание Учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда. При этом доля фонда оплаты труда педагогических работников, которые осуществляют образовательный процесс, должна быть не ниже фактического уровня за предыдущий финансовый год — кроме случаев, связанных с:

- снижением объёма оказываемых Учреждением образовательных услуг;
- сокращением количества обучающихся;
- сокращением количества классов.

Базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс, состоит из:

- основной части;
- компенсационных выплат.

Основная часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную оплату труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс, с учётом их квалификации. Формирование основной части фонда оплаты труда осуществляется исходя из:

- количества часов учебного плана;
- размера ставок заработной платы.

Компенсационная часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс, предназначена для осуществления выплат в соответствии с главой VII настоящего Положения.

III. Структура фонда оплаты труда

3.1. Фонд оплаты труда учреждения состоит:

ФОТ = ФОТ*суб* + **ФОТ**м, где

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

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

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

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

ФОТсуб - фонд оплаты труда, финансируемого из средств субвенции;
ФОТст суб – часть фонда оплаты труда, направляемая на стимулирование работников;
ФОТ*ст суб р* **–** часть фонда оплаты труда, направляемая на стимулирование руководителя;
ФОТ *б суб***–** базовый фонд оплаты труда для оплаты гарантированной части заработной платы (оклад(ставка заработной платы), выплаты компенсационного характера за выполнение основной работы, входящей в круг должностных обязанностей) работникам учреждения :
ФОТ *б* суб = **ФОТ***б уч* + **ФОТ***б др пед* **+ФОТ***б ауп* + **ФОТ***б увп*, где:

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

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

ФОТ*б аup* – базовая часть фонда оплаты труда административно-управленческого персонала (директор, заместители директора , главный бухгалтер);

ФОТ*б увп* – базовая часть фонда оплаты труда учебно-вспомогательный персонал (методист, секретарь учебной части, диспетчер образовательного учреждения), а также связанного с учебным процессом (заведующий информационным библиотечным центром, заведующий лабораторией педагогического мастерства, лаборант, инженер).

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

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

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

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

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

ФОТ*спуч* – специальная базовая часть фонда оплаты труда учителей.

Основная часть фонда оплаты труда предназначена для выплаты заработной платы учителей за ведение учебных часов.

Специальная часть фонда оплаты труда включает в себя выплаты за выполнение работы, непосредственно связанной с образовательным процессом, не входящей в аудиторную нагрузку, а также компенсационные выплаты, определенные в пункте 6.1 раздела VI настоящего Положения.

3.4. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда, направляемой на стимулирование руководителей **ФОТ**ст *р* устанавливается 3%. При этом, денежные средства фонда оплаты труда, выделяемые на стимулирование руководителей и не использованные в течение финансового года, направляются на стимулирование педагогических работников данного учреждения.

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

ФОТм = ФОТ*б м*+ **ФОТс***т м,* где

ФОТм – фонд оплаты труда, финансируемый из средств муниципального бюджета;

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

- другого персонала (заведующий хозяйством, бухгалтер, специалист по охране труда, контрактный управляющий, делопроизводитель, техник);

- младшего - обслуживающего персонала (уборщик служебных помещений, уборщик территорий, гардеробщик, сторож (вахтер), электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий).

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

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

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

IV. Определение размеров должностных окладов работникам

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

- Соглашения в сфере труда по муниципальным учреждениям, подведомственным департаменту образования мэрии города Новосибирска, на 2024–2026 годы;
- отраслевого тарифного соглашения (приложение № 3 к Соглашению);
- Постановления мэрии города 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»;
- Постановления мэрии города 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».

Размеры должностных окладов по профессионально квалификационной группе должностей педагогических работников по квалификационным уровням (утв. приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. № 216-н):

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, рублей	Ставка заработной платы, рублей
1	*2*	*3*	*4*
1 квалификационный уровень	Инструктор по труду, старший вожатый	15 042	
	Инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель		15 042
2 квалификационный уровень	Инструктор-методист, педагог-организатор, социальный педагог	15 689	
	Концертмейстер, педагог дополнительного образования, тренер-преподаватель		15 689
3 квалификационный уровень	Методист, педагог-психолог, старший инструктор-методист, мастер производственного обучения	16 147	
	Воспитатель, старший педагог дополнительного образования, старший тренер-преподаватель		16 147
4 квалификационный уровень	Преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, старший методист, педагог-библиотекарь, тьютор	27 093	
	Преподаватель, учитель учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед)		27 093

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

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, рублей
	советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	27 093

Размеры должностных окладов по профессионально квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала:

- первого уровня:

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (оклад), рублей
-	Вожатый, помощник воспитателя, секретарь учебной части	11 218

- второго уровня:

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (оклад), рублей
1 квалификационный уровень	Дежурный по режиму, младший воспитатель	11 565
2 квалификационный уровень	Диспетчер образовательного учреждения старший дежурный по режиму	12 023

4.2. Размеры должностных окладов устанавливаются в индивидуальном трудовом договоре с работником в соответствии со штатным расписанием, утверждаемым руководителем Учреждения.

4.3. Размеры должностных окладов и ставок заработной платы работников подлежат изменению в случаях:

- повышения и (или) индексации должностных окладов в отрасли;
- изменения нормативов финансового обеспечения — для учителей.

4.4. При изменении размера должностного оклада (оклада) или ставки заработной платы с работником заключается дополнительное соглашение к трудовому договору.

V. Размер оплаты труда

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

5.1. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от продолжительности непрерывной работы, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, учёной степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при получении образования или восстановлении документов об образовании — со дня предоставления соответствующего документа;
- при установлении квалификационной категории — со дня вынесения решения аттестационной комиссией (при условии предоставления работником данных о присвоении квалификационной категории работодателю);
- при присвоении почётного звания, награждении ведомственными знаками отличия — со дня присвоения, награждения;
- при присуждении учёной степени доктора наук и кандидата наук — со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома;
- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности — со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение оплаты труда;
- в иных 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.

5.2. В течение срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, при выполнении ими педагогической работы сохраняется оплата труда в следующих случаях:

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа образовательной организации;
- при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы:

В целях применения квалификационной категории, присвоенной по определённой должности, устанавливается следующее соответствие

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
Учитель, преподаватель	Учитель, социальный педагог, педагог-библиотекарь, тьютор, методист, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности), преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, старший воспитатель, воспитатель
Учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед)	Учитель-логопед, учитель-дефектолог, учитель (при выполнении учебной работы по адаптированным образовательным программам), старший воспитатель, воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем по основной

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
	должности)
Учитель музыки	Музыкальный руководитель
Преподаватель (музыкально-теоретических дисциплин, детской музыкальной школы)	Учитель музыки, музыкальный руководитель
Преподаватель (художественной школы, школы искусств)	Учитель изобразительного искусства
Учитель (адаптивной) физической культуры, преподаватель физической культуры	Инструктор по физической культуре
Преподаватель	Учитель (при совпадении профиля работы), педагог дополнительного образования (при совпадении профиля работы)
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности), педагог дополнительного образования (при совпадении профиля работы)
Руководитель физического воспитания	Учитель физической культуры, методист, инструктор по физической культуре, педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
Старший воспитатель	Воспитатель, педагог-организатор
Воспитатель	Старший воспитатель, методист, педагог-организатор, социальный педагог
Мастер производственного обучения	Методист, педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
Методист	Педагог-организатор, социальный педагог, педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю), педагог-психолог, старший методист
Педагог-психолог	Воспитатель, социальный педагог, педагог-организатор, методист, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля работы)

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
Старший тренер-преподаватель	Инструктор по физической культуре, методист, педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
Педагог дополнительного образования	Педагог-организатор
Педагог-организатор	Педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
Социальный педагог	Педагог дополнительного образования, педагог-организатор
Тренер-преподаватель	Инструктор по физической культуре, педагог-организатор, педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	(Старший) педагог дополнительного образования, педагог-организатор, (старший) воспитатель

5.3. Продолжительность рабочего времени для педагогических работников устанавливается исходя из сокращённой продолжительности рабочего времени и составляет не более 36 часов в неделю.

Рабочее время включает:

- воспитательную работу;
- иную педагогическую нагрузку, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утверждёнными в установленном порядке (в Правилах внутреннего трудового распорядка).

Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы устанавливаются в соответствии с приказом Министерства просвещения РФ 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 случаев установления верхнего предела указанной учебной нагрузки».:

- 18 часов в неделю — для учителей;
- 20 часов в неделю — для учителей-логопедов, учителей-дефектологов;
- 36 часов в неделю — для:
    - педагогов-психологов;

- советников директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями;
- социальных педагогов;
- педагогов-организаторов;
- педагогов-библиотекарей;
- методистов;
- тьюторов;
- преподавателей-организаторов основ безопасности жизнедеятельности.

4.9. При изменении (совершенствовании) системы оплаты труда работников Учреждения общая сумма выплат работнику — по должностному окладу, ставке заработной платы, доплат и надбавок, установленных в процентном отношении к окладу, фиксированных ежемесячных выплат в абсолютном размере — после внесения изменений не может быть в абсолютном выражении меньше суммы соответствующих выплат, производимых работнику до изменений. Данное условие действует при сохранении:

- объёма трудовых обязанностей работника;
- выполнения работы той же квалификации.

VI. Порядок и условия выплаты компенсационных доплат

Согласно п.3.6 Положения, утвержденного 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 полномочия учредителя осуществляет департамент образования мэрии города Новосибирска» (далее - Положение, утвержденное постановлением мэрии города Новосибирска от 17.02.2020 N 557), п. 3.4, 3.5, 3.6 приложения № 3 к Соглашению в сфере труда по муниципальным учреждениям, подведомственным департамента образования мэрии города Новосибирска, на 2024—2026 годы (далее приложение №3 к Соглашению в сфере труда): работникам учреждения устанавливаются следующие компенсационные выплаты

- ✓ 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. Выплаты, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- **За работу в ночное время (с 22:00 до 06:00) — в размере 35 % от часовой ставки за каждый час работы в ночное время.**
- **За работу в выходные и нерабочие праздничные дни.** Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в соответствии со статьей 153 Трудового Кодекса Российской Федерации с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлении от 28 июня 2018 года № 26-П:

  - в размере одинарной дневной ставки сверх оклада — если работа производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;
  - в размере не менее двойной дневной ставки за день работы сверх оклада — если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. По желанию

работника вместо повышенной оплаты может быть предоставлен день отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

- **За сверхурочную работу:**

  - за первые два часа работы — в полуторном размере;
  - за последующие часы — не менее чем в двойном размере за каждый час работы. По желанию работника вместо повышенной оплаты 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.

6.2. Выплаты, связанные с особенностями работы в образовательных организациях.

За особенности деятельности отдельных категорий работников — в соответствии с перечнем, установленным отраслевым тарифным соглашением (приложение № 3 к Соглашению в сфере труда по муниципальным учреждениям, подведомственным департаменту образования мэрии города Новосибирска, на 2024–2026 годы).

№ п/п	Типы учреждений, классов и групп, условия выполнения работ	Категории работников	Размер доплаты (за норму часов нагрузки), руб.
1	Общеобразовательные учреждения, осуществляющие индивидуальное обучение детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов по адаптированным образовательным программам	педагогические работники	1000,00
2	Психолого-педагогическая комиссия, логопедический пункт	специалисты: педагоги-психологи, учителя-логопеды, социальные педагоги, учителя-дефектологи	1000,00
3	Общеобразовательные учреждения, осуществляющие инклюзивное обучение детей с ограниченными возможностями	педагогические работники	1000,00

№ п/п	Типы учреждений, классов и групп, условия выполнения работ	Категории работников	Размер доплаты (за норму часов нагрузки), руб.
	здоровья и детей-инвалидов по адаптированным образовательным программам в классах		

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

6.3. Выплаты за **дополнительные** виды работ, непосредственно связанные с образовательной деятельностью, выполняемые за дополнительную плату и с письменного согласия педагогического работника, в соответствии со статьей 60.2 Трудового Кодекса Российской Федерации

- **За совмещение профессий (должностей)** — выполнение наряду с основной работой, обусловленной трудовым договором:

- дополнительной работы по другой профессии,
- увеличение объёма работы:
  - расширение зон обслуживания,
  - выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы в течение рабочего дня (замещение).

Выплата осуществляется в соответствии с дополнительным соглашением к трудовому договору.

Доплата за замещение временно отсутствующих педагогических работников должна включать в себя выплаты компенсационного характера (доплаты из специальной части), например, за проверку письменных работ, доплату за особенность деятельности. А также стимулирующие выплаты, обязательные к ежемесячному начислению, например, надбавку за квалификационную категорию.

- **Доплаты за работу, не предусмотренную ЕКС** (приказ 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»); доплата устанавливается в абсолютном размере с учётом объёма работы.
- **Доплата за наставничество**
- **Оплата труда при проведении ГИА:**
  Педагогическим работникам, участвующим в проведении государственной итоговой аттестации в рабочее время и освобождённым от основной работы, выплачивается компенсация за счёт областного бюджета и сохраняется заработная плата по основному месту работы (и по совместительству).
- **Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство в размере 5 000 рублей** с 01 сентября 2020 г. педагогическим работникам общеобразовательных организаций устанавливается в соответствии с постановлением Правительства Новосибирской области от 18.08.2020 № 341-п «О вознаграждении за классное руководство 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.

- - педагогическим работникам, принимающим участие по распоряжению работодателя в подготовке и проведении Всероссийских проверочных работ (ВПР). В учреждении МБОУ СОШ № 105 предусмотрен порядок начисления стимулирующих выплат на основании распределенных баллов согласно протоколу комиссии.

Все выплаты компенсационного характера не входят в МРОТ и оплачиваются дополнительно, после того, как месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда, достигла уровня МРОТ.

6.4. Выплаты компенсационного характера работникам производятся ежемесячно за фактическую работу пропорционально отработанному времени в условиях, определенных в пункте 6.1. данного раздела.
6.5. Конкретные виды и размеры компенсационных выплат устанавливаются в трудовых договорах работников.

VII. Условия и размеры компенсационных выплат

7.1. К дополнительным видам работ, непосредственно связанные с образовательной (вставить в наше положение) деятельностью, выполняемые за дополнительную оплату и с письменного согласия педагогического работника относятся выплаты за:

- за выполнение работ, не входящих в должностные обязанности учителя:
  - за проверку письменных работ;
  - за преподавание предмета на профильном уровне;
  - за методическую работу;
  - за классное руководство;
  - за руководство методическими объединениями;
  - за заведование кабинетами;
  - за наставничество
- за выполнение работы, непосредственно связанной с образовательным процессом, не входящей в аудиторную нагрузку:
  - за кружковую работу;
  - за индивидуальную работу с одарёнными и отстающими учащимися;
  - за организацию и проведение олимпиад;
  - за организацию и проведение соревнований;
  - за педагогическую деятельность в рамках реализации инновационных программ школы;
  - за информационно-просветительские занятия патриотической, нравственной и экологической направленности («Разговоры о важном») и занятия, посвящённые профориентации;
- выплаты компенсационного характера — в соответствии с перечнем, установленным разделом VI настоящего Положения.

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

7.3. Выплаты компенсационного характера работникам устанавливаются в тарификационном списке педагогического персонала, утверждённом на 1 сентября приказом руководителя.

7.4. При наличии причин и оснований в течение учебного года руководитель вправе изменить размер выплат из специальной части работнику. Работник должен быть письменно уведомлён об изменении не позднее, чем за два месяца с указанием причин и оснований изменений.

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

8.1. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится:

- пропорционально отработанному времени;
- либо в зависимости от выполненного объёма работ и (или) учебной нагрузки.

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

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

8.4. За время работы в каникулярное время, установленное для обучающихся организации и не совпадающее для педагогических работников и иных работников с установленными им соответственно:

- ежегодными основными удлинёнными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками;
- ежегодными основными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками,

а также в периоды отмены учебных занятий для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, которое является рабочим временем педагогических и других работников образовательной организации, оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководителей, их заместителей, иных работников, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу (в том числе занятия с кружками), производится из расчёта заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

8.5. Гарантии сохранения заработной платы для семей участников СВО

а) При призыве на военную службу по мобилизации работникам, указанным в статье 351.7 ТК РФ, в течение шести месяцев после возобновления действия трудового договора предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное время независимо от стажа работы у данного работодателя. Оплата отпуска производится в порядке, установленном ТК РФ.

б) Супругам участников СВО, имеющим детей в возрасте до 14 лет, при отказе от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни (в соответствии со статьёй 259 ТК РФ) заработная плата сохраняется в полном размере за дни, которые работник не вышел на работу по указанной причине. Для этого работник представляет письменный отказ, согласованный с работодателем.

в) Супруге (супругу) погибшего ветерана боевых действий, не вступившей (не вступившему) в повторный брак, в течение одного года со дня гибели ветерана запрещается расторжение трудового договора по инициативе работодателя (статья 264.1 ТК РФ). В случае нарушения этого запрета работнику выплачивается средний заработок за всё время вынужденного прогула и компенсация морального вреда в размере, определяемом судом.

г) Участникам СВО, принимаемым на работу впервые после увольнения с военной службы, при равных условиях с другими кандидатами предоставляется приоритетное право на заключение трудового договора. Размер оплаты труда устанавливается не ниже минимального размера оплаты труда с учётом районного коэффициента.

IX. Порядок установления стимулирующих выплат

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

Все выплаты стимулирующего характера производятся пропорционально фактически отработанному времени в расчетном периоде, согласно табелю учета рабочего времени» (п. 4.14 Положения, утвержденного постановлением мэрии города Новосибирска от 17.02.2020 № 557).

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

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

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

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

ФОТ*ст увп* – стимулирующая часть фонда оплаты труда для выплат учебно-вспомогательного персонала (методист, секретарь учебной части, диспетчер образовательного учреждения, заведующий информационным библиотечным центром, лаборант, инженер);

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

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

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

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

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

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

9.4. 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* , где:

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

ФОТ*ст др* – стимулирующая часть фонда оплаты труда для выплат работникам (главный бухгалтер, бухгалтер, заведующий хозяйством, специалист по охране труда, контрактный управляющий, делопроизводитель, техник);

ФОТ*ст моп* - стимулирующая часть фонда оплаты труда младшего обслуживающего персонала (уборщик служебных помещений, уборщик территорий, гардеробщик, сторож (вахтер), электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий).

9.5. Выплаты стимулирующего характера включают:

- надбавку за учёную степень, учёное звание;
- надбавку за почётное звание;
- надбавку за продолжительность непрерывной работы;
- надбавку за квалификационную категорию;
- надбавки за качественные показатели эффективности Учреждения;
- премии по итогам работы за календарный период (месяц, год);
- премии за выполнение важных и особо важных заданий.

9.5.1. Стимулирующие надбавки за учёную степень, учёное звание устанавливаются в размере:

- за учёное звание доцента, профессора — 1643,30 руб.
- за учёную степень кандидата наук — 2466,45 руб.
- за учёную степень доктора наук — 3288,60 руб.

9.5.2. Стимулирующая надбавка за почётные звания, нагрудные знаки и другие отличия устанавливается работникам, имеющим:

- **Почётные звания:** «Ветеран сферы воспитания и образования», «Почётный работник сферы образования Российской Федерации», «Почётный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почётный работник науки и техники Российской Федерации», «Почётный работник сферы воспитания детей и молодёжи 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. Выгодского и другие почётные звания, соответствующие профилю выполняемой работы.
- **Нагрудные знаки:** «Почётный работник воспитания и просвещения Российской Федерации», «За милосердие и благотворительность», «Почётный работник общего образования Российской Федерации», «Почётный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почётный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почётный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», «Почётный работник науки и техники Российской Федерации», «Почётный работник сферы молодёжной политики Российской Федерации», «Отличник народного просвещения», «Отличник профессионально-технического образования», «Отличник физической культуры», «Отличник профессионально-технического образования РСФСР», медаль К. Д. Ушинского и другие, соответствующие профилю выполняемой работы.
- **Государственные награды:** медаль ордена «За заслуги перед Отечеством» I, II степени и другие государственные награды; Почётная грамота Президента Российской Федерации, Министерства просвещения Российской Федерации, отраслевых министерств РФ; знак отличия Министерства просвещения Российской Федерации «Отличник просвещения»; благодарность Министерства просвещения Российской Федерации.

Выплата надбавок работникам, имеющим почётные звания, соответствующие профилю выполняемой работы, производится только по основной работе. При выполнении работы по совместительству и совмещению надбавка не производится.

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

Надбавки, указанные в пункте 9.5.2, устанавливаются работникам в размерах, утверждённых в приложении № 4 к настоящему Положению.

9.5.3. Надбавка за продолжительность непрерывной работы устанавливается исходя из продолжительности работы в Учреждении по основной должности в следующих размерах:

№ п/п	Стаж работы	Размер надбавки, руб.
1	От 1 года до 5 лет	830,00
2	От 5 до 10 лет	1660,00
3	От 10 до 15 лет	2490,00
4	От 15 до 20 лет	3320,00
5	Свыше 20 лет	4150,00

Надбавка за продолжительность непрерывной работы устанавливается работникам, для которых работа в данном Учреждении является основной.

В стаж работы засчитывается:

- время непрерывной работы как по основной работе, так и по работе по совместительству на любых должностях в учреждениях образования, дошкольного образования, дополнительного образования, прочих учреждениях сферы образования и учреждениях, подведомственных департаменту;
- время работы в централизованных бухгалтериях департамента и учреждениях образования, дошкольного образования, дополнительного образования, прочих учреждениях сферы образования и учреждениях, подведомственных департаменту, при условии, если за ней непосредственно следовала работа в данных учреждениях;
- время муниципальной службы, работы на должностях в органах местного самоуправления при условии, если за ними непосредственно следовала работа в учреждениях, подведомственных департаменту.

Также в стаж работы 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 ребёнком до достижения им возраста трёх лет.

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

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

- пенсионерам, вышедшим на государственную пенсию из учреждения образования (по старости, по инвалидности, за выслугу лет и другим основаниям);
- занятым на сезонных же в случаях расторжения трудового договора в связи с уходом за ребёнком в возрасте до 14 лет (в том числе находящихся на их попечении) или ребёнком-инвалидом в возрасте до 16 лет при поступлении на работу до достижения ребёнком указанного возраста.

9.5.4. Надбавка за квалификационную категорию педагогическим работникам и заместителям директора выплачивается однократно при присвоении впервые первой или высшей квалификационной категории в размере 50 % оклада (ставки заработной платы) и устанавливается ежемесячно в размере:

- 1315,44 руб.— за I квалификационную категорию;
- 2630,88 руб. — за высшую квалификационную категорию.

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

Педагогическим работникам, имеющим квалификационную категорию по состоянию на 1 сентября 2023 г., на основании поданного ими заявления аттестационной комиссией принимается решение об установлении той же квалификационной категории и в той же должности без ограничения срока её действия, согласно пункту 8.4.2 Областного отраслевого соглашения по учреждениям, находящимся в ведении министерства образования Новосибирской области, на 2024-2026 годы, если такое заявление подано до окончания срока действия квалификационной категории и независимо от того, в каком субъекте Российской Федерации квалификационная категория была установлена. Лицо, обращающееся с заявлением в аттестационную комиссию, на день подачи заявления должно замещать должность педагогического работника в организации, осуществляющей образовательную деятельность.

9.5.5. Стимулирующие выплаты по результатам выполнения качественных показателей эффективности деятельности работника (надбавка за качественные показатели эффективности деятельности) определяются в соответствии с утверждёнными критериями по каждой должности:

- основному персоналу — приложение № 6;
- административно-управленческому персоналу — приложение № 7;
- основному персоналу — приложение № 8;
- вспомогательному персоналу — приложение № 9.

Работнику могут устанавливаться **постоянные надбавки по результатам выполнения качественных показателей эффективности деятельности** (надбавка за качественные показатели эффективности деятельности) на определенный период (не более 3 месяцев) **пропорционально отработанному времени** в абсолютном размере

Разовые надбавки по результатам выполнения качественных показателей эффективности деятельности (надбавка за качественные показатели эффективности деятельности) устанавливаются ежемесячно по бальной системе и **не зависят от отработанного времени** за месяц, в котором производится данное начисление.

9.5.6. Кроме качественных показателей эффективности деятельности работника, определенных по бальной системе в соответствии с утвержденными критериями в приложениях № 6 - 9, устанавливаются надбавки в абсолютном размере с учетом объема работы при соблюдении условий их осуществления:

- молодым специалистам, впервые окончившим высшее или среднее специальное учебное заведение и получившим документы государственного образца об уровне образования;
- за осуществление деятельности по организации творческих, интеллектуальных, научных и других объединений учащихся;
- за осуществление учителями физической культуры деятельности по организации школьных спортивных клубов;

- за выполнение работником (работниками) с письменного согласия общественно значимых видов 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.

Размеры выплат устанавливаются в приложении № 10 к настоящему Положению.

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.

9.5.7. Премия по итогам работы за календарный период (месяц, год) устанавливается при выполнении показателей, предусмотренных планом работы Учреждения, соблюдении правил внутреннего трудового распорядка, отсутствии нарушений исполнительской дисциплины и с учётом личного вклада работника в общие результаты труда.

Конкретные размеры премий работникам по итогам календарного периода (месяц, год) определяются решением Комиссии и оформляются приказом руководителя.

Премия по итогам календарного периода (месяц, год) работникам Учреждения максимальным размером не ограничивается и устанавливается в случае наличия экономии фонда оплаты труда.

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

Пикп = Вст [redacted] 30% / 100%,

где: Пикп - размер премии по итогам календарного периода, рублей;

Вст - общая сумма выплат стимулирующего характера

9.5.8. Премия за выполнение важных и особо важных заданий устанавливается работнику за качественное и оперативное выполнение конкретного важного или особо важного задания, не входящего в круг основных обязанностей работника, в размере **до 25 %** должностного 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.

Премиальные выплаты устанавливаются приказом руководителя в случае наличия экономии фонда оплаты труда, утверждённого на текущий финансовый год.

Критерии, по которым выполнение заданий относится к важным и особо важным, определяются в приложении № 11.

9.5.9. 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 1 сентября 2024 года устанавливается ежемесячное денежное вознаграждение, в размере 5 000,0 руб. в месяц в соответствии с постановлением

Правительства Новосибирской области от 1 октября 2024 г. № 454-п «Об установлении ежемесячного денежного вознаграждения советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями государственных общеобразовательных организаций Новосибирской области, государственных профессиональных образовательных организаций Новосибирской области и муниципальных общеобразовательных организаций, расположенных на территории Новосибирской области».

9.5.10. Стимулирующие выплаты участникам СВО и членам их семей.

Работникам, являющимся участниками специальной военной операции (в том числе мобилизованными, добровольцами, контрактниками), а также супругам погибших (умерших) ветеранов боевых действий, могут устанавливаться дополнительные стимулирующие выплаты из фонда оплаты труда учреждения при наличии экономии:

- единовременная премия к памятным датам (День защитника Отечества, День Победы, День ветеранов боевых действий);

- ежемесячная надбавка за особые условия труда (при выполнении обязанностей, связанных с военно-патриотической работой).

Размер и порядок таких выплат определяются приказом директора по согласованию с профсоюзной организацией.

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

9.7. 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.

9.8. Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные настоящим Положением, выплачиваются пропорционально отработанному времени.

9.9. Выплаты стимулирующего характера работникам за качественные показатели деятельности Учреждения не начисляются в случаях:

- невыполнения приказов, поручений руководителя;
- наличия 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, повлёкших за собой начисление пеней и штрафов;
- обоснованных жалоб, конфликтов;
- применения дисциплинарного взыскания.

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

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

10.1. Предельный уровень соотношения среднемесячной начисленной заработной платы руководителя, а также каждого из заместителей руководителя, главного бухгалтера, формируемый за счёт всех источников финансового обеспечения и рассчитываемый 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)
I группа	5,0	4,0

при финансировании из средств муниципального бюджета — в зависимости от среднесписочной численности работников, в соответствии с Постановлением мэрии города 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

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера Учреждения и среднемесячной заработной платы работников Учреждения определяется путём деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников этого Учреждения (без учёта 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, утверждённым Постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы», а также указаниями по заполнению форм федерального статистического наблюдения «Сведения о численности и заработной плате работников», утверждаемыми федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

*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.

10.2. Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются трудовым договором между Департаментом и руководителем учреждения в соответствии с системой оплаты труда, установленной постановлением мэрии города Новосибирска от 17.02.2020 № 557. Размер должностного оклада руководителя Учреждения устанавливается учредителем с учетом группы по оплате труда руководителей, к которой отнесено учреждение.

Стимулирующие выплаты руководителю учреждения устанавливаются учредителем по результатам труда в зависимости от качественных показателей деятельности учреждения, и выплачиваются из 3 % фонда оплаты труда учреждения, направленной на стимулирование руководителя учреждения.

Все выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения за счет средств бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, производятся пропорционально отработанному времени в расчетном периоде, согласно табелю учета рабочего времени» (п. 5.19.1 Положения, утвержденного постановлением мэрии города Новосибирска от 17.02.2020 № 557).

10.3. Размеры должностных окладов заместителей руководителя устанавливаются руководителем учреждения в размере на 10-30% ниже должностного оклада руководителя учреждения с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Размер должностного оклада главного бухгалтера устанавливается в соответствии с системой оплаты труда, установленной постановлением мэрии города Новосибирска от 17.02.2020 № 557 с учетом группы по оплате труда руководителей, к которой отнесено учреждение.

10.4. Заместителям руководителей и главным бухгалтерам в зависимости от занимаемой должности могут быть установлены выплаты компенсационного характера.

10.5. Заместителям руководителей и главным бухгалтерам в зависимости от занимаемой должности устанавливаются выплаты стимулирующего характера в балльной системе и (или) в процентах от оклада:

- надбавка за продолжительность непрерывной работы — согласно пункту 9.5.3 настоящего Положения;
- надбавка за квалификационную категорию — согласно разделу VII настоящего Положения;
- стимулирующие выплаты по результатам выполнения качественных показателей эффективности деятельности работника (надбавка за качественные показатели эффективности деятельности).

10.6. Заместителям руководителя по решению директора может быть разрешена учебная (преподавательская) работа без занятия штатной должности. Оплата производится исходя из:

- ставки заработной платы за норму часов;
- доплат компенсационного характера (разделы VI и VII Положения);
- надбавки за квалификационную категорию, установленной по должности, в которой выполняется учебная (преподавательская) работа.

10.7. 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).

XI. Требования к организации работы Комиссии

11.1. В компетенцию Комиссии по установлению стимулирующих выплат входит оценка материалов по самоанализу деятельности работников в соответствии с утверждёнными по каждой должности критериями с оцениванием деятельности непосредственно самим работником, его руководителем и итоговых оценок Комиссии

11.2. Комиссия состоит из представителя администрации, методической службы, педагогических работников, заведующего хозяйством, председателя первичной профсоюзной организации. Комиссия утверждается приказом руководителя Учреждения с обязательным указанием должности.

- Состав Комиссии — 9 человек.

11.3. Заседание Комиссии проводится не реже одного раза в квартал.

11.4. На заседании Комиссия:

выбирает председателя и секретаря Комиссии (на срок не более одного года);

рассматривает листы оценки деятельности работников по форме согласно приложению № 12 к настоящему Положению;

заслушивает мнение руководителя Учреждения (заместителей руководителя) по представленным листам оценки;

принимает решение об установлении стимулирующих выплат работникам большинством голосов путём открытого голосования при присутствии не менее половины членов Комиссии;

осуществляет подсчёт баллов и расчёт стоимости балла по каждой категории персонала;

рассматривает предложения руководителя о назначении премий по итогам работы за календарный год, премий за выполнение важных и особо важных заданий.

11.4.1. Порядок заполнения и представления листов оценки деятельности:

а) Лист самооценки работника заполняется работником ежемесячно (либо за отчётный период, установленный Комиссией) по основной должности. В случае выполнения работником работы по совместительству по другой должности лист самооценки заполняется отдельно по каждой должности.

б) Оценочный лист непосредственного руководителя заполняется на каждого работника руководителем структурного подразделения (заместителем директора, заведующим отделом, руководителем методического объединения и т.п.). В оценочном листе отражается фактическое выполнение работником качественных показателей эффективности деятельности, предусмотренных приложениями № 6–9 к настоящему Положению.

в) Работник представляет заполненный лист самооценки руководителю не позднее чем за 5 рабочих дней до заседания Комиссии. Руководитель в течение 3 рабочих дней заполняет свой оценочный лист и передаёт оба листа секретарю Комиссии.

г) Секретарь Комиссии формирует сводный реестр листов оценки и представляет его на рассмотрение Комиссии.

11.5. К протоколам заседаний прилагаются материалы по самоанализу.

11.6. Секретарь Комиссии на основании представленных листов оценки (самооценки работника и оценки руководителя) составляет итоговый оценочный лист всех работников с указанием набранных баллов.

На совещании педагогического коллектива (или на заседании Комиссии с приглашением работников) руководитель Учреждения доводит до сведения работников, по каким критериям были начислены баллы в текущем отчётном периоде.

Каждый работник имеет право ознакомиться с итоговым оценочным листом и со своим листом самооценки, а также с оценочным листом руководителя.

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

11.8. Комиссия обязана проверить обоснованность заявления работника и предоставить исчерпывающий ответ. При обоснованности доводов в итоговый оценочный лист вносятся изменения.

11.9. Утверждённый оценочный лист оформляется протоколом заседания Комиссии.

В протоколе заседания Комиссии указываются:

- 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;
- подписи секретаря, председателя и членов Комиссии.

11.9.1. К протоколу заседания Комиссии обязательно прилагаются:
- листы самооценки работников;
- оценочные листы непосредственных руководителей;

Указанные документы хранятся в составе дел Комиссии не менее одного года.

11.10. Бухгалтер школы:

- предоставляет в Комиссию аналитические материалы по фонду оплаты труда (установленный размер фонда оплаты труда, размер стимулирующего фонда по категориям работников, в разрезе постоянных выплат, остаток к распределению и т. д.);
- содействует при подсчёте количества баллов и стоимости балла (при необходимости);
- проводит расчёты по пересчёту набранных баллов каждым работником в денежный эквивалент.

11.11. На основании протокола заседания Комиссии (в котором отражены итоговые оценки каждого работника) директор Учреждения издаёт приказ о назначении стимулирующих выплат работникам. В приказе указывается:
- размер стимулирующей выплаты каждому работнику (в рублях);
- период, за который установлена выплата;
- основание – протокол Комиссии (номер и дата).

11.12. Комиссия рассматривает предложения руководителя по назначению работникам премии по итогам работы за календарный год, премии за выполнение важных и особо важных заданий. Предложения заносятся в протокол, на основании которого издаётся приказ руководителя Учреждения.

XII. Заключительное положение

12.1. На должностные оклады (оклады), ставки заработной платы, компенсационные и стимулирующие выплаты начисляется районный коэффициент в размере 1,25.

12.2. В случае необходимости изменений в системе оплаты труда в настоящее Положение и (или) приложения к нему вносятся изменения приказом директора по согласованию с председателем первичной профсоюзной организации.

12.3. Изменения, касающиеся гарантий для участников СВО и членов их семей, вносятся в Положение без дополнительного согласования с профсоюзной организацией в случае принятия соответствующих федеральных или региональных нормативных правовых актов, обязывающих работодателя предоставить такие гарантии. В этом случае директор издает приказ о внесении изменений в Положение в течение 5 рабочих дней после вступления в силу указанных актов.