СОГЛАСОВАНО:
Председатель ПК
_____ В.Н. Закутняя
«1» сентября 2026
Мотивированное мнение общего собрания

Утверждаю:
И.О.директора МБОУ СОШ № 134
_____ А.М. Галузин
«1» сентября 2026
приказ № 150-од от 01.09.2026

Положение
о системе оплаты труда работников
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения города Новосибирска «Средняя общеобразовательная школа № 134»

I. Общие положения

1.1. Настоящее положение о системе оплаты труда работников муниципального общеобразовательного учреждения города Новосибирска «Средняя общеобразовательная школа № 134» (далее – Положение, Учреждение) разработано в целях сохранения отраслевых особенностей, связанных с условиями оплаты труда, применяемыми при исчислении заработной платы работников, и определяет порядок формирования и расходования фонда оплаты труда, систему и условия оплаты труда работников.

1.2. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

государственных гарантий по оплате труда;

перечня видов выплат компенсационного характера;

перечня видов выплат стимулирующего характера;

постановления мэрии города Новосибирска от 18.09.2019 № 3477 «О Положении об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и определении предельного уровня соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников муниципальных учреждений города Новосибирска» с изменениями и дополнениями;

постановления мэрии города Новосибирска от 17.02.2020 № 557 «О Положении об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент образования мэрии города Новосибирска» в редакции, введенной постановлением мэрии от 23.08.2023 N 4433;

Соглашения в сфере труда по муниципальным учреждениям, подведомственным департаменту образования мэрии города Новосибирска на 2024-2026 годы (далее – Соглашение) с учетом дополнительного соглашения от 12.08.2025, 01.09.2026;

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

мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

1.3. Оплата труда работников учреждения включает:

- оклад (должностной оклад, ставка заработной платы) - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных обязанностей) определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;
- выплаты компенсационного и стимулирующего характера, в том числе из специальной части фонда оплаты труда (для учителей);
- 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:

- старшим воспитателям;
- педагогам-психологам;
-социальным педагогам;
-педагогам-организаторам;
-старшим вожатым, вожатым;
-педагогам-библиотекарям;
- методистам;
-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 педагогической работы 24 часа в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

- музыкальным руководителям.

Норма часов педагогической работы 25 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается воспитателям, непосредственно осуществляющим обучение, воспитание, присмотр и уход за обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья независимо от количества таких детей в группе.

Норма часов педагогической работы 36 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается воспитателям за исключением воспитателей, для которых нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы предусмотрена 25 часов).

Норма часов педагогической работы 30 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

- инструкторам по физической культуре.

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.).

1.5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, или минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области, в случае его заключения, с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях ль 7 декабря 2017 г. № 38-П, от 11 апреля 2019 г. № 17-П и от 16 декабря 2019 г. № 40-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 декабря 2024 г.№ 40-П имея в виду, что для педагогических работников в зависимости от занимаемой должности нормой рабочего времени и нормами труда является установленная им норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, составляющая 18, 20, 24, 25, 30 или 36 часов в неделю, а трудовые обязанности регулируются квалификационными характеристиками.

Выплаты работникам за объем учебной нагрузки (объем педагогической работы), превышающий установленные за ставку заработной платы нормы часов педагогической работы, а также выплаты за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности работников, согласно перечню, утвержденному пунктом 3.7 Отраслевого тарифного соглашения, осуществляются помимо заработной платы, выплачиваемой работникам за выполнение нормы труда (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) и выполнение должностных (трудовых) обязанностей, которая не может быть ниже минимального размера оплаты труда, устанавливаемого федеральным законом.

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

1.9. 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 норм пункта 6.2.5. Соглашения и мнения первичной профсоюзной организации и с письменным ознакомлением данных работников под подпись.

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.

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

- порядок учета при оплате труда фактически определенного в установленном порядке объема учебной нагрузки учителей, преподавателей, педагогов дополнительного образования, фактического объема педагогической

работы воспитателей, музыкальных руководителей, учителей-логопедов, учителей-дефектологов, инструкторов по физической культуре сверх норм часов, установленных за ставку заработной платы), а также всех видов выплат компенсационного характера, гарантируемых педагогическому работнику (в том числе замещающему должность педагогического работника помимо основной работы), включая ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство, а также стимулирующие выплаты, носящие обязательный характер;

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

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

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

- занятий с обучающимися по углубленному изучению отдельных учебных предметов;

- занятий с обучающимися по формированию функциональной грамотности;

- занятий с обучающимися, сопровождающими проектно-исследовательскую деятельность;

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

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

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

Учебный план и количество уроков устанавливаются учреждением с учетом деления классов на группы (иностранный язык, труд, информатика), фактически проводимых по учебному плану в учебном году. Максимальная учебная нагрузка должна соответствовать требованиям санитарных правил).

Оплата труда педагогических работников, осуществляющих обучение детей на дому, а также индивидуальное обучение, исчисляется исходя из ставки

заработной платы по должности «учитель», определяемой в соответствии с пунктом 5.2. Тарифного соглашения, и количества часов учебных занятий, фактически проводимых по учебному плану на дому.

В учреждении тарификационный список составляется по каждому адресу осуществления образовательной деятельности отдельно.

1.10. Выплата заработной платы осуществляется два раза в месяц в денежной форме (рублях) до 25 числа текущего месяца и до 10 числа месяца, следующего за расчетным, путем перечисления на счет работника в банке.

1.11. При выплате заработной платы в последний день месяца (30 или 31 число) работнику выдается расчетный листок на руки, при наличии личного заявления расчетный листок может предоставляться в электронном виде с составными частями заработной платы за соответствующий период, размерами и основаниями начислений и удержаний, а также общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждена руководителем образовательного учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

1.13. 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 трех источников:

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

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

- размера региональных нормативов финансового обеспечения, утвержденных в установленном порядке Правительством Новосибирской области, и уменьшенных на сумму средств для приобретения учебников, и учебных пособий, средств обучения, игр, игрушек.
- количества обучающихся (воспитанников) 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 обучающихся и (или) специфики контингента (необходимость реализации адаптированных программ).

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

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 РФ 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 № 761-н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «квалификационные характеристики должностей работников образования»).

III. Структура фонда оплаты труда

3.1. Фонд оплаты труда учреждения состоит:

ФОТ = ФОТ*суб(ш)* + **ФОТ***суб(д)*+ **ФОТ**м, где

ФОТс*уб(ш)* –фонд оплаты труда, финансируемого из средств субвенции на реализацию общеобразовательных программ;

ФОТс*уб(д)* –фонд оплаты труда, финансируемого из средств субвенции на реализацию образовательных программ дошкольного образования;

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

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

ФОТ*суб (ш)* = ФОТ*б суб*+ **ФОТ**с*т суб* + **ФОТ** с*т суб р*, где

ФОТ*суб (ш)-* фонд оплаты труда, финансируемый из средств субвенции на реализацию общеобразовательных программ;

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

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

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

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

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;

ФОТ*б др пед* - базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников школьного отделения за исключением учителей (педагог-психолог, социальный педагог, учитель-логопед, учитель-дефектолог, педагог дополнительного образования, методист, педагог-организатор, преподаватель-организатор основ безопасности и Защиты Родины, тьютор, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями, педагог-библиотекарь, инструктор по физической культуре, вожатый),

ФОТ*б ауп* – базовая часть фонда оплаты труда административно-управленческого персонала (директор, заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по воспитательной работе);

ФОТ*б увп* – базовая часть фонда оплаты труда учебно-вспомогательного персонала (секретарь учебной части, диспетчер образовательного учреждения), а также прочего персонала, связанного с учебным процессом (системный администратор, начальник отдела, лаборант, ассистент по оказанию технической помощи, звукооператор).

Размер базовой части фонда оплаты труда, указанных в п.3.2. работников за исключением учителей составляет 30 процентов.

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

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

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

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

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

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

Специальная часть фонда оплаты труда включает в себя выплаты за выполнение работы, непосредственно связанной с образовательным процессом,

не входящей в аудиторную нагрузку, а также компенсационные выплаты, определенные в пункте 6.1 раздела VI настоящего Положения.

3.4. Фонд оплаты труда, финансируемый из средств субвенции на реализацию образовательных программ дошкольного образования, состоит из базовой части и стимулирующей части:

ФОТ*суб(д)* = **ФОТ***б суб*+ **ФОТ***ст суб,* где

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

- педагогических работников (воспитатель, старший воспитатель, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, учитель-логопед, учитель-дефектолог, педагог-психолог, тьютор);
- административно- управленческого персонала (заместитель директора по учебно-воспитательной работе);
- учебно-вспомогательного персонала (младший воспитатель, секретарь учебной части), а также прочего персонала, связанного с учебным процессом (системный администратор, ассистент по оказанию технической помощи);

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

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

ФОТ*м* = **ФОТ***б м*+ **ФОТ***ст м,* где

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

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

- другого персонала (главный бухгалтер, начальник хозяйственного отдела, начальник отдела организации и оплаты труда, заведующий хозяйством);
- младшего обслуживающего персонала (гардеробщик, сторож (вахтер), рабочий по комплексному обслуживанию здания, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования, слесарь- сантехник, уборщик служебных помещений, плотник, машинист по стирке и ремонту спецодежды, техник, кастелянша, уборщик территорий);
- иного персонала (специалист по кадрам, специалист по охране труда, специалист по пожарной профилактике, бухгалтер, делопроизводитель).

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.

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

4.1. Размеры должностных окладов (окладов), ставок заработной платы в штатном расписании учреждения определяются на основании:

➢ Соглашения в сфере труда по муниципальным учреждениям, подведомственным департаменту образования мэрии города Новосибирска, на 2024 – 2026 годы (приложение № 3 к Соглашению)с учетом дополнительного соглашения от 12.08.2025, 01.09.2026, 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»:

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

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

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

Размеры должностных окладов указанных категорий приведены в приложении № 1 настоящего Положения.

4.2. Размеры окладов учителям определяются в соответствии с разделом V настоящего Положения.

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

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

✓ при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

✓ при установлении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией (при условии предоставления работником данных о присвоении квалификационной категории работодателю);

✓ при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;

✓ при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией о выдаче диплома кандидата наук;

✓ при присуждении ученой степени доктора наук – с даты принятия решения о присуждении ученой степени доктора наук Высшей аттестационной комиссией;

✓ при увеличении стажа педагогической работы, работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня предоставления документа о стаже, дающим право на повышения 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.

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

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

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

№ п/п	Должность, по которой присвоена квалификационная категория (по квалификационному уровню)	Должность, при оплате труда по которой учитывается квалификационная категория, присвоенная по должности, указанной в графе 2
1	2	3
1	Учитель, преподаватель, тьютор	преподаватель, учитель, тьютор, (старший) методист, (старший) воспитатель, педагог-библиотекарь, (старший) педагог дополнительного образования, социальный педагог, педагог-организатор (при совпадении профиля работы)

2	Учитель-дефектолог, учитель-логопед	учитель-логопед, учитель-дефектолог, учитель (при выполнении учебной работы по адаптированным образовательным программам), (старший) воспитатель, (старший) педагог дополнительного образования
3	Учитель музыки	преподаватель (детской музыкальной школы, школы искусств), музыкальный руководитель,
4	Преподаватель (музыкально-теоретических дисциплин, детской музыкальной школы)	учитель музыки, музыкальный руководитель,
5	Преподаватель (художественной школы, школы искусств)	Учитель изобразительного искусства
6	Учитель (адаптивной) физической культуры, преподаватель физической культуры	(старший) тренер-преподаватель, руководитель физического воспитания, инструктор по физической культуре
7	Преподаватель	учитель (при совпадении профиля работы), (старший) педагог дополнительного образования, руководитель физического воспитания
8	Преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины	учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности и защиты Родины сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины, (старший) педагог дополнительного образования
9	Руководитель физического воспитания	учитель, преподаватель (физической культуры), (старший) методист, (старший) инструктор – методист, инструктор по физической культуре, (старший) педагог дополнительного образования
10	(Старший) воспитатель	(старший) воспитатель, методист, педагог-организатор, социальный педагог, педагог дополнительного образования
11	(Старший) методист	(старший) методист, педагог-психолог, (старший) инструктор - методист, (старший) педагог дополнительного образования, педагог – организатор, социальный педагог, инструктор по физической культуре, старший вожатый,
12	Мастер производственного обучения	методист, (старший) инструктор-методист, (старший) педагог дополнительного образования,

		инструктор по труду
13	Педагог - психолог	воспитатель, (старший) педагог дополнительного образования, методист, социальный педагог, педагог – организатор, старший вожатый
14	Старший тренер-преподаватель	(старший) тренер-преподаватель, (старший) инструктор-методист, методист, (старший) педагог дополнительного образования, педагог-организатор, инструктор по физической культуре
15	Старший педагог дополнительного образования	(старший) педагог дополнительного образования, методист, педагог – организатор, (старший) инструктор-методист, (старший) тренер-преподаватель, концертмейстер, музыкальный руководитель, старший вожатый
16	Старший инструктор-методист	(старший) педагог дополнительного образования, инструктор-методист, методист, (старший) тренер-преподаватель, педагог-организатор
17	Педагог дополнительного образования	(старший) педагог дополнительного образования, педагог – организатор, инструктор-методист, тренер-преподаватель, концертмейстер, музыкальный руководитель, старший вожатый
18	Педагог – организатор	педагог дополнительного образования, старший вожатый
19	Социальный педагог	педагог дополнительного образования, педагог – организатор, старший вожатый
20	Тренер-преподаватель	(старший) тренер-преподаватель, инструктор-методист, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, инструктор по физической культуре,
21	Инструктор-методист	педагог дополнительного образования, тренер-преподаватель, педагог-организатор

4.6. Размеры должностных окладов, окладов, ставок заработной платы работников изменяются при повышении и (или) индексации должностных

окладов отрасли, а для учителей могут быть увеличены и при изменении нормативов финансового обеспечения (по решению учреждения).

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

5.1. Стоимость образовательного часа рассчитывается по формуле:

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

ОЧ*уч* – стоимость образовательного часа учителя;

ФОТ*оуч* - основная часть фонда оплаты труда учителей;

В – число занятий (уроков) по учебному плану (аудиторная нагрузка) с учетом деления классов на подгруппы (иностранные языки, технология, информатика), занятия по индивидуальному учебному плану. Аудиторная нагрузка включает в себя учебную нагрузку, факультативы и элективные курсы, в соответствии с учебным планом;

245– максимальное число дней обучения в учебном году;

365 – минимальное число дней в календарном году.

5.2. Размеры ставок заработной платы учителей устанавливаются из расчета стоимости образовательного часа, нормы учебной нагрузки в неделю (18 час.), среднегодового количества недель в месяц 4,35 (365/12/7=4,35).

При этом установленная стоимость образовательного часа должна обеспечить размер ставки заработной платы учителя с 18 часовой учебной нагрузкой в неделю, не менее размера оклада, установленного по должностям, отнесенным к 4 квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы должностей педагогических работников.

5.3. При норме часов педагогической работы за ставку заработной платы, для педагогических работников, указанных в указанных в пункте пункте 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.

5.4. Оплата труда педагогических работников, осуществляющих обучение на дому, исчисляется исходя из ставки заработной платы, определяемой в соответствии с пунктом 5.3. и количества часов учебных занятий, фактически проводимых по учебному плану.

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:

- ✓ доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- ✓ доплата за работу в ночное время;
- ✓ доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- ✓ доплата за сверхурочную работу;
- ✓ доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором);
- ✓ доплата, связанная с особенностями деятельности отдельных видов учреждений и отдельных категорий работников, в том числе доплата за работу в сельской местности;
- ✓ доплаты за работу, непосредственно связанную с образовательной деятельностью, осуществляемую с письменного согласия педагогических работников;
- ✓ доплата за квалификационную категорию «педагог-методист», «педагог-наставник».

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

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

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

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

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

6.4. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в соответствии со статьей 153 Трудового Кодекса Российской Федерации - в

двойном размере. По желанию работника вместо повышенной оплаты ему может быть предоставлен день отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

6.5. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа в полуторном размере за последующие часы в двойном размере. По желанию работника вместо повышенной оплаты ему может быть предоставлен день отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно. Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой.

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

6.7. 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 том 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 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), компенсационных выплат, а также стимулирующих выплат за первую (высшую) квалификационную категорию.

Учебная нагрузка учителей, выполненная ими в порядке замещения временно отсутствующих по болезни и другим причинам других учителей, 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 о системе оплаты труда работников учреждения.

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:

- превышение наполняемости классов исходя из расчета соблюдения нормы площади на одного обучающегося, которое возникло в случае появления (выявления) обстоятельств непреодолимой силы, и (или) отсутствия объективных возможностей у органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, создать места в этих классах (группах). Выплата компенсационного характера устанавливается к объему учебной нагрузки на учебный год;
- замещение временно отсутствующих по болезни или другим причинам учителей **одновременно** в двух подгруппах (по информатике, труду (технологии), английскому языку). Выплата устанавливается на условиях почасовой оплаты с учетом квалификационной категории.

Педагогическим работникам, принимающим участие по распоряжению работодателя в подготовке и **проведении и проверке Всероссийских проверочных работ (ВПР) устанавливаются выплаты компенсационного характера за увеличение объема выполняемых работ.** Выплата устанавливается в случае выполнения вышеуказанных работ помимо основной работы. В случае выполнения работ вместо основной работы выплата не устанавливается.

6.8. Доплата за особенности деятельности отдельных категорий работников:

№ п/п	Типы учреждений, классов и групп, условия выполнения работ	Категории работников	Размер доплаты, в % от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы	в абсолютном значении педагогическим работникам 4 квалификационного уровня
1	Инклюзивное обучение (воспитание) детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов по адаптированным образовательным программам в классах, группах	учителя	20	3288,6
2	Обучение на дому	учителя непосредственно осуществляющие обучение детей на дому	20	3288,6
3	Индивидуальное обучение детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов по адаптированным образовательным программам	учителя, педагоги-психологи, учителя-логопеды, учителя-дефектологи	20	3288,6
4	Обучение в классах с углубленным изучением отдельных учебных предметов, предметных областей соответствующей образовательной программы	педагогические работники	15	3288,6

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

Перечень педагогических работников, принимающих участие в инклюзивном обучении (воспитании) детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов, которым производятся доплаты за особенности деятельности:

учитель – дефектолог – 20 %

учитель-логопед – 20 %

социальный педагог- 20 %;

инструктор по физической культуре – 20 %;

6.9. Выплаты, осуществляемые из специальной части фонда оплаты труда (раздел VII).

6.10. К доплате за классное руководство, осуществляемой из специальной части фонда оплаты труда, педагогическим работникам общеобразовательных организаций устанавливается ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство в размере 5 000 рублей в соответствии с постановлением Правительства Новосибирской области от 18.08.2020 № 341-п «О вознаграждении за классное руководство (кураторство) педагогическим работникам государственных образовательных организаций Новосибирской области и муниципальных образовательных организаций, расположенных на территории Новосибирской области, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы.

6.11. Выплаты компенсационного характера работникам производятся ежемесячно за фактическую работу пропорционально отработанному времени.

6.12. Конкретные виды и размеры компенсационных выплат устанавливаются в соответствии с Положением в трудовых договорах работников (дополнительных соглашениях).

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

7.1. Педагогическим работникам за выполнение работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, из специальной части фонда оплаты труда осуществляются доплаты:

- за проверку письменных работ - доплата устанавливается в **процентном** соотношении от оклада, ставки заработной платы работника в зависимости от предмета, количества учебных часов.
- за превышение наполняемости классов доплата устанавливается в процентном соотношении от оклада, ставки заработной платы работника;
- за классное руководство - доплата устанавливается в **абсолютном** размере с учетом наполняемости класса.
- заведование кабинетами (лабораториями) - доплата устанавливается в процентном соотношении от оклада ставки заработной платы работника в зависимости от категории кабинета (лаборатории), определяемой специально созданной в учреждении для этих целей комиссией;
- за руководство методическими объединениями, кафедрами - доплата устанавливается в абсолютном размере с учетом количества педагогов в методическом объединении;
- за заведование учебно-опытными, пришкольными участками - доплата устанавливается в абсолютном размере (на период выполнения работ);

за обучение одаренных детей в специализированных классах математического, естественно-научного (физики, химии, биологии), инженерно-технологического направлений - доплата устанавливается в процентном соотношении от ставки заработной платы работника с учетом объема учебной работы в зависимости от сложности и профильности предмета;

- за выполнение отдельных видов учебной деятельности - доплата устанавливается в абсолютном размере с учетом объема работы:

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

- за педагогическую деятельность в рамках реализации инновационных программ;

- за организацию и проведение **олимпиад;**

- за внеурочную деятельность (за исключением, входящей в учебную нагрузку, предусмотренную планом внеурочной деятельности, при условии осуществления образовательной деятельности в течение учебного года в соответствии с пунктом 1.5. Тарифного соглашения);

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

- за другие виды учебной деятельности, регулирование которой осуществляется графиками, планами, расписаниями, локальными нормативными актами организации, коллективным договором.

7.2. Выплаты из специальной части педагогическим работникам устанавливаются на учебный год и являются гарантированной частью заработной платы, включаемой в полной мере в тарификационный список педагогического персонала, утверждаемый на 1 сентября приказом руководителя, и включаются в дополнительное соглашение к трудовому договору (на учебный год).

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

- за классное руководство;

- за проверку письменных работ;

-за заведование кабинетами (лабораториями);

- руководство методическим объединением, районным методическим объединением;

- за внеурочную деятельность, указанную в пункте 7.1. Положения.

7.4. Размеры выплат устанавливаются в приложении № 2 к настоящему Положению.

7.5. При наличии причин и оснований в течение учебного года руководитель может изменить размер выплат из специальной части работнику, письменно уведомив работника не позднее, чем за два месяца с указанием причин и оснований. Выплаты, установленные за выполнение отдельных видов учебной деятельности могут быть отменены в связи прекращением проведения данных видов деятельности.

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

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

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

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

8.4. За время работы в каникулярное время, установленное для обучающихся организации и не совпадающее для педагогических работников и иных работников с установленными им соответственно ежегодными основными удлинёнными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, ежегодными основными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, которое является рабочим временем педагогических и других работников образовательной организации, **оплата труда педагогических работников**, а также лиц из числа руководителей, их заместителей, иных работников, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса).

IX. Порядок установления стимулирующих выплат

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

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

- надбавка за почетное звание, нагрудные знаки и другие знаки отличия;
- надбавка за квалификационную категорию;
- надбавка за продолжительность непрерывной работы;
- надбавка молодым специалистам;
- надбавка за наставничество;
- надбавка за качественные показатели деятельности за определенный период (квартал, месяц);
- премии по итогам работы за календарный период (месяц, год);
- премии за выполнение важных и особо важных заданий.

9.3. Стимулирующие выплаты, обязательные к ежемесячному начислению (надбавка за почетное звание, продолжительность непрерывной работы, за квалификационную категорию) включаются в тарификационный список педагогических работников.

9.4. 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.

9.5. Размер надбавки за ученую степень, ученое звание работникам устанавливается в следующих размерах:

№ пп	Наименование надбавки за ученую степень, учёное звание	Размер надбавки, % должностного оклада (оклада)
1	За ученое звание доцента, профессора	10
2	За ученую степень кандидата наук	15
3	За ученую степень доктора наук	20

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

Установление надбавки за наличие ученой степени, учёного звания производиться со дня присвоения ученой степени, учёного звания.

9.6. Размер надбавки за почетные звания, нагрудные знаки и другие знаки отличия, соответствующие профилю выполняемой работы, устанавливаются от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы по основной должности в следующих размерах:

№ пп	Наименование надбавки за почетные звания, нагрудные знаки и другие знаки отличия	Размер надбавки, % должностного оклада (оклада)
1	«Ветеран сферы воспитания и образования», «Почетный работник сферы образования Российской Федерации»,	20

	«Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации», «Народный учитель», «Заслуженный учитель», «Заслуженный работник физической культуры», медаль Л.С. Выгодского, медаль К.Д. Ушинского, нагрудный знак	
2	Нагрудные знаки: «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации», «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Отличник народного просвещения», «Почетный наставник, «За верность профессии», «Молодость и Профессионализм»	20
3	Государственные награды: медаль ордена «За заслуги перед Отечеством» I, II степени, знак отличия «За безупречную службу»	20
4	Почетную грамоту Президента Российской Федерации, Министерства просвещения Российской Федерации, ведомственный знак Министрества просвещения Российской Федерации «За содействие»	15
5	Знак отличия Министерства просвещения Российской Федерации «Отличник просвещения»	25
6	Благодарность Министерства просвещения Российской Федерации	10

При наличии у работника права на выплату надбавки по основаниям пункта 9.6., надбавка устанавливается по одному из оснований по выбору на основании письменного заявления работника.

9.7. Размер надбавки за продолжительность непрерывной работы* устанавливается по основной должности всем работникам размерах:

№ пп	Стаж работы	Размер надбавки, % должностного оклада (оклада, ставки заработной платы)
1	от 1 до 5 лет	10
2	от 5 по 10 лет	15
3	от 10 до 15 лет	20
4	от 15 до 20 лет	25
5	20 лет и более	30

*в стаж непрерывной работы засчитывается:

- время непрерывной работы как по основной работе, так и работе по совместительству на любых должностях в учреждениях образования, дошкольного образования, дополнительного образования, прочих учреждениях сферы образования и учреждениях, подведомственных департаменту образования мэрии города Новосибирска;

- время работы в централизованных бухгалтериях департамента и учреждениях образования, дошкольного образования, дополнительного образования, прочих учреждениях сферы образования и учреждениях,

подведомственных департаменту при условии, если за ней непосредственно следовала работа в данных учреждениях;

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

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

- время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность), а также время вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе;
- время по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

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

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

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

занятым на сезонных работах в учреждениях образования.

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

9.8. Надбавка за квалификационную категорию устанавливается от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы.

Надбавка за квалификационную категорию устанавливается педагогическим работникам ежемесячно в **размере 8%** - за I квалификационную категорию и в размере **16%** - за высшую квалификационную категорию в зависимости от установленной квалификационной категории.

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

Выплаты по указанным основаниям **не входят в минимальный размер оплаты труда и оплачиваются 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.

Надбавка за квалификационную категорию заместителям директора устанавливается в размере за 1 категорию – 10 %, за высшую категорию – 18 %.

Надбавка за квалификационную категорию педагогическим работникам и руководителям, заместителям руководителей, руководителям структурных подразделений назначается однократно при прохождении аттестации на первую или высшую категорию в размере **5000,0 рублей.**

9.9. Ежемесячная надбавка молодым специалистам выплачивается в течение 3-х лет в абсолютном размере **4110,75** при одновременном соблюдении следующих условий:

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

9.10. Надбавка за наставничество выплачивается ежемесячно в **размере 4110,75 за каждого** наставляемого.

9.11. Выплаты стимулирующего характера выплачиваются при возложении на работников дополнительных обязанностей:

- за осуществление деятельности по организации творческих, интеллектуальных, научных и других объединений, учащихся в размере от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы;
- за осуществление учителями физической культуры деятельности организации школьных спортивных клубов в размере от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы;
- за осуществление подготовки учебных комплексов по новым дисциплинам, вводимым в связи с изменением учебных планов в размере 20 % от оклада, ставки заработной платы;
- выплаты работнику(ам) с их письменного согласия если возложены общественно значимые виды деятельности, в том числе:

- 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 соблюдением условий трудовых договоров работников, дополнительных соглашений к трудовым договорам, коллективных договоров.

9.12. Надбавки за качественные показатели деятельности

9.12.1. Надбавки за качественные показатели деятельности за определённый период (квартал, месяц) из стимулирующей части ФОТ устанавливаются с учетом критериев (качественных показателей) для оценивания качества труда работников:

- Критерии оценивания качества труда административно-управленческого персонала для установления им надбавок за качественные показатели деятельности за определённый период (квартал, месяц) из стимулирующей части ФОТ (приложение 1);
- Критерии оценивания качества труда педагогического персонала для установления им надбавок за качественные показатели деятельности за определённый период (квартал, месяц) из стимулирующей части ФОТ (приложение 2);
- Критерии оценивания качества труда прочего педагогического персонала для установления им надбавок за качественные показатели деятельности за определённый период (квартал, месяц) из стимулирующей части ФОТ (приложение 3);
- Критерии оценивания качества труда работников бухгалтерии для установления им надбавок за качественные показатели деятельности за определённый период (квартал, месяц) из стимулирующей части ФОТ (приложение 4);
- Критерии оценивания качества труда организационно-кадрового отдела для установления им надбавок за качественные показатели деятельности за определённый период (квартал, месяц) из стимулирующей части ФОТ (приложение 5);
- Критерии оценивания качества труда учебно-вспомогательного персонала и прочего персонала, связанного с образовательным процессом, для установления им надбавок за качественные показатели деятельности за определённый период (квартал, месяц) из стимулирующей части ФОТ (приложение 6);
- Критерии оценивания качества труда обслуживающего персонала для установления им надбавок за качественные показатели деятельности за определённый период (квартал, месяц) из стимулирующей части ФОТ (приложение 7).

9.12.2. Надбавка за качественные показатели деятельности за определённый период (квартал) рассчитывается при помощи баллов. Стоимость балла определяется приказом по учреждению с учетом финансовых возможностей организации на финансовый год.

9.12.3. Надбавка за качественные показатели деятельности за определённый период (месяц) рассчитывается ежемесячно при помощи баллов.

9.12.4. Расчет размера надбавки за качественные показатели деятельности за определённый период (месяц) из стимулирующей части ФОТ производится исходя из размера стимулирующей части месячного фонда оплаты труда:

Сб=Сф/Кб, где

Сб – стоимость балла;

Сф – фактическая стимулирующая часть фонда оплаты труда к распределению (на конкретный месяц), данные о фактической стимулирующей части к распределению предоставляются бухгалтером с учетом распределённых средств ФОТ согласно табелю учета рабочего времени сотрудников по следующим категориям сотрудников: педагогический и учебно-

вспомогательный персонал, обеспечивающий реализацию программ общего образования, педагогический и учебно-вспомогательный персонал, обеспечивающий реализацию программ дошкольного образования и иной персонал.

Кб – количество баллов, набранных работниками.

9.12.5. Решение о выплатах стимулирующего характера конкретному работнику оформляется приказом руководителя учреждения на основании протоколов Комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам.

9.12.6. В компетенцию Комиссий входит оценка материалов по самоанализу деятельности работников в соответствии с утвержденными критериями.

9.13. Премии по итогам календарного периода (месяц, год).

9.13.1. 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.

Конкретные размеры премий работникам учреждения по итогам календарного периода (месяц, год) определяются решением комиссии на основании ходатайства руководителя.

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).

9.13.2. Доля премии по итогам календарного периода в общем объеме стимулирующих выплат за соответствующий период не должна превышать 30 %. Максимальный размер премий по итогам календарного периода в учреждении за соответствующий период определяется по формуле:

$$Пикп = Вст \quad 30\% / 100\%,$$

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

Вст - общая сумма выплат стимулирующего характера, в том числе:

надбавка за ученую степень, ученое звание;

надбавка за почетные звания, соответствующие профилю выполняемой работы;

надбавка за квалификационную категорию;

надбавка за продолжительность непрерывной работы;

надбавка за качественные показатели эффективности деятельности;

премия за выполнение важных и особо важных заданий;

премия по итогам календарного периода, рублей».

9.14. Премии за выполнение важных и особо важных заданий.

9.14.1. К работам, за выполнение которых выплачивается премия за выполнение важных и особо важных заданий, относятся:

- разработка, внедрение, реализация программ, проектов, инновационных технологий;
- результативное участие МБОУ СОШ №134, педагогических работников в конкурсах и мероприятиях, проводимых на муниципальном, региональном, всероссийском, международных уровнях;
- представление инновационного опыта работы учреждения на фестивалях, форумах, конференциях, совещаниях, проводимых на различных уровнях (муниципальном, региональном, межрегиональном, федеральном);
- организация и участие в культурно-массовых мероприятиях на муниципальном, региональном, межрегиональном, всероссийском и международном уровне;
- особый вклад в развитие учреждения и сферы образования: разработка и публикация методических материалов по направлениям развития системы образования, разработка и апробация новых подходов и технологий, обеспечивающих повышение эффективности образовательной деятельности;
- своевременная подготовка к новому учебному году;
- работы по предотвращению аварийных ситуаций;
- устранению аварийных ситуаций и их последствий;
- оперативное устранение снежных заносов;
- качественное и оперативное выполнение дополнительного объема работ (без оплаты) наряду с успешным выполнением основных функций;
- непредвиденные и дополнительные работы.

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

9.14.2. Премии за выполнение важных и особо важных заданий работнику устанавливаются приказом руководителя на основании решения руководителя в размере не более 50 % должностного оклада (оклада).

9.14.3. Основанием для осуществления премиальных выплат за выполнение важных и особо важных заданий является наличие поручения руководителя конкретному работнику (работникам) выполнить особо важные работы (работы) в установленный срок.

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

9.15. 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»

9.16. Все выплаты стимулирующего характера производятся пропорционально отработанному времени.

9.17. Выплаты стимулирующего характера должны обеспечить выполнение условий пункта 1.9. Отраслевого тарифного соглашения в части обеспечения выплаты работникам за объем учебной нагрузки (объем педагогической работы), установленные за ставку заработной платы, нормы часов педагогической работы в размере не ниже минимального размера оплаты труда.

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

10.1. Условия оплаты труда руководителя устанавливаются трудовым договором между департаментом образования мэрии города Новосибирска и руководителем в соответствии с системой оплаты труда, установленной постановлением мэрии города Новосибирска от 17.02.2020 № 557 отраслевым тарифным соглашением.

10.2. 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.

10.3. 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)

10.4. Размеры должностных окладов заместителей руководителя устанавливаются на 10 - 30 % ниже должностного оклада руководителя.

10.5. 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.

10.6. Выполнение руководителем учреждений, его заместителями и главными бухгалтерами дополнительной работы по совмещению 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).

10.7. Условия, порядок и размеры стимулирования руководителю устанавливаются в соответствии с постановлением мэрии г. Новосибирска от 17 февраля 2020 г. № 557 начальником департамента. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру в зависимости от должности устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом IX.

10.8. 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. N 3477 «О Положении об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и определении предельного уровня соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников муниципальных учреждений города Новосибирска»:

Среднесписочная численность работников учреждения,	Превышение среднемесячной заработной платы каждого из заместителей руководителя, главного

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

*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.

XI. Требования к организации работы Комиссии

11.1. Комиссия по установлению стимулирующих выплат работникам МБОУ СОШ № 134 (далее Комиссия):

- рассматривает материалы по самоанализу деятельности работников, которые прилагаются к протоколу, который подписывается всеми членами комиссии;
- заслушивает мнение руководителя МБОУ СОШ № 134 (заместителей);
- принимает решение по установлению стимулирующих выплат работникам большинством голосов путем открытого голосования;

- осуществляет подсчет баллов.

11.2. Комиссия по установлению стимулирующих выплат работникам МБОУ СОШ № 134 (далее Комиссия) состоит из представителей администрации (за исключением руководителя МБОУ СОШ № 134), методической службы, педагогических работников, председателя, заместителя председателя первичной профсоюзной организации, иных сотрудников. Персональный состав Комиссии избирается Общим собранием трудового коллектива и утверждается приказом руководителя учреждения с обязательным указанием должности.

11.3. В состав Комиссии входит 3 подкомиссии: подкомиссия по установлению стимулирующих выплат основному персоналу учреждения.

11.4. В состав подкомиссий входят не менее 3 и не более 11 человек. В состав входит председатель (заместитель председателя) профсоюзной организации.

11.5. Члены комиссии выбирают из своего состава председателя подкомиссии и секретаря.

11.6. Деятельность Комиссии организуется ее председателем.

11.7. Комиссия решает все вопросы на своих заседаниях.

11.8. Комиссия правомочна, если на заседании присутствует 2/3 ее членов.

11.9. При проведении общего заседания председатель и секретарь избираются путем открытого голосования.

11.10. Дата заседаний комиссии доводится до сотрудников через план работы школы на месяц. Заседания проводятся не реже 1 раза в месяц. На летний период количество проведенных заседаний может корректироваться в связи с производственной необходимостью.

11.11. Председатель руководит деятельностью комиссии, проводит заседания, распределяет обязанности между членами комиссии.

11.12. Комиссия рассматривает служебные письма, листы самооценки и приложения, подтверждающие факты достижений работников, поступивших в комиссию до её заседания. Листы самооценки, поступившие после её заседания, не рассматриваются. Своевременно подать лист самооценки является обязанностью работника.

11.13. По итогам заседания члены комиссии оформляют итоговый оценочный лист.

11.14. Итоговый оценочный лист вывешивается для всеобщего ознакомления на информационном стенде.

11.15. В течение 3 дней после размещения итогового оценочного листа на информационном стенде работник, несогласный с оценкой качества его профессиональной деятельности, вправе обратиться в комиссию с заявлением в письменном виде при наличии аргументированных доводов.

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

последующим размещением на информационном стенде.

11.17. Утвержденный оценочный лист оформляется протоколом.

11.18. 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 и стоимость балла;
- подписи секретаря и членов подкомиссии.

11.19. Протокол комиссии передается директору школы для подготовки приказа о стимулировании работников. На основании протокола директор учреждения издает приказ о назначении стимулирующих выплат работникам.

11.20. Бухгалтер школы:

предоставляет в Комиссии 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 баллов и стоимости баллов (при необходимости), проводит расчеты по пересчету набранных баллов каждым работником в денежный эквивалент (руб.).

XII. Заключительное положение

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

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

Приложение №1
к Положению о системе
оплаты труда работников
МБОУ СОШ № 134

Размеры должностных окладов, ставок заработной платы

Должность	должностной оклад, ставок заработной платы, руб.
3	5
Директор	21494,00
Главный бухгалтер	18260,00
Заместитель директора по ВР	16819,00
Заместитель директора по УВР	16819,00
Заведующий хозяйством	8602,00
Учитель	27093,00
Инструктор по физической культуре	15042,00
Воспитатель	16147,00
Педагог-психолог	16147,00
Учитель-логопед	27093,00
Педагог-организатор	15689,00
Методист	16147,00
Старший методист	27093,00
Учитель-дефектолог	27093,00
Педагог дополнительного образования	15689,00
Социальный педагог	15689,00
Преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины	27093,00
Педагог-библиотекарь	27093,00
Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	27093,00
Бухгалтер	10164,00
Специалист по охране труда	10560,00
Диспетчер образовательного учреждения	12023,00
Секретарь учебной части	11218,00
Лаборант	8217,00
Системный администратор	10164,00
Уборщик служебных помещений	7447,00

Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования, 4 разряд	8569,00
Слесарь-сантехник 3 разряда	8195,00
Гардеробщик	7447,00
Плотник	7821,00
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	8195,00
Техник	8217,00
Делопроизводитель	7821,00
Уборщик территорий	7447,00
Вожатый	11218,00