*Принято на общем собрании трудового коллектива протокол от «01» сентябрь 2026г. № _2_*

Утверждено: Директор Лагута Т.И приказ от «01» сентября 2026г. № 100720-од

Мотивированное мнение: Председатель профсоюзной первичной организации Булумбаева Г.К.

Положение о системе оплаты труда работников
МБОУ СОШ № 146
г. Новосибирска

I. Общие положения

1.1. Настоящее положение о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательное учреждения города Новосибирска «Средняя общеобразовательная школа №146», сокращенно МБОУ СОШ № 146, (далее - Положение) разработано в целях сохранения отраслевых особенностей, связанных с условиями оплаты труда, применяемыми при исчислении заработной платы работников, и определяет порядок формирования и расходования фонда оплаты труда, систему и условия оплаты труда работников учреждения.

1.2. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- постановлений мэрии г. Новосибирска от 18 сентября 2019 г. № 3477 «О Положении об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и определении предельного уровня соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников муниципальных учреждений города Новосибирска», от 17 февраля 2020 г. № 557 «О Положении об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент образования мэрии города Новосибирска»;
- Соглашения в сфере труда по муниципальным учреждениям, подведомственным департаменту образования мэрии города Новосибирска, на 2024 – 2026 годы (далее – Соглашение);
- Единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Положение о системе оплаты труда работников
МБОУ СОШ№ 146
г. Новосибирска

I. Общие положения

1.1. Настоящее положение о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательное учреждения города Новосибирска «Средняя общеобразовательная школа №146», сокращенно МБОУ СОШ № 146, (далее - Положение) разработано в целях сохранения отраслевых особенностей, связанных с условиями оплаты труда, применяемыми при исчислении заработной платы работников, и определяет порядок формирования и расходования фонда оплаты труда, систему и условия оплаты труда работников учреждения.

1.2. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- постановлений мэрии г. Новосибирска от 18 сентября 2019 г. № 3477 «О Положении об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и определении предельного уровня соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников муниципальных учреждений города Новосибирска», от 17 февраля 2020 г. № 557 «О Положении об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент образования мэрии города Новосибирска»;
-Соглашения в сфере труда по муниципальным учреждениям, подведомственным департаменту образования мэрии города Новосибирска, на 2024 – 2026 годы (далее – Соглашение);
- Единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

1.3. Оплата труда работников учреждения включает:

- 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 характера, в том числе из специальной части фонда оплаты труда (для учителей);
- выплаты стимулирующего характера;
- районный коэффициент.

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

1.5. Продолжительность рабочего времени или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогическим работникам устанавливаются в зависимости от их должности и (или) специальности в соответствии с приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 4 апреля 2025 г. № 269 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о Порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки» (далее - приказ от 4 апреля 2025 г. № 269) не более 36 часов в неделю – по должности -учитель.

- Продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю устанавливается:

- педагогам-психологам;
-социальным педагогам;
-педагогам-организаторам;
-старшим вожатым;
-педагогам-библиотекарям;
- методистам и старшим 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 30 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

- воспитателям, осуществляющим обучение, воспитание, присмотр и уход за обучающимися (воспитанниками) (*в организациях, в которых созданы*

условия для проживания воспитанников в интернате; в группах продленного дня; в организациях для детей сирот и детей, оставшихся без попечения родителей;

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

- учителям;

- педагогам дополнительного образования и старшим педагогам дополнительного образования;

Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы в неделю, нормы часов учебной (преподавательской) работы в неделю являются 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 4.3), (пункт 6.1.7 Соглашения).

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

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

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

педагогической работы за ставку заработной платы, составляющая 18, 20, 24, 25, 30 или 36 часов в неделю, а трудовые обязанности регулируются квалификационными характеристиками.

Выплаты работникам за объем учебной нагрузки (объем педагогической работы), превышающий установленные за ставку заработной платы нормы часов педагогической работы, а также выплаты за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности работников по перечню, утвержденному пунктом 7.3. настоящего Положения (*пункт 3.9.1.1. 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. 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 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, учителей-логопедов, учителей-дефектологов, 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 *(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 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 *(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», определяемой в соответствии с пунктом 5.2., и количества часов учебных занятий, фактически проводимых по учебному плану на дому.

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

- за первую половину месяца (период с 1 по 15 число) - 10 числа текущего месяца,

- за вторую половину месяца (период с 16 по 30 (31) число) – 25 числа месяца, следующего за расчетным.

1.10. При выплате заработной платы 10 числа работнику выдается на руки расчетный листок с составными частями заработной платы за соответствующий период, размерами и основаниями начислений и удержаний, а также общей денежной суммой, подлежащей выплате.

Расчетный листок утвержден руководителем образовательного учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

1.11. Руководитель осуществляет полный контроль исчисления заработной платы работников, а за организацию ее начисления и выплаты ответственность несет 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. Формирование фонда оплаты труда учреждения осуществляется в пределах утвержденного объема финансовых средств на текущий финансовый год из двух источников:

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

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

- ➢ размера региональных нормативов финансового обеспечения, утвержденных в установленном порядке Правительством Новосибирской области;
- ➢ количества обучающихся в учреждении;
- ➢ поправочных коэффициентов, применяемых к фонду оплаты труда, рассчитанному по нормативам финансового обеспечения и учитывающих:
- ✓ особенности деятельности образовательных организаций, реализующих основные общеобразовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования в муниципальных общеобразовательных организациях;
- ✓ индивидуальные особенности деятельности образовательных организаций, реализующих основные общеобразовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования в муниципальных общеобразовательных организациях, применяемые к фонду

оплаты труда.

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

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

К основному персоналу МБОУ СОШ № 146 относятся работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение целей деятельности, определенных уставом учреждения, их непосредственные руководители (должности руководителей структурных подразделений и заместителей руководителя, обеспечивающие организацию образовательного процесса) согласно постановлению Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 г. № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций», а также учебно-вспомогательный персонал (перечень должностей устанавливается в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»).

III. Структура фонда оплаты труда

3.1. Фонд оплаты труда учреждения состоит:

ФОТ = ФОТ*суб* + **ФОТ**м, где

ФОТс*уб* –фонд оплаты труда, 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*, где

ФОТсуб - фонд оплаты труда, финансируемого из средств субвенции;

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

ФОТ *б суб* – базовый фонд оплаты труда для оплаты гарантированной части заработной платы (должностной оклад, 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, учитель-логопед, учитель-дефектолог, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, преподаватель-организатор ОБЗиР, тьютор, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями.

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

ФОТ*б увп и иные* – базовая часть фонда оплаты труда учебно-вспомогательного персонала (секретарь учебной части, ведущий библиотекарь), а также иные работники связанного с учебным процессом (лаборант, техник-программист.).

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 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 (раздел VII настоящего Положения).

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

ФОТм = ФОТ*б м*+ **ФОТс***т м*, где

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

ФОТ *б м* – базовый фонд оплаты труда для оплаты гарантированной части заработной платы (оклад, 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 (заместитель директора по АХЧ, бухгалтер, инспектор по кадрам)

- младшего - обслуживающего персонала (уборщик служебных помещений, дворник, гардеробщик, сторож(вахтер);

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

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

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

4.1. Размеры должностных окладов, окладов, ставок заработной платы работникам устанавливаются по соответствующим должностям и профессиям 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), постановления мэрии г. Новосибирска от 30 сентября 2019 г. № 3611 «О размерах должностных окладов (окладов) в муниципальных учреждениях города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент образования мэрии города Новосибирска»:

- административно - управленческому персоналу,
- педагогическим работникам (за исключением учителей),
- специалистам других отраслей, работающих в учреждении,
- учебно-вспомогательному персоналу
- по должности «учитель» размеры ставок заработной платы (за норму часов учебной нагрузки 18 часов в неделю) определяются расчетным путем в соответствии с разделом V настоящего Положения.

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

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

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

4.3. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия и других отличий, ученой степени и ученого звания, право на

его изменение (при условии предоставления работником данных работодателю) возникает в следующие сроки:

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

✓ при установлении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

✓ при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия, другими отличиями (в соответствии с пунктом 4.6 Тарифного соглашения) – со дня присвоения, награждения;

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

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

✓ в других случаях, в соответствии с действующим законодательством.

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

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

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

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

Должность, по которой присвоена квалификационная категория (по квалификационному уровню)	Должность, при оплате труда по которой учитывается квалификационная категория, присвоенная по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель, преподаватель, тьютор	Преподаватель, учитель, тьютор, (старший) воспитатель, педагог-библиотекарь, педагог дополнительного образования, социальный педагог
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед, учитель-дефектолог, учитель (при выполнении учебной работы по адаптированным образовательным программам), (старший) воспитатель, (старший) педагог дополнительного образования
Преподаватель	Учитель (при совпадении профиля работы), (старший) педагог дополнительного образования,
Преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины	Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности и защиты Родины сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины, (старший) педагог дополнительного образования
(Старший) воспитатель	(старший) воспитатель, методист, педагог-организатор, социальный педагог, педагог дополнительного образования
Педагог - психолог	Воспитатель, (старший) педагог дополнительного образования, методист, социальный педагог, педагог – организатор, старший вожатый
Педагог – организатор	Педагог дополнительного образования, старший вожатый
Социальный педагог	Педагог дополнительного образования, педагог – организатор,

4.5. 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:

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

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), обучения на дому. Аудиторная нагрузка включает в себя учебную нагрузку, факультативы и элективные курсы, в соответствии с основным учебным планом;

245– максимальное число дней обучения в учебном году;

365 – минимальное число дней в календарном году.

5.2. Размер ставки заработной платы по должности «учитель», устанавливается из расчета стоимости образовательного часа, нормы учебной нагрузки в неделю (18час.), 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 (ставки заработной платы), установленного по должностям, отнесенным к 4 квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы должностей педагогических работников.

5.3. Расчет ставки заработной платы в месяц учителя производится по формуле:

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

Ст *уч* - ставка заработной платы учителя в месяц составляет 14 094,00руб

ОЧ*уч* – стоимость образовательного часа учителя 180 руб. (при минимальном размере стоимости образовательного часа 174,04 руб. составляет 13 627руб., так как при установлении расчетным путем размера ставок заработной платы их размеры подлежат округлению по классическим арифметическим правилам до целого рубля в соответствии *пунктом 2.6. Тарифного соглашения*). Стоимость образовательного часа определена учреждением в пределах основной части фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс, с учетом общего количества учебных часов в учебном году по учебному плану;

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

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

При установлении расчетным путем размер ставки заработной подлежит округлению до целого рубля (не допуская уменьшения ранее установленного размера ставки заработной платы).

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

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);
- ✓ 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*:

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 с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлении от 28 июня 2018 года № 26-П.

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

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

- замещение временно отсутствующих по болезни или другим причинам учителей одновременно в двух подгруппах (по предметам, где предусмотрено деление классов (групп) на подгруппы – пропорционально отработанному времени в размере доплаты 100% стоимости образовательного часа.

Педагогическим работникам, принимающим участие по распоряжению работодателя в подготовке и проведении Всероссийских проверочных работ (ВПР) устанавливаются выплаты компенсационного характера за увеличение объема выполняемых работ пропорционально отработанному времени, в размере доплаты 100% стоимости образовательного часа.

6.6. 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, а также педагогическим работникам государственных профессиональных образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, в том числе программы профессионального обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья».

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

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

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

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

7.1. За сложность обучения предмету - доплата устанавливается в процентном соотношении от оклада (ставки) работника в зависимости от коэффициента по группе сложности предмета, определяемой Учреждением

№ пп	Наименование выплаты по повышающим коэффициентам	Наименование показателя	Размер доплаты, % от нагрузки
1	Сложность и приоритетность предмета	**I группа (предметы со 100% выходом на внешний мониторинг (ГИА, ВПР) со сложностью процессов адаптации)** - русский язык - математика, - начальная школа	10
		II группа (сложность усвоения учебного материала) -иностранный язык - физика, -химия	8
		III группа (Предметы, выходом на внешний мониторинг (ГИА, ВПР) - информатика -литература - биология - география, - история, - обществознание, - общество в современном мире	7
		VI группа - астрономия, -физическая культура -родной язык и родная литература -технология, - ОБЗР, - ОДНКНР, -ОРКСЭ, -ИЗО _ОВП, РГЗ - музыка -индивидуальный проект финансовая грамотность	5

За сложность обучения предмету педагогам, осуществляющим обучение по индивидуальным учебным планам, индивидуальное обучение на дому, оплату осуществлять только для учителей математики и русского языка -10%.

7.2. За проверку тетрадей, олимпиад, диагностических работ: доплата устанавливается в процентном соотношении от оклада (ставки) работника в зависимости от предмета, количества учебных часов:

- русский язык, литература, математика, начальные классы – 15 % от размера ставки заработной платы;
- иностранные языки –10 % от размера ставки заработной платы;
- история, обществознание, право, химия, физика, биология, географии – 7% от размера ставки заработной платы;
- ИЗО, астрономия, технология, технология профессиональной карьеры, мое профессиональное самоопределение, информатика, ОДНКР, ОРКСЭ, ОВП, музыка, ОБЗР, РГЗ, физическая культура, индивидуальный проект, финансовая грамотность – 5% от размера ставки заработной платы;

За проверку тетрадей педагогам, осуществляющим обучение по индивидуальным учебным планам, индивидуальное обучение на дому, оплату осуществлять только для учителей математики и русского языка -15%.

7.3. За заведование кабинетами:

- кабинет химии, физики, биологии, информатики, ОБЖ- 4%, спортивный зал- 5%, технологии-7% от оклада (ставки) работника.

7.4. За руководство кафедрами, предметными и методическими объединениями установить доплату в размере 9% от оклада (ставки) работника.

7.5. За классное руководство доплата устанавливается в абсолютном размере, но не менее установленного размера на 31 августа 2013г. (40 рублей/учащийся, но не выше 1200 рублей), в том числе с учетом денежного вознаграждения за выполнение функций классного руководителя в зависимости от наполняемости класса. Перерасчет доплаты делается два раза в год (сентябрь, январь).

7.6. За заведование учебно-опытными, пришкольными участками - (на период выполнения работ)- 1000 руб.;

7.7. За выполнение работы, непосредственно связанной с образовательным процессом, не входящей в аудиторную нагрузку - доплата устанавливается в абсолютном размере или в процентном соотношении от оклада (ставки) работника с учетом объема работы:

- за организацию и проведение олимпиад, конкурсов среди обучающихся – 1000 руб.;
- за организацию и проведение соревнований, работу в ШСК- 1000руб;
-за ведение базы ОВЗ, оформление протоколов ППК- 1000 руб.
- за руководство профориентационной работой-1000руб;
- за организацию питания обучающихся- 3000 руб.
- за выполнение обязанностей администратора сайта «Электронная школа» - 1000 р.
- за наставничество не менее 15 % от оклада, ставки
- за педагогическую деятельность в рамках реализации инновационных программ-1000р.
-за работу над составлением и корректировкой школьного расписания- 2500 р.

7.8. За дополнительную индивидуальную или групповую работу с обучающимися, включая работу с одаренными и отстающими детьми, специально организованную по подготовке выпускников 9-х и 11-х классов к государственной итоговой аттестации, индивидуальные консультации, дополнительные занятия, включая дистанционные технологии- в размере стоимости учебного часа, пропорционально проведенным занятиям.

7.9. Доплата педагогам, осуществляющим общеобразовательную деятельность по адаптированным общеобразовательным программам (для детей с тяжелыми нарушениями речи, с нарушением опорно-двигательного аппарата, с задержкой психического развития, с умственной отсталостью, с расстройствами аутистического спектра, и других обучающихся с

ограниченными возможностями здоровья и размер доплаты за часы занятий составляет 20%.

7.10. Доплата педагогам, осуществляющим общеобразовательную деятельность с обучающимися занимающихся индивидуально на дому, также составляет 20 %.

7.11. При замене уроков учителей, отсутствующих непродолжительное время оплата за проверку тетрадей, сложность предмета не производится. Оплата данных показателей осуществляется при длительном отсутствии (свыше месяца непрерывно) или вакансии учителя, при передаче нагрузки соответствующим приказом.

7.12. Доплата за выполнение дополнительной работы, связанной с методической деятельностью, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-методист»-25% от оклада (ставки) работника.

7.13. Доплата за выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-наставник»-25% от оклада(ставки) работника.

7.14. 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 изменений.

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. Установленная заработная плата при тарификации сохраняется в каникулярный период и в период отмены (приостановки) для обучающихся занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, по присмотру и уходу за детьми) по санитарно-

эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, если эти периоды не совпадают с ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками *(пункт 1.5. Тарифного соглашения)*.

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.

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

-надбавка за ученую степень, ученое звание;

-надбавка за почетное звание;

-надбавка за продолжительность непрерывной работы;

-надбавка за квалификационную категорию;

-надбавка за качественные показатели эффективности учреждения;

-премии по итогам работы за календарный период (месяц, год);

-премии за выполнение важных и особо важных заданий.

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

9.3. 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.

9.4. Для установления стимулирующих выплат работникам, включая оценку результатов выполнения качественных показателей эффективности деятельности работников создается специальная Комиссия по установлению стимулирующих выплат (далее Комиссия). Комиссия действует в соответствии с требованиями с раздела XI настоящего Положения.

9.5. Стимулирующие надбавки за ученую степень, ученое звание устанавливаются по профилю работы от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы в размере:

- ✓ за ученое звание доцента, профессора – 10%;
- ✓ за ученую степень кандидата наук – 15 %;
- ✓ за ученую степень доктора наук – 20 %.

Стимулирующая надбавка за почетные звания, нагрудные знаки и другие отличия устанавливается от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы работникам, имеющим: .

№ п/п	Надбавка	Размер надбавки, %

		должностного оклада
1.	Почетные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель», Медаль к ордену «За заслуги перед Отечеством 1и 2 степени»»	20
2.	«Отличник образования», «Почетный работник общего образования»	20
3.	«Почетная грамота Министерства образования РФ»	15

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.

9.6 Размер надбавки за продолжительность непрерывной работы.

№ п/п	Непрерывный стаж работы	Размер надбавки, % должностного оклада (оклада)
1.	От 1 года до 5 лет	10
2.	От 5 до 10 лет	15
3.	От 10 до 15 лет	20
4.	От 15 до 20 лет	25
5.	Свыше 20 лет	30

9.7. Размер надбавки за квалификационную категорию:

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, с момента установления категории.

9.8. Надбавка за качественные показатели эффективности учреждений.

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

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

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

их должностных (профессиональных) обязанностей, а также должны быть проверяемы измеримы (пункт 4.10 Тарифного соглашения): Приложение 1.

В Комиссию на основе самоанализа результатов прошедшего периода в соответствии с критериями работниками учреждения представляется информация (мониторинговый лист) за своей подписью в срок до 20 числа каждого месяца.

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

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

9.11. Комиссия оформляет решение в виде протокола по установлению стимулирующих выплат работникам.

9.12. На основании решения Комиссии руководителем учреждения издается приказ, который является основанием для начисления стимулирующих выплат работникам учреждения. При этом, стоимость балла умножается на сумму баллов каждого работника из соответствующей категории персонала (при стимулировании в баллах. В результате получается сумма стимулирующих выплат в денежном эквиваленте, подлежащих ежемесячной выплате каждому работнику за установленный период.

9.13. Комиссия рассматривает также предложения руководителя по назначению работникам премии по итогам работы за календарный период (месяц, год), премии за выполнение важных и особо важных заданий с занесением в протокол, на основании которого издается приказ руководителя учреждения.

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

- ✓ *невыполнения (срыва выполнения) приказов, поручений, руководителя;*
- ✓ *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 течении всего следующего календарного периода, установленного в качестве периода оценки результатов.

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

Основным критерием для выплаты премии по итогам календарного периода служит успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде. Премия по итогам работы за календарный период (месяц, год) устанавливается при выполнении показателей, предусмотренных планом работы учреждения, соблюдении правил внутреннего трудового распорядка, работникам, не имеющим

дисциплинарного взыскания в течение календарного периода, по итогам которого выплачивается премия с учетом правовой позиции Конституционного Суда Российской Федерации, изложенной в постановлении от 15 июня 2023 г. № 32-П, и с учетом личного вклада работника в общие результаты труда.

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

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

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

$$Пикп = Вст \times 30\% / 100\%,$$

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

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

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

Критерии, по которым выполнение заданий относится к важным и особо важным:

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

9.17. 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».

X. Требования к организации работы Комиссии

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

Комиссия состоит из двух подкомиссий : для педагогических работников(6 чел) и для административно-хозяйственного персонала(3 чел) в. Состав Комиссии состоит из заместителя директора по ВР, заместителя директора по УВР, заместителя директора по АХР. советника директора по воспитанию, председателя профсоюзного комитета школы, руководителя методического объединения учителей русского языка, естественных наук, МО учителей начальной школы, инспектор по кадрам. и утверждается приказом руководителя учреждения с обязательным указанием должности.

10.2 Заседание Комиссии производится 1 раз в месяц.

10.3 Комиссия на заседании:

- выбирает председателя и секретаря комиссии;
- рассматривает материалы по мониторинговой карте учителя;
- заслушивает мнение руководителя учреждения (заместителей);
- принимает решение по установлению стимулирующих выплат работникам большинством голосов путем открытого голосования и присутствия не менее половины членов комиссии;
- осуществляет подсчет баллов и расчет стоимости балла(ов) по каждой категории персонала.

10.4 К протоколам прилагается мониторинговая карта учителя.

10.5 Секретарь Комиссии на основании всех материалов составляет итоговый оценочный лист всех работников в баллах, с которым может ознакомиться любой из сотрудников школы.

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

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

10.8 Утвержденный оценочный лист оформляется протоколом, затем издается приказ директора.

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

-общая сумма набранных работниками баллов по категориям персонала;

- подписи секретаря, председателя и членов Комиссии.

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

10.10 Информирование работников за полученные качественные показатели деятельности производится путем ознакомления с приказом.

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

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

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 № 146

Принято на общем собрании трудового коллектива протокол от «01»ноября 2025 г.№___

Утверждено: Директор _____Лагута Т.И. приказ от «01» ноября 2025г. № 068/7

Согласовано: Председатель профсоюзной первичной организации Булумбаева Т.К. _____

I. Критерии оценки качества выполняемых работ административно – управленческого персонала (заместители директора по УВР, ВР)

№ п.	Критерий	Единица измерения	Значение	Баллы	Периодичность установления надбавки
1	2	3	4	5	6
1.1. Административно-управленческий персонал (заместитель директора по УВР и ВР)					
1.1.2	Сохранение численности обучающихся (воспитанников)	%	От 99 до 100	10	Дважды в год
			от 95 до 98	7	
			от 90 до 94	5	
1.1.3	Доля работников, прошедших повышение квалификации, профессиональную переподготовку	%	Выше от общего количества работающих педагогов, за последние 3 года	10	Дважды в год
			от 75 до 90 от общего количества работающих педагогов, за последние 3 года	5	
1.1.4	Стабильность коллектива	%	Доля уволенных работников от общего количества, работающих до 5	5	Дважды в год
1.1.5	Отсутствие замечаний по срокам и качеству подготовки и правовой экспертизы локальных актов, (приказов, положений, должностных инструкций и т.д.) и отчетности	Да/нет	При отсутствии замечаний к срокам исполнения	15	ежемесячно
1.1.6	Отсутствие нарушений и замечаний надзорных органов по результатам проверок	Да/нет	Отсутствие нарушений и замечаний в актах проверок	15	ежемесячно
			Отсутствие серьезных нарушений и замечаний в актах проверок	10	ежемесячно
1.1.7	Обеспечение информационной открытости учреждения, популяризации деятельности организации (сайт, госпаблик)	Да/нет	При отсутствии замечаний к срокам исполнения	10	ежемесячно
1.1.8	Внедрение приемов работы повышающих эффективность процессов (проведение и активное участие в работе семинаров, педагогических советов, ППК, советов профилактики, мероприятий, направленных на повышение качества выполнения образовательной и воспитательной РП, программ развития ОУ и дорожных карт)	Да/нет	Повышение эффективности процессов, реализация программ и дорожных карт.	20	Не реже двух раз в год

1.2. Заместитель директора по АХР

1.2.1	Обеспечение санитарно-эпидемиологических норм, качественной уборки помещений, территории школы	Да/нет	отсутствие устных замечаний и докладных записок со стороны работников школы и надзорных органов	15	ежемесячно
			при наличии незначительных замечаний	3	
1.2.2.	Обеспечение бесперебойной работы системы отопления, электроснабжения, водоснабжения	Да/нет	отсутствие устных замечаний и докладных записок со стороны работников школы и надзорных органов	15	ежемесячно
			при наличии незначительных замечаний	3	
1.2.3.	Соблюдение правил пожарной безопасности, охраны труда, техники безопасности, санитарных норм.	Да/нет	отсутствие устных замечаний и докладных записок со стороны работников школы и надзорных органов	10	ежемесячно
1.2.4.	Обеспечение правового сопровождения процесса заключения договоров, соглашений, других юридических документов, мониторинга изменений в законодательстве	Да/нет	отсутствие замечаний; своевременное составление проектно-сметной документации на проведение работ по текущему и капитальному ремонту	15	ежемесячно
1.2.5.	Обеспечение своевременного обслуживания и ремонта зданий и оборудования	Да/нет	отсутствие замечаний	10	ежемесячно
			при наличии незначительных замечаний	5	
1.2.6	Сохранность школьного имущества, Подготовка помещений и территорий к проведению мероприятий	Да/нет	отсутствие фактов кражи материальных ценностей, обоснованное и своевременное списание малоценного имущества	10	ежемесячно
			при наличии незначительных замечаний	5	
1.2.7	Своевременное составление и сдача отчетности		отсутствие замечаний	10	ежемесячно
1.3. Главный бухгалтер					
1.3.1	Соблюдение сроков подготовки и сдачи бухгалтерской отчетности.	Да/нет	Своевременность сдачи отчетов, отсутствие замечаний и санкций	5	ежемесячно
1.3.2	Своевременность и правильность сдачи отчетов	Да/нет	Отсутствие или допустимое количество ошибок в отчетной документации.	10	ежемесячно
1.3.3	Безукоризненное соблюдение финансовой дисциплины			5	ежемесячно
1.3.4.	Обеспечение правового сопровождения процесса заключения договоров, соглашений, других юридических документов, мониторинга изменений в законодательстве	Да/нет	Отсутствие жалоб со стороны клиентов и контрагентов.	5	ежемесячно
1.3.5	Прохождение проверок контролирующих органов	Да/нет	Отсутствие штрафов или минимальное количество замечаний.	10	ежемесячно
1.3.6	Высокая результативность выполнения сложных, внеочередных задач задач	Да/нет	Своевременность и правильность выполнения	5	ежемесячно
1.3.7	Высокое качество и своевременность проведения инвентаризации	Да/нет	Инвентаризация проведена в срок, на высоком исполнительском уровне	10	ежемесячно

II.Критерии оценки качества выполняемых работ учителями и педагогическими работниками

№	Показатели	Балл установления	Периодичность установления в год
	2.1 Участие подготовленных учителем учеников в конкурсах, олимпиадах, смотрах, играх, соревнованиях и т.п.*		
Всероссийская олимпиада школьников, НПК «Сибирь», Городской конкурс проектов обучающихся 5-8 классов			
2.1.1	Победитель или лауреат районного уровня ½/3/ места	4/2/1	на три месяца
2.1.2	Победитель или лауреат муниципального уровня ½/3/ места	5/3/2	на три месяца
2.1.3	Победитель или лауреат областного уровня1 /2/3/ места	8/6/4	на полугодие
2.1.4	Победитель или лауреат федерального уровня1 /2/3 места	15/12/10	на полугодие
Прочие конкурсы, соревнования и мероприятия			
2.1.5	Победитель или лауреат муниципального уровня ½/3/ места	5/3/2	Единожды, по факту
2.1.6	Победитель или лауреат областного уровня1 /2/3/ места	8/6/4	Единожды, по факту
2.1.7	Победитель или лауреат федерального уровня1 /2/3 места	10/8/6	Единожды, по факту
2.1.8	первое место в школьном мероприятии	2	Единожды, по факту
2.1.9	первое место в заочном, интернет-мероприятии городского/регионального/федерального уровня	3/5/7	Единожды, по факту
2.1.10	Первое/второе/третье место в районном мероприятии	3/2/1	Единожды, по факту
2.1.11	Первое/второе/третье место в городском мероприятии	6/4/2	Единожды, по факту
2.1.12	Первое/второе/третье место в областном мероприятии	8/6/4	Единожды, по факту
2.1.12	Первое/второе/третье место в мероприятии федерального уровня	20/15/10	Единожды, по факту
Применяется коэффициент 2 (два): за командную победу (от 5 человек).			
2.2. Результативность работы учителей			
2.2.1	Положительная динамика индивидуальных образовательных результатов обучающихся, качественной и абсолютной успеваемости класса по отношению к предыдущему периоду.	3	По итогам полугодия, единожды
2.2.2	Положительная динамика метапредметных результатов обучающихся (по результатам ВПР).	3	Единожды, по факту
2.2.3	Эффективное проведение занятий, с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий. (открытый урок, внеурочное мероприятие)	2	Единожды, по факту
2.2.4	абсолютная успеваемость 100 % (исключая не приступивших) классным руководителям	5	По итогам полугодия, единожды
2.2.5	качественная успеваемость более 50% (исключая не приступивших) классным руководителям	5	По итогам полугодия, единожды
2.2.6	результаты внешнего мониторинга по предметам (в том числе ВПР); результаты внутреннего (административного) мониторинга по предметам с абсолютным качеством 100%	5	Единожды, по факту
2.2.7	качество успеваемости выпускников (ОГЭ): 100% сдача в основной период (не менее 3-сдающих)	6	на 3 месяца
2.2.8	качество успеваемости выпускников (ОГЭ) выше 50% (не менее 3-сдающих)	8	на 3 месяца
2.2.9	качество успеваемости выпускников (ОГЭ) выше 70% (не менее 3-сдающих)	10	на 3 месяца
2.2.10	качество успеваемости выпускников 100 баллов (ЕГЭ) (за каждого ученика)	20	на 3 месяца
2.2.11	качество успеваемости выпускников 90-99 баллов (ЕГЭ) (за каждого ученика)	15	на 3 месяца
2.2.12	качество успеваемости выпускников 80-89 баллов (ЕГЭ) (за каждого ученика)	8	на 3 месяца
2.2.13	качество успеваемости выпускников 70-79 баллов (ЕГЭ) (за каждого ученика)	6	на 3 месяца
2.2.14	качество успеваемости выпускников ЕГЭ (базовая математика)- 100% абсолютное качество в основной период,	4	на 3 месяца
2.2.15	качество успеваемости выпускников ЕГЭ (базовая математика)- выше 50%,	4	на 3 месяца

2.2.16	Классным руководителям выпускных классов за медалистов и выпускников с аттестатом особого образца	3	на 3 месяца
2.2.17	Процент обучающихся, занятых во внеурочной деятельности, дополнительном образовании (80% и выше)	2	По итогам полугодия, единожды
2.2.18	Процент обучающихся, занятых в программах профориентационной направленности, программах, требующих регистрации и участия в онлайн формате (80% и выше)	2	По итогам полугодия, единожды
2.2.19	Результативность организации и проведения мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья (проведение открытых тематических классных часов о здоровье, дней здоровья, туристических походов и т.д.)	1	Единожды, по факту
2.2.20	Благоприятный психологический климат в классе, отсутствие конфликтных ситуаций в течение полугодия	4	По итогам полугодия, единожды
2.2.21	Снижение (отсутствие пропусков) без уважительной причины.	4	По итогам полугодия, единожды
	2.3. Активность учителей и педагогов.		
2.3.1	выступление на школьном/ районном, /городском, /региональном педагогическом совете, МО, семинаре, совещании, конференции	½/4/6	Единожды, по факту
2.3.2	участие в организации школьного/ городского/всероссийского мероприятия (игры, субботники, трудовые бригады, КИТ, Кенгуру, олимпиады, конкурсы, экзамены и пр.)	2/5/8	Единожды, по факту
2.3.3	презентация результатов педагогической, исследовательской деятельности, участие в профессиональных конференциях, семинарах, слетах, печатные публикации в СМИ (школьном/ районном, /городском, /региональном/всероссийском уровне)	½/3/4/5	Единожды, по факту
2.3.4	воспитательная работа с детьми из группы риска, из социально-неблагополучных семей (посещение семей СОП, сопровождение на КДН, представление в органах опеки)	2	Единожды, по факту
2.3.5	подготовка участников к НПК (район, город)	2	Единожды, по факту
2.3.6	работа в жюри районного и городского мероприятия (игры, олимпиады, конкурсы, экзамены и пр.)	2	Единожды, по факту
2.3.7	организация массового школьного мероприятия (в том числе спортивного) мероприятия (параллель/школа)	2/6	Единожды, по факту
2.3.8	классным руководителям выпускных классов за работу с документами, сверх должностных обязанностей.	3	Единожды, по факту
2.3.9	организация экскурсии, поездки	2	Единожды, по факту
2.3.10	участие в школьном/районном /городском педагогическом конкурсе (проектов, учитель года, профессионального мастерства и т.п.)	¼/6	Единожды, по факту
2.3.11	победа в школьном/районном конкурсе/городском педагогическом конкурсе (проектов, учитель года, профессионального мастерства и т.п.)	3/7/9	Единожды, по факту
2.3.12	лауреат в школьном /районном/городском конкурсе (проектов, учитель года, профессионального мастерства и т.п.)	2/5/7	Единожды, по факту
2.3.13	проведение открытого урока и классного часа в рамках школьном/районном /городском мероприятия	½/4	Единожды, по факту
2.3.14	публикация в СМИ на педагогические и научные темы	5	Единожды, по факту
2.3.15	выпуск газеты учащимися, организованный учителем-предметником	1	Единожды, по факту
2.3.16	разработка программ развития, программ дистанционного обучения, проектов, локальных актов и документации с утверждением на педагогическом совете	10	Единожды, по факту
2.3.17	установление и поддержание связи школы с учреждением дополнительного образования детей, другими организациями для совместной деятельности по внеурочной деятельности	1	Единожды, по факту
2.3.18	подготовка кабинета к учебному году (при готовности к приемке школы)	5	Единожды, по факту
2.3.19	творческая и качественная подготовка к организации работы и работа в летнем лагере для педагогов, работающих на отрядах	4	Единожды, по факту
	2.4. Для всех сотрудников Качество работы.		
2.4.1	за работу по профилактике травматизма и оформления документации по травматизму, ответственный педагог	4	ежемесячно
2.4.2	за организацию работы летнего лагеря (для начальника ЛДП)	14	на 3 месяца
2.4.3	за организацию работы по содержание пришкольного участка	8	на 3 месяца
2.4.5	организация сопровождения детей в инстанции вне школы, представление интересов учащихся в инстанциях (сопровождение и присутствие)	2	Единожды, по факту
2.4.6	техническая работа в комиссии по распределению стимулирующих выплат	6	ежемесячно
2.4.7	сложность и напряженность, характер и важность решения вопросов в работе по нескольким направлениям, одновременное совмещение ряда функций, качественное	10	Единожды, по факту

	исполнение поручений руководителя, учредителя		
2.4.8	Работа в экспериментальных площадках, реализация инновационной деятельности	4	Единожды, по факту
2.4.9	качественное создание мультимедийных продуктов, съемки видеофильмов, монтаж видеофильмов, организация трансляций за 20 минут (пропорционально продолжительности)	7	Единожды, по факту
2.4.10	качественные сопровождение, настройка на мероприятии и организация хранения звукового, светового и видео–оборудования	7	Единожды, по факту
2.4.11	поддержание связи школы с учреждениями дополнительного образования и другими организациями по совместной деятельности в социальной и волонтерской работе	3	Единожды, по факту
2.4.12	повышение своей квалификации (не за счет бюджета), по согласованию с администрацией	4	Единожды, по факту
2.4.13	Работа с документацией по обработке персональных данных обучающихся и сотрудников (электронные базы, награждение)	4	Единожды, по факту
2.4.14	Результативность коррекционно-развивающей работы с обучающимися, в том числе ОВЗ, инвалидами (участие в мероприятиях, сдача ГИА).	4	Единожды, по факту
2.4.15	Результативность работы классных руководителей (по рейтингу анализа воспитательной работы за четверть) ½/3 место	6/4/2	4, по итогу четверти
2.4.16	За организацию работы по охране труда в образовательной организации	10	ежемесячно
	2.5 Социальный педагог. Качество работы.		
2.5.1	дополнительная работа с документацией и отчетностью социального педагога	4	ежемесячно
2.5.2	работа в комиссии ПДН	3	ежемесячно
2.5.3	просветительская работа для родителей (родительские собрания, индивидуальные консультации) по вопросам воспитания и развития детей	3	ежемесячно
2.5.4.	прием родителей по вопросам воспитания и профилактики	4	ежемесячно
2.5.5	проведение рейдов по неуспевающим и проблемным учащимся	4	ежемесячно
2.5.6	своевременное предоставление информации для комиссии ПДН	2	ежемесячно
2.5.7	методическая помощь классным руководителям и просветительская работа социального педагога	2	ежемесячно
2.5.8	организация с учащимися и их родителями мероприятий по профилактике асоциального поведения, пропаганда правовых знаний среди родителей и учащихся	3	ежемесячно
2.5.9	Результативное проведение Советов профилактики, ведение документации	4	ежемесячно
	2.6 Педагог-психолог, дефектолог, учитель- логопед Качество работы.		
2.6.1	дополнительная работа с документацией и отчетностью	4	ежемесячно
2.6.2	просветительская работа для родителей (родительские собрания, индивидуальные консультации) по вопросам воспитания и развития детей	2	ежемесячно
2.6.3	методическая помощь классным руководителям и просветительская работа	2	ежемесячно
2.6.4	организация дополнительной индивидуальной работы с учащимися и их родителями мероприятий по профилактике нарушений развития и их коррекции	4	ежемесячно
2.6.5	проведение мероприятий психолого-педагогической направленности	4	ежемесячно
2.6.6	дополнительная коррекционная работа с детьми ОВЗ	4	ежемесячно
2.6.7	проведение заседаний ППК	4	ежемесячно
2.6.8	поддержание связи школы с учреждениями дополнительного образования и другими организациями для совместной деятельности по социальной работе	2	ежемесячно
	2.7. Педагог-организатор ОБЗР. Качество работы.		
2.7.1	работа с классными руководителями по вопросам безопасности жизнедеятельности (совместные классные часы, экскурсии)	2	ежемесячно
2.7.2	работа с документацией, составление и сдача оперативной отчётности по вопросам безопасности и антитеррористической защищенности.	6	ежемесячно
2.7.3	просветительская работа среди родителей, организация с учащимися и их родителями мероприятий по вопросам безопасности жизнедеятельности	4	ежемесячно
2.7.4	участие в организации работы штаба ГО	6	ежемесячно
2.7.5	своевременное составление и сдача установленной отчётной документации	4	ежемесячно
2.7.6	участие в работе комиссии по обеспечению безопасности образовательного пространства, по антитеррористической защищенности	2	ежемесячно
2.7.7	организация с учащимися и их родителями мероприятий по безопасности	4	ежемесячно
2.7.8	отсутствие замечаний по организация совместной деятельности с военкоматом по вопросам постановки на воинский учет, за ведение военно-учетных данных	8	ежемесячно

2.7.9	организация с учащимися и их родителями мероприятий военно-патриотическому воспитанию	4	ежемесячно
	2.8 Музей. Качество работы.		
2.8.1	подготовка собственной презентации по историческим и общественным событиям и трансляция на школу (за единицу) с сохранением.	2	ежемесячно
2.8.2	подготовка собственного видеофильма по историческим и общественным событиям и трансляция на школу (за единицу).	4	ежемесячно
2.8.3	ведение реестра и систематизация экспонатов музея	4	ежемесячно
2.8.4	подготовка выставок и проведение экскурсий ученическим активом	2	ежемесячно
2.8.5	организация с учащимися и их родителями мероприятий военно-патриотическому воспитанию	4	ежемесячно
2.8.6	музейная деятельность (оформление экспонатов в музеи города района, области)	2	ежемесячно
	2.9 Педагог-организатор. Качество работы.		
2.9.1	координация работы учителей уровня НОО по воспитательной работе	2	ежемесячно
2.9.2	посещение внеурочных занятий учебных занятий (2 часа в неделю)	1	ежемесячно
2.9.3	консультации родителей по вопросам воспитания	2	ежемесячно
2.9.4.	контроль соблюдения учащимися правил для учащихся	2	ежемесячно
2.9.5	контроль безопасности используемых на мероприятиях оборудования, приборов, технических и наглядных средств обучения	2	ежемесячно
2.9.6	контроль внеурочной нагрузки учащихся	1	ежемесячно
	2.10 Воспитатель ГПД. Качество работы.		
2.11.2	проведение занятий и творческих мероприятий, экскурсий, прогулок	2	ежемесячно
2.11.3	мониторинг здоровья, развития и воспитания, учащихся группы	3	ежемесячно
2.11.4	соответствие наполняемости групп	2	ежемесячно
2.11.5	организация горячего питания	3	ежемесячно
2.11.6	участие воспитанников ГПД в школьных мероприятиях, в конкурсах, выставках и др.	2	
	2.11 Библиотекарь. Качество работы.		
2.12.1	учетная работа и сохранность фонда	6	ежемесячно
2.12.3	интенсивная и качественная работа в библиотеке с период приема-сдачи учебной литературы	8	ежемесячно
2.12.4	ведение установленной документации	5	ежемесячно
2.12.5	проведение мероприятий в библиотеке	2	ежемесячно
III.Учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал			
	3.1 Секретарь. Качество работы.		
3.1.1	отсутствие нарушений и замечаний надзорных органов по результатам проверок	4	ежемесячно
3.1.2	отсутствие замечаний по срокам и качеству предоставления отчетности, информации	4	ежемесячно
3.1.3	наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес секретаря со стороны администрации, педагогов, родителей.	4	ежемесячно
3.1.4	наличие собственных разработок по работе с номенклатурой дел	4	ежемесячно
3.1.5	оперативная и четкая работа с корреспонденцией	2	ежемесячно
3.1.6	участие во внедрении электронной информационной системы.	2	ежемесячно
3.2. Инспектор по кадрам. Качество работы.			
3.2.1	Отсутствие замечаний по срокам и качеству предоставления отчетности, информации	4	ежемесячно
3.2.2	качественное выполнение разовых поручений	4	ежемесячно
3.2.3	качество исполнения служебных материалов, писем, запросов и др.	4	ежемесячно
3.2.4	наличие зафиксированных позитивных отзывов со стороны обращающихся	4	ежемесячно
3.2.5	наличие собственных разработок по работе с номенклатурой дел	4	ежемесячно
3.2.6	оперативная и четкая работа с электронными системами	4	ежемесячно
3.2.7	участие во внедрении электронной информационной системы организации	4	ежемесячно
3.3 Младший обслуживающий персонал (сторож, гардеробщик, работник по зданию, уборщик служебных помещения, уборщик территорий, рабочий по комплексному обслуживанию здания.) Качество работы.			
3.3.1	проведение генеральных уборок	4	ежемесячно
3.3.2	благоустройство территории, озеленение территории	3	ежемесячно
3.3.3	исполнительская дисциплина, выполнение разовых поручений	3	ежемесячно
3.3.4	обеспечение порядка в здании в вечернее время	3	ежемесячно
3.3.5	своевременное предотвращение аварийных ситуаций	3	ежемесячно
3.3.6	мытье окон	1-за каждое окно	ежемесячно

3.3.7	своевременный и качественный ремонт мебели, оборудования	3	ежемесячно
3.3.8	отсутствие сбоев в работе системы освещения, отопления, вентиляции и т.д.	3	ежемесячно
3.3.9	сохранность вверенных инструментов, оборудования	3	ежемесячно
3.3.10	своевременное предотвращение аварийных ситуаций	3	ежемесячно
3.3.11	отсутствие обоснованных жалоб	3	ежемесячно
3.4. Лаборант. Техник-программист. Качество работы.			
3.4.1.	повышение эффективности использования прикладного программного обеспечения и парка компьютерной техники школы.	3	ежемесячно
3.4.2	обеспечение готовности оборудования в соответствии с учебным планом ОУ	3	ежемесячно
3.4.3	отсутствие замечаний и предписаний надзорных и контролирующих органов	3	ежемесячно
3.4.4	своевременная наладка, настройка, проверка оборудования и систем, техническое обеспечение (поддержание постоянной работоспособности сети, выхода в интернет работоспособности ПК актуальности антивирусных баз и пр.) своевременной отчетности в электронной форме	3	ежемесячно
3.4.5	работа с реактивами и химическими веществами, настройка электрооборудования	3	ежемесячно
3.5. Контрактный управляющий. Качество работы			
3.5.1	своевременное размещение (соблюдение сроков) в единой информационной системе в сфере закупок извещений об осуществлении закупок, документации о закупках и проектов контрактов.	3	ежемесячно
3.5.2	наличие оперативной информации о свободных денежных средствах для заключения договоров по каждой бюджетной статье	2	ежемесячно
3.5.3	своевременное и оперативное заключение краткосрочных и долгосрочных контрактов в соответствии с действующим законодательством	3	ежемесячно
3.5.4	сложности работы, связанные с частыми изменениями по постановлениям и приказам	3	ежемесячно
3.5.5	соблюдение норм бюджетного законодательства в сфере закупок товаров, работ, услуг	3	ежемесячно
3.6. Бухгалтер			
3.6.1.	Высокое качество и своевременность сдачи годовой, квартальной и месячной отчетности	3	ежемесячно
3.6.2	Безукоризненное соблюдение финансовой дисциплины	3	ежемесячно
3.6.3.	Своевременный расчет т отсутствие ошибок в расчете заработной платы	3	ежемесячно
3.6.4	Отсутствие замечаний по итогам проверок разного вида	3	ежемесячно
3.6.5.	Освоение и внедрение новых компьютерных программ и технологий в бухгалтерский учет школы	3	ежемесячно
3.6.6	Отсутствие жалоб и обращений сотрудников по вопросам профессиональной деятельности бухгалтера	3	ежемесячно