

*Принято на общем собрании
трудового коллектива
Протокол
от 26.06.2024г. № 2*

*Утверждено:
Директор
_____Г.Ф.Кириченко
Приказ от 27.06.2024 г.
№ 105*

*Согласовано:
Председатель
профсоюзной первичной
организации
27.06.2024
_____А.С. Киреева*

**ПОЛОЖЕНИЕ О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ
ГОРОДА НОВОСИБИРСКА
«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 153»**

Новосибирск-2024

I. Общие положения

1.1. Положение о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования города Новосибирска «Средняя общеобразовательная школа № 153» (далее - Положение) разработано в соответствии с Бюджетным кодексом Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Постановлением мэрии города Новосибирска от 18.09.2019 № 3477 «О Положении об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и размеров предельного уровня соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников муниципальных учреждений города Новосибирска», Постановлением мэрии г. Новосибирска от 30 сентября 2019 г. N 3611 «О размерах должностных окладов (окладов) в муниципальных учреждениях города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент образования мэрии города Новосибирска» (в ред. постановления мэрии г. Новосибирска от 26.07.2022 № 2538), Постановлением 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» (в ред. постановления мэрии г. Новосибирска от 26.07.2022 № 2527), Постановлением Правительства Новосибирской области от 26 июня 2018 г. № 272-п «Об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и размеров предельного уровня соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников государственных учреждений Новосибирской области», приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 N 216н (с изменениями от 23 декабря 2011г. № 1601н) "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования", приказом Министерства труда и социального развития Новосибирской области от 13.06.2019 № 620 «Об утверждении размеров 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», дополнительным соглашением к Соглашению в сфере труда по муниципальным учреждениям, подведомственным департаменту образования мэрии города Новосибирска, на 2024-2026 годы, Постановлением мэрии города Новосибирска от 17.02.2020 № 557 (в ред. постановления мэрии г. Новосибирска от 25.07.2022 № 2510) «О Положении об установлении системы оплаты 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, Единым рекомендациям Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

1.2. Система оплаты труда работников МБОУ СОШ №153 (далее – Учреждение) устанавливается Положением о системе оплаты труда работников Учреждения, которое утверждается приказом директора с учетом мнения первичной профсоюзной организации Учреждения; коллективным договором, соглашениями, локально правовыми актами МБОУ СОШ № 153.

Положение является локальным нормативным актом, устанавливающим систему оплаты труда работников МБОУ СОШ № 153.

Система оплаты труда работников устанавливается в соответствии с федеральным законодательством и законодательством Новосибирской области, условиями оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и размеров предельного уровня соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников учреждения, нормативно-правовыми актами мэрии города Новосибирска.

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.

1.3. 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. В соответствии с Положением 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 с учетом 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, осуществляется на общих основаниях на учебный год.

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

1.8. При выплате заработной платы не позднее 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.

1.9. Руководитель осуществляет полный контроль исчисления заработной платы работников, а за организацию (при наличии приказов) ее начисления и выплаты ответственность несет главный бухгалтер.

1.10. 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.

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

Кроме того, к основному персоналу должностей работников учреждения относятся педагогические работники; учебно-вспомогательный персонал.

III. Структура фонда оплаты труда

3.1. Фонд оплаты труда учреждения состоит:

$\text{ФОТ} = \text{ФОТ б.} + \text{ФОТст.}$, где

ФОТ б – 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;

ФОТст – часть фонда оплаты труда, направляемая на стимулирование работников.

При этом, размер базовой части фонда оплаты труда за исключением учителей составляет 30%).

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

$\text{ФОТ}_{б\text{уч}} = \text{ФОТ}_{о\text{уч}} + \text{ФОТ}_{сп\text{уч}}$, 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).

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

IV. Определение размеров должностных окладов, ставок заработной платы работникам

4.1. Размеры должностных окладов, окладов, ставок заработной платы работникам 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. N 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. 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.

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;

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 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 2
1	2
Учитель, преподаватель,	Преподаватель, учитель, (старший) методист, педагог-библиотекарь, педагог дополнительного образования, социальный педагог
Учитель технологии (труда)	инструктор по труду
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед, учитель-дефектолог, учитель (при выполнении учебной работы по адаптированным образовательным программам), педагог дополнительного образования
Учитель музыки	музыкальный руководитель
Учитель (адаптивной) физической культуры, преподаватель физической культуры	руководитель физического воспитания, инструктор по физической культуре
Преподаватель	Учитель (при совпадении профиля работы), педагог дополнительного образования, руководитель физического воспитания

Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности), педагог дополнительного образования
Педагог - психолог	Воспитатель, педагог дополнительного образования, методист, социальный педагог, педагог – организатор, старший вожатый
Педагог дополнительного образования	(Старший) педагог дополнительного образования, педагог – организатор, инструктор-методист, тренер-преподаватель, концертмейстер, музыкальный руководитель, старший вожатый
Педагог – организатор	Педагог дополнительного образования, старший вожатый
Социальный педагог	Педагог дополнительного образования, педагог – организатор, старший вожатый

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.

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

4.7. Продолжительность рабочего времени для педагогических работников устанавливается, исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени, и составляет не более 36 ч. в неделю. При этом, рабочее время включает в себя воспитательную, а также другую педагогическую нагрузку, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке в Правилах внутреннего трудового распорядка.

Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы устанавливаются в соответствии с Приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре":

18 часов в неделю - учителям;

20 ч. в неделю – учителям-логопедам, учителям-дефектологам;

30 ч. в неделю воспитателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам;

36 ч. в неделю:

- ✓ педагогам-психологам;
- ✓ социальным педагогам;
- ✓ инструкторам по труду;
- ✓ педагогам-библиотекарям;

- ✓ преподавателям-организаторам основ безопасности жизнедеятельности;

Для руководителя, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, работников из числа административно - хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается (*статья 92 ТК РФ*):

- для работников в возрасте до шестнадцати лет - 24 часов;
- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - 35 часов;
- для работников, являющихся инвалидами I или II группы - 35 часов.

Согласно п.3.12 коллективного договора установлен перечень работников с ненормированным рабочим днем в трудовых договорах которых устанавливается дополнительный оплачиваемый отпуск:

- Руководитель организации (директор) - 14 календарных дней,
- Заместитель руководителя (заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по воспитательной работе) – 4 календарных дня,
- Главный бухгалтер - 4 календарных дня.

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

5.1. Стоимость образовательного часа рассчитывается по формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{Оуч}} \times 245$$

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

$$\text{В} \times 365$$

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:

$$\text{Ст}_{\text{уч}} = \text{ОЧ}_{\text{уч}} \times \text{Нч} \times \text{К}_{\text{нед}}, \text{ где}$$

Ст_{уч} - ставка заработной платы учителя в месяц;

ОЧ_{уч} – стоимость образовательного часа учителя (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);

Нч - норма часов педагогической работы за ставку заработной платы учителя - 18 часов в неделю, установленная приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре";

Кнед – среднегодовое количество недель, которое устанавливается в размере 4,4 ($365/12/7 = 4,35$).

При установлении расчетным путем размер ставки заработной платы 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 2.5 Приказа Минобрнауки РФ от 22 декабря 2014 г. N 1601).

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:

- ✓ за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- ✓ за работу в ночное время;
- ✓ за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- ✓ за сверхурочную работу;
- ✓ за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором);
- ✓ ЕКС (приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»);
- ✓ за квалификационную категорию «педагог-методист», «педагог-наставник».

Оплата 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.

Оплата 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).

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.

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).

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.

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

-превышение наполняемости классов исчисляемой исходя из расчета соблюдения нормы площади на одного обучающегося (ребенка), а также иных санитарно-эпидемиологических требований к условиям и организации обучения в общеобразовательных учреждениях;

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

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 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.

Оплата за особенности деятельности отдельных видов учреждений и 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
1	Общеобразовательные учреждения, осуществляющие инклюзивное обучение (воспитание) детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов по адаптированным образовательным программам в классах, группах	педагогические работники	20*
2	Общеобразовательные учреждения, осуществляющие обучение в классах, группах с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий	педагогические работники ****	20*
3	Общеобразовательные учреждения (классы, группы) с углубленным	педагогические работники ****	15

№ п/п	Типы учреждений, классов и групп, условия выполнения работ	Категории работников	Размер доплаты, в % от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы
	изучением отдельных учебных предметов, предметных областей соответствующей образовательной программы		
4	Общеобразовательные учреждения, осуществляющие индивидуальное обучение детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов по адаптированным образовательным программам	педагогические работники	20
5	Образовательные учреждения, реализующие программы дополнительного образования, осуществляющие инклюзивное обучение (воспитание) детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов по адаптированным образовательным программам в группах	педагогические работники	20*

*Оплата производится пропорционально количеству обучающихся (воспитанников), в том числе с ограниченными возможностями здоровья в классах (группах) с учетом действующих норм санитарных правил СП 2.4.3648-20 «Санитарно – эпидемиологические требования к организации воспитания и обучения, отдыха и оздоровление детей и молодежи» или независимо от количества обучающихся (воспитанников)

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

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

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

✓ выплаты, осуществляемые из специальной части фонда оплаты труда (раздел VII).

6.2. 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».

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

6.4. 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

7.1. Специальная часть фонда оплаты труда учителей, включает следующие виды выплат (приложение №3):

➤ за сложность обучения предмету - доплата устанавливается в процентном соотношении от оклада, ставки заработной платы работника с учетом объема учебной работы в зависимости от коэффициента по группе сложности предмета;

➤ 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 проверку письменных работ - доплата устанавливается в процентном соотношении от оклада (ставки заработной платы) работника в зависимости от предмета, количества учебных часов и количества обучающихся в классе;

➤ за классное руководство - доплата устанавливается в абсолютном размере из расчета 1200 руб.

➤ заведование кабинетами (лабораториями) - доплата устанавливается в размере 5% от оклада (ставки заработной платы);

➤ методическая работа - доплата устанавливается в абсолютном размере;

➤ за руководство методическими объединениями - доплата устанавливается в абсолютном размере 1000 рублей;

➤ за выполнение работы, непосредственно связанной с образовательным процессом, не входящей в аудиторную нагрузку, внеурочную деятельность - доплата устанавливается, исходя из стоимости часа с учетом объема работы:

- за кружковую работу;
- за индивидуальную работу с одаренными и отстающими учащимися;
- за организацию и проведение олимпиад, конференций;
- за организацию и проведение соревнований;
- за информационно-просветительские занятия патриотической, нравственной и экологической направленности "Разговоры о важном" и занятия, посвященные профориентации;
- за педагогическую деятельность в рамках реализации инновационных программ;
- за ведение проекта «Путь героя»;
- за организацию питания в школе. Питание детей льготных категорий. Ведение отчетности;
- за реализацию программы по здоровьесбережению обучающихся;
- за организация работы родительского контроля за питанием;

- за руководство отрядом ДПД, ДЮП(добровольная пожарная дружина, дружина юных пожарных);
- за организацию СПТ и последующей работы по социально-психологическому тестированию;
- за сопровождение детей и родителей по результатам СПТ с высоким и высочайшим риском;
- за методическое сопровождение, кураторство учителей начальных классов по внедрению ФГОС, ведению курса ОРКиСЭ, ОВЗ;
- за администрирование сайта школы и госпабликов. Ведение ПОС (платформы обратной связи) ФГИС «Моя школа» и Сферум;
- за печать аттестатов;
- за подготовку и мультимедийное сопровождение общешкольных мероприятий;
- за ведение базы ОВЗ;
- за организацию работы с опекаемыми;
- за организацию работы по исполнению федерального инновационного проекта «Механизмы внедрения системно - деятельностного подхода в обучении»;
- за организацию ШСК и внеклассных мероприятий по физическому воспитанию;
- за руководство редколлегией газеты «Почитай-ка»;
- за организацию и проведение интеллектуальных конкурсов в школе, подготовку к участию в конкурсах различных уровней (район, город и т.д.);
- за сопровождение интернет - системы ГИС «Электронная школа»;
- за организацию и сопровождение Всероссийской олимпиады школьников (школьный этап и далее);
- за организацию и проведение ВПР;
- за организацию и проведение промежуточной аттестации;
- за организацию и проведение предметных конкурсов, научно-практических конференций;
- за подготовку и проведение семинаров-практикумов по повышению квалификации педагогов, ведение мониторинга по повышению квалификации педагогов. Сопровождение аттестации педагогов;
- за подготовку учителей к профессиональным конкурсам;
- за организацию работы по профориентации («Билет в будущее»);
- за реализацию проекта «Политехническая школа»;
- за выполнение диспетчерских функций.

7.2. Выплаты из специальной части педагогическим работникам устанавливаются на учебный год и являются гарантированной частью заработной платы, включаемой в полной мере в соответствии с приложением № 2 к настоящему Положению, в тарификационный список педагогического персонала, утверждаемый на 1 сентября приказом руководителя, и включаются в дополнительное соглашение к трудовому договору (на учебный год).

7.3. 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 условия 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

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 учреждений;
- 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 «Положения о Комиссии по распределению стимулирующих выплат», утвержденного локальным актом учреждения.

9.5. Стимулирующие надбавки за ученую степень, ученое звание устанавливаются 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 %.

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

9.6.1. Почетные звания:

- «Ветеран сферы воспитания и образования», «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», «Народный учитель», «Заслуженный учитель»,

«Заслуженный преподаватель», соответствующие профилю выполняемой работы, устанавливаются в размере 20 % ;

- Нагрудные знаки: «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации», «За милосердие и благотворительность», «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Отличник народного просвещения», «Почетный наставник», «За верность профессии», «Молодость и Профессионализм», «медалью К.Д.Ушинского», устанавливаются в размере 20% ;

9.6.2. Государственные награды: медаль «За отвагу», медаль ордена «За заслуги перед Отечеством» I, II степени, знак отличия «За безупречную службу» и другие государственные награды, устанавливаются в размере 25 % ;

9.6.3. Почетные грамоты Президента Российской Федерации, Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, Министерства просвещения Российской Федерации, отраслевых Министерств РФ, устанавливаются в размере 15% ;

9.6.4. Знак отличия Министерства просвещения Российской Федерации «Отличник просвещения» устанавливается в размере 25%.

9.6.5. Благодарность Президента Российской Федерации, благодарность, благодарность Министерства просвещения Российской Федерации устанавливается в размере 10 % .

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

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

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

9.7. Надбавка за продолжительность непрерывной работы*

Размер надбавки за продолжительность непрерывной работы устанавливается по основной должности всем работникам учреждения в размерах:

№ п.	Стаж работы	Размер надбавки, % должностного оклада (оклада), ставки заработной платы
1	2	3
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 и более	30

* В стаж работы засчитывается:

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

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

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

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

9.8.1. Надбавка за квалификационную категорию устанавливается педагогическим работникам ежемесячно за I квалификационную категорию и в размере в размере 15 % за высшую квалификационную категорию 26 %, в зависимости от установленной квалификационной категории и объема их преподавательской (педагогической) работы.

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

9.8.2. Надбавка за квалификационную категорию педагогическим работникам устанавливается однократно при присвоении первой 50% и высшей квалификационной категории в размере 100 % от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы.

9.9. Надбавка за качественные показатели эффективности учреждений.

9.9.1. 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 (пропорцию) 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)*:

- педагогическому персоналу – приложение № 3;
- административно-управленческому персоналу - приложение № 4;
- учебно-вспомогательному персоналу - приложение № 5;
- младшему обслуживающему персоналу – приложение № 6.

В Комиссию на основе самоанализа результатов прошедшего периода в соответствии с критериями работниками учреждения представляется информация за своей подписью в срок до 20 числа текущего периода.

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

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

9.9.4. Комиссия оформляет решение в виде протокола по установлению стимулирующих выплат работникам (с приложением к протоколу листов самооценки работников).

9.9.5. 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. В результате получается сумма стимулирующих выплат в денежном эквиваленте, подлежащих ежемесячной выплате каждому работнику за установленный период.

9.9.6. 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.

9.9.7. 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 течение всего следующего календарного периода, установленного в качестве периода оценки результатов.

9.10. Кроме показателей оценки эффективности деятельности учреждения, работникам устанавливаются показатели эффективности деятельности в процентах от должностного оклада при соблюдении условий их осуществления:

- ✓ молодым специалистам, предоставляемые в соответствии пунктом коллективного договора в размере 25%;
- ✓ за наставничество в размере 15 % от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы);
- ✓ за осуществление деятельности по организации творческих, интеллектуальных, научных и других объединений учащихся;
- ✓ за осуществление учителями физической культуры деятельности организации школьных спортивных клубов;
- ✓ выплаты работнику, на которого с письменного согласия возложено общественно-значимые виды деятельности, в том числе по: содействию созданию условий, повышающих результативность деятельности образовательной организации, благоприятного климата в коллективе; участию в разработке локальных нормативных актов, подготовки и организации социально-значимых мероприятий образовательной организации; контролю за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права; контролю за выполнением трудовых договоров работников, дополнительных соглашений к трудовым договорам, коллективных договоров. Ведение документации по работе с кадрами. Подготовка контрактов по медицинскому освидетельствованию. Ведение мониторинга по квотированию рабочих мест для инвалидов и

предоставление ежемесячных отчетов в службу занятости. Ведение мониторингов на портале мэрии: ОРВИ, социального паспорта, розыск детей, перевозки детей и др за ведение профилактической работы по предупреждению травматизма в ОУ, профилактическая работа по ДТП размещение информации на портале мэрии;

9.11. 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, отсутствии нарушений исполнительской дисциплины 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.

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

9.12. 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

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

10. Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются трудовым договором между Департаментом образования мэрии города Новосибирска и руководителем учреждения в соответствии с правовыми актами мэрии города Новосибирска.

10.1. 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.

10.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливаются с учетом группы по оплате труда руководителей:

10.3. Размеры должностных окладов заместителей руководителя (заместителей директора) устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с положением о системе оплаты труда работников Учреждения в размере на 10-30% ниже должностного оклада директора Учреждения.

10.4. Размеры должностного оклада главного бухгалтера зависит от группы по оплате труда директора.

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

10.7. 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
IV группа	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, человек	Превышение среднемесячной заработной платы каждого из заместителей руководителя, главного бухгалтера над среднемесячной заработной платой работников, раз
до 100	до 2,4
101 - 200	до 2,8
201 - 300	до 3,2
301 - 1000	до 3,6
более 1000	до 4,0

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

Определение среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и работников учреждений в целях определения уровня соотношения осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации 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.

XI. Требования к организации работы Комиссии

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

11.2. Комиссия состоит в количестве 5 человек. Состав Комиссии состоит из представителей администрации (за исключением руководителя), методической службы, педагогических работников, заместителя директора по АХЧ, председателя первичной профсоюзной организации и утверждается приказом руководителя учреждения с обязательным указанием должности. Заседание Комиссии производится 1 раз в месяц.

11.3. Комиссия на заседании:

- выбирает председателя и секретаря комиссии;
- рассматривает материалы по самоанализу;
- 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)

К протоколам прилагаются материалы по самоанализу.

11.4. Секретарь Комиссии на основании всех материалов составляет итоговый оценочный лист всех работников в баллах для ознакомления работников.

11.5. 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.

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

11.7. Утвержденный оценочный лист оформляется протоколом.

В протоколе заседания комиссии указывается:

- наименование общеобразовательного учреждения;
- дата, место проведения заседания, порядковый номер заседания;
- число членов, установленное для комиссии, и число членов, присутствующих на заседании;
- вопрос повестки дня;
- краткая или полная запись выступления участника заседания;
- результаты голосования (по каждому работнику в случае разногласий членов комиссии) с указанием количества баллов
- общая сумма набранных работниками баллов;
- стоимость балла;
- подписи секретаря, председателя и членов Комиссии.

11.10. Бухгалтер школы:

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

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

ХII. Заключительное положение

12.1. Районный коэффициент начисляется на все виды выплат, связанных с оплатой труда. **(размер коэффициента)**

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.

**Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы
по профессиональным квалификационным группам должностей работников
образования**

N п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности*	Размер должностного оклада, рублей
1	2	3	4
1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня			
1.1		Вожатый; помощник воспитателя; секретарь учебной части	7 810
1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня			
2.1	1 квалификационный уровень	Дежурный по режиму;	8 052
2.2	2 квалификационный уровень	Диспетчер образовательного учреждения; старший дежурный по режиму	8 371
3. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников			
3.1	1 квалификационный уровень	Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	10 472
3.2	2 квалификационный уровень	Инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	10 923
3.3	3 квалификационный уровень	Воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший	11 242

		тренер-преподаватель	
3.4	4 квалификационный уровень	Преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; педагог-библиотекарь; тьютор; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)	11 451

Размеры выплат из специальной части фонда оплаты труда*

№ п.п.	Виды выплат и условия		Рекомендуемое значение	
			% (от ставки заработной платы)	Размер, руб.
1.	За сложность предмета (от ставки заработной платы с учетом учебной нагрузки)			
	1 группа сложности	русский язык, литература, математика, начальные классы	20%	
	2 группа сложности	физика, химия, экономика,	10%	
	3 группа сложности	биология, география, история, обществознание, экономика, информатика, черчение, иностранный язык(5-11 классы)	10%	
	4 группа сложности	музыка, ИЗО, технология(ТРУД), ОБЖ физическая культура	5%	
2.	За проверку тетрадей			
	начальные классы	в зависимости от предмета, количества учебных часов и наполняемости класса	15 %	
	русский язык и литература		20 %	
	Математика		15 %	
	иностраный язык, физика, химия, биология, география, история, обществознание, экономика, информатика, черчение		5 %	
3.	За классное руководство			
	Педагогическим работникам из расчета			1200 рублей

	<i>(из расчета с наполняемостью 25 человек,</i>		
5.	За заведование кабинетом (лабораторией)	5%	От оклада (ставки заработной платы)
6.	За руководство МО (соответствии с планом работы)		1000 рублей
7.	За руководство предметными и методическими комиссиями		1000 рублей
8.	За кружковую работу		От стоимости часа
9.	За внеурочную деятельность, в том числе за информационно-просветительские занятия патриотической, нравственной и экологической направленности: "Разговоры о важном" и занятия, посвященные профориентации и другое		От стоимости часа

**Перечень критериев оценивания за качественные показатели работы
по педагогическим работникам**

N п / п	Критерии	Показатели	Размер (балл)	Периодичность оценки (ежемесячно, ежеквартально)
1	2	3	4	5
1. 1.1	Научно-методическая работа	Участие в работе заседаний, семинаров, педсоветов, круглых столов на разных уровнях: Школьный/ Районный/ Муниципальный/ Областной/ Региональный Федеральный, Всероссийский, Международный	2/4/6/8/8/10	ежемесячно
1.2		Обобщение и распространение педагогического опыта на уровнях: (творческий отчет, мастер-класс, презентация. Публикация в печатных изданиях и в сети Интернет) Школьный/ Районный/ Муниципальный/ Областной/ Региональный/ Федеральный, Всероссийский, Международный	2/4/6/8/8/10	ежемесячно
1.3		Участие в инновационной деятельности: Ведение исследовательской работы (по уровням: школьный/районный/городской/муниципальный) Разработка и внедрение авторских программ	2/4/6/	ежемесячно

2.	Профессиональные достижения	Результаты участия в профессиональных конкурсах («Учитель года», «Лидер в образовании» и др). Участие/3 место/2 место/1 место	2/5/10/20	По итогам участия
2.2		Подготовка, переподготовка и повышение квалификации	2	По итогам прохождения курсов
2.3		Удовлетворенность учащихся и родителей качеством и результатами обучения (снижение обоснованных обращений по поводу конфликтных ситуаций, высокий уровень решения конфликтных ситуаций) До 50%/51%-60%/ 61%-70%, 71-80%, 81%-100%	1/2/3/4/6	По итогам полугодия
3.	Качество обучения и воспитания	Динамика достижения учащимися более высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом	2/3/4/5	По итогам четверти
3.1		Успеваемость учащихся (выше 40% /повышение)	2/4/6	По итогам четверти
3.2		Проведение открытых уроков (проведение/ высокий уровень проведения)	2-10	По итогам проведения
3.3		Результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися	2/3/4	По итогам четверти
3.4		Проведение уроков высокого качества с применением наглядных материалов, информационных технологий	2/4	По факту проведения
3.5		Победы учащихся в предметных олимпиадах, конференциях, конкурсах различного уровня: Школьный/ Районный/ Муниципальный/ Областной/ Региональный/ Федеральный, Всероссийский, Международный	1/2/4/6/8/10	ежемесячно
3.6		Посещаемость учащимися кружков, секций, элективных курсов (охват обучающихся: до 50%/51%-60%/ 61%-70%, 71-80%, 81%-100%	1/2/3/4/6	По итогам четверти
3.7				

3.8		Организация и проведение мероприятий по сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся, внедрение здоровьесберегающих программ (физкультминутки и др)	1/2/3/4/5	ежемесячно
Преподаватель-организатор ОБЗР				
1.1	Качественная организация работы с допризывной молодежью	Качественное ведение документации по учету военнообязанных	2	Ежемесячно
1.2		Своевременное и качественное предоставление отчетности в военкоматы (частота и качество предоставления)	2/3/4/5	Ежемесячно
1.3		Качественная подготовка и организация военно-полевых сборов (качественная подготовка/высокое качество подготовки)	6/10	По итогам проведения
2.1	Качественное ведение документации и и выполнение плана работы ГО, ОТ, ППБ, ПДД	Качественное ведение документации, разработка и реализация плана мероприятий ГО	2/4	Ежемесячно
3.1	Высокий уровень руководства и организации	Участие в конкурсах, турслете, соревнованиях различного уровня (Участие/I/II/III) Школьный/ Районный/ Муниципальный/ Областной/ Региональный/ Федеральный, Всероссийский, Международный	1/2/4/6/8/10	ежемесячно
Социальный педагог				
1.1	Результативность коррекционной работы с учащимися	Проведение занятий с использованием современных образовательных технологий, включая информационные, а также цифровые образовательные ресурсы	1-10	По факту проведения
1.2		Своевременное и качественное ведение банка данных детей,	1-5	ежемесячно

		охваченных различными видами контроля		
1.3		Снижение количества учащихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних	1-5	ежемесячно
2 2.1		Организация жизнедеятельности детей, их воспитание, сохранение и укрепление здоровья детей, создание обстановки эмоционального комфорта	1-10	ежемесячно
2.2		Эффективная посредническая деятельность с обучающимися и учреждением, организацией, семьей, средой, специалистами различных социальных служб, ведомств и административных органов	1-10	ежемесячно
Педагог дополнительного образования				
1 1.1	Востребованность дополнительных образовательных программ	Качественная реализация программ дополнительного образования	1-10	По итогам четверти
1.2		Участие учащихся в конкурсах, соревнованиях, конференциях различного уровня Участие воспитанников ГПД в школьных мероприятиях, в конкурсах, выставках и др. Школьный/ Районный/ Муниципальный/ Областной/ Региональный/ Федеральный, Всероссийский, Международный	1/2/4/6/8/10	ежемесячно

Учитель-логопед				
1.1.1	Результативность коррекционной работы с учащимися	Проведение занятий с использованием современных образовательных технологий, включая информационные, а также цифровые образовательные ресурсы	1-10	По факту проведения
1.2		Своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных логопедической помощью	1-10	Ежемесячно
1.3		Результативность логопедической помощи обучающимся	1-10	Ежеквартально
1.4		Эффективная посредническая деятельность с обучающимися и учреждением, семьей, средой, специалистами, оказывающими психолого-педагогическое сопровождение	1-10	Ежемесячно
Педагог-психолог				
1.1.1	Результативность коррекционной работы с учащимися	Проведение занятий с использованием современных образовательных технологий, включая информационные, а также цифровые образовательные ресурсы	1-10	По факту проведения
1.2		Своевременное и качественное ведение банка данных детей, нуждающихся в психологическом сопровождении	1-10	Ежемесячно

1.3		Результативность логопедической помощи обучающимся	1-10	Ежеквартально
2.2.1		Организация жизнедеятельности детей, укрепление психологического здоровья детей, создание обстановки эмоционального комфорта	1-10	Ежемесячно
3.3.1		Эффективная посредническая деятельность с обучающимися и учреждением, семьей, средой, специалистами различных психологических служб, ведомств и административных органов	1-10	Ежемесячно

*Приложение №4
к Положению о системе
оплаты труда работников
МБОУ СОШ № 153*

Перечень критериев оценивания за качественные показатели
административно-управленческого персонала
(заместители директора, главный бухгалтер)

№ п/п	Критерии	Показатели*	Размер (балл)	Периодичность установления надбавки
1	2	3		4
1.		Заместитель директора по УВР, заместитель директора по ВР		
		Достижение обучающимися более высоких показателей реализации образовательных программ по сравнению с предыдущим периодом (сохранение/увеличение)	6/10	Не реже 2 раз в год
		1.	Качество и общедоступность	Сохранение контингента обучающихся

			образова ния	ихся (сохране ние/увелич ение)
		Высокий уровень организации и проведения итоговой аттестации	1-10	По итогам проведения
		Высокие результаты методической деятельности (призовые места в конкурсах, конференциях и т.д.) Школьный/ Районный/ Муниципальный/ Областной/ Региональный Федеральный, Всероссийский, Международный	2/4/6/8/8 /10	Ежемесячно
		Организация и проведение семинаров, совещаний по вопросам повышения качества образования, участие в работе районных методических объединений	10	По итогам проведения
		Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ научного общества обучающихся	2-10	По итогам проведения
		Мероприятия по поддержке талантливых и одаренных детей	5-10	Ежемесячно
3.	Кадровый потенциал учреждения	Укомплектованность педагогическими кадрами, их качественный состав	1-10	2 не реже раз в год
		Развитие педагогического творчества (участие педагогов и руководителей в научно-исследовательской, опытно-экспериментальной работе, конкурсах, конференциях)	1-10	2 не реже раз в год
4.		Стабильность педагогического коллектива, работа по привлечению молодых специалистов	1-10	2 не реже раз в год
	Социальный критерий	Доля обучающихся из семей, находящихся в трудной жизненной ситуации	1-10	По итогам четверти
		Уровень организации каникулярного отдыха обучающихся, совершенствование форм и содержания досуга детей и подростков	1-10	По итогам четверти
5.	Эффективнос	Обеспечение государственно-	4-10	Не реже 4

	ть управленческой деятельности	общественного характера управления в учреждении (наличие органов самоуправления, управляющих или попечительских советов и др.), своевременность проведения их заседаний		раз в год
		Отсутствие замечаний по срокам и качеству подготовки локальных нормативных актов учреждения (приказов, положений, должностных инструкций и т. п.)	20	Ежемесячно
		Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации)	24	Ежемесячно
		Своевременная подготовка информации и сведений для Департамента образования мэрии, отдела образования администрации района	10	Ежемесячно
		Оперативность исполнения важных и срочных заданий	10	Ежемесячно
		Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций, уровень их решения	10	Ежемесячно
		Призовые места в смотрах (конкурсах) федерального и регионального уровней	10	По итогам
6.	Сохранение и укрепление здоровья обучающихся, формирование здорового и безопасного образа жизни	Высокий уровень сохранения здоровья обучающихся	5/10	Не реже 2 раз в год
		Снижение заболеваемости обучающихся по остроте зрения, нарушению осанки	5/10	Не реже 2 раз в год
		Организация обеспечения обучающихся горячим питанием, организация медицинских пунктов	1/10	Не реже 2 раз в год
		Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья обучающихся (праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья, туристические походы, военно-полевые сборы и т.п.)	5-10	Ежемесячно
		Организация обучения детей с ограниченными возможностями здоровья	10	Ежемесячно
2.		Главный бухгалтер		
1	Позитивные результаты деятельности	Отсутствие фактов нецелевого, неэффективного и неправомерного использования бюджетных средств	20	не реже 2 раз в год
		Отсутствие замечаний по качеству разработанной нормативной и методической документации, регламентирующей деятельность учреждения	10	не реже 2 раз в год
		Отсутствие замечаний по срокам и	10	Ежемесячно

	качеству подготовки локальных нормативных актов учреждения (приказов, положений, должностных инструкций и т. п.)		
	Отсутствие замечаний по срокам и качеству выполнения поручений, предоставления информации	20	не реже 2 раз в год
	Осуществление сопровождения процесса заключения договоров, контрактов.	12,4	не реже 2 раз в год
	Оперативность исполнения важных и срочных заданий	10	Ежемесячно
	Отсутствие обоснованных обращений работников по поводу конфликтных ситуаций, уровень их решения	13	Ежемесячно
	Эффективная финансово-хозяйственная деятельность	10	не реже 2 раз в год
	Соблюдение финансовой дисциплины: отсутствие остатков средств на лицевом счете учреждения на конец отчетного периода.	10	не реже 2 раз в год
	Высокий уровень составления и предоставления отчетной документации	20	Ежемесячно
	Своевременное освоение бюджетных средств.	10	не реже 2 раз в год
	Соблюдение сроков и порядка предоставления бухгалтерской отчетности.	20	ежемесячно
	Своевременная подготовка информации и сведений для Департамента образования мэрии, отдела образования администрации района по финансовым вопросам.	16	ежемесячно
	Высокий уровень планирование финансово-хозяйственной деятельности.	20	не реже 2 раз в год
	Своевременное ведение бухгалтерского учета имущества, обязательств и хозяйственных операций	10	Ежемесячно
	Отсутствие нарушений и замечаний надзорных органов по результатам проверок	20	не реже 2 раз в год по факту проведения
	Работа с сайтом bus.gov.ru	20	не реже 2 раз в год

		Своевременное и качественное выполнение работ по заключению соглашений по субсидиям.	14	ежемесячно
		Работа с внебюджетными и дополнительно поступившими средствами (гранты, спонсорские, депутатские, целевые).	20	не реже 2 раз в год
		Качественное исполнение служебных материалов, писем, запросов и др.	5	ежемесячно
3.		Заместитель директора по административно-хозяйственной работе (АХР)		
1.	Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	Высокий уровень контроля за соблюдением противопожарного режима ОУ	10	не реже 2 раз в год
		Высокий уровень контроля за исправностью систем экстренного вызова полиции, пожарной сигнализации и пожарного мониторинга	10	не реже 2 раз в год
		Высокий уровень контроля за исправностью систем отопления, водоснабжения, канализации и электроснабжения	10	не реже 2 раз в год
		Своевременное оформление и ведение документации по приему и списанию материальных ценностей, имущества, инвентаря и оборудования ОУ	10	не реже 2 раз в год
		Высокий уровень контроля за обеспечением санитарно-гигиенических условий в ОУ	10	Ежемесячно
		Высокий уровень содержания противопожарного инвентаря, средств пожаротушения и СИЗ	10	не реже 2 раз в год
		Высокий уровень содержания и хранения материальных ценностей, имущества, инвентаря и оборудования ОУ	10	не реже 2 раз в год
		Своевременное заключение контрактов, договоров с ресурсоснабжающими организациями	10	ежемесячно
		Соблюдение сроков и порядка предоставления отчетности, информации	5/10	не реже 2 раз в год

		Оперативность исполнения важных и срочных заданий.	13	ежемесячно
		Организация безопасности проведения массовых мероприятий	10	Ежемесячно по факту проведения
		Высокий уровень организации мероприятий по подготовке систем отопления, водоснабжения и канализации к зимнему сезону	5	ежемесячно
		Высокий уровень организации мероприятий по подготовке помещений и территории, прилегающей к ОУ к новому учебному году	5	Ежемесячно по факту проведения
		Высокий уровень осуществление подготовки и контроля за проведением ремонтных работ	5	не реже 2 раз в год
		Своевременное заключение контрактов, договоров с поставщиками товаров (работ и услуг) и подрядчиками.	5	ежемесячно
		Разработка инструкций, программ, пожарной и антитеррористической безопасности ОУ и др.	1-5	ежемесячно
		Принятие экстренных мер по ликвидации аварийных ситуаций	2-10	ежемесячно
		Ресурсное обеспечение учебно-воспитательного процесса (материально-техническая база, оборудование, информационно-методическое обеспечение образовательного процесса, соответствие требованиям санитарных норм и норм безопасности и т.д.)	2-10	ежемесячно
		Обеспечение комфортных санитарно-бытовых условий (наличие оборудованных гардеробов, туалетов, мест личной гигиены и т.д.)	5/10	не реже 2 раз в год
		Эстетические условия, оформление учреждения, помещений для занятий, наличие ограждения и состояние территории вокруг учреждения	5/10	не реже 2 раз в год

Перечень критериев оценивания за качественные показатели иным работникам

№ п	Критерии	Показатели*	Размер	Периодичнос
-----	----------	-------------	--------	-------------

/п			(балл)	ть оценки (ежемесячно, ежеквартальн о и др.)
1	2	3	4	5
	Бухгалтер			
1.	Позитивные результата деятельности	Своевременная подготовка внутренней отчетности, информации	20	не реже 2 раз в год
		Отсутствие нарушений финансово-хозяйственной деятельности в результате проверок	10	Ежемесячно по факту проведения
		Качественное исполнение служебных материалов, писем, запросов и др.	5	не реже 2 раз в год
		Отсутствие обоснованных жалоб на работу бухгалтера	13,2	не реже 2 раз в год
		Качественная подготовка информации и сведений для Департамента образования мэрии города Новосибирска, отдела образования администрации района по финансовым вопросам	20	не реже 2 раз в год
		Качественное и своевременное ведение и хранение бухгалтерской документации	12	ежемесячно
		Высокое качество ведения документации по личному составу работников	10	ежемесячно
		Своевременное и качественное ведение информационного обмена со сторонними организациями по средством ЭДО	10	ежемесячно
		Качественное ведение документации, использование баз данных, процедур хранения, передачи, обработки информации	10	ежемесячно
		Выполнение разовых, особо важных, сложных работ и срочных поручений	10	ежемесячно
		Качественное исполнение служебных материалов, писем, запросов и др.	13	ежемесячно
		Оперативная и качественная подготовка информации и сведений по работникам	10	ежемесячно
		Своевременная и качественная подготовка и сдача внешней отчетности.	8	ежемесячно
		Отсутствие фактов нецелевого, неэффективного и неправомерного использования бюджетных средств	20	не реже 2 раз в год
		Специалист по закупкам		
		Отсутствие обоснованных жалоб на работу специалиста по закупкам	6	не реже 2 раз в год
		Эффективное ведение сайта госзакупок, соблюдение сроков подписания контрактов	2	не реже 2 раз в год
		Своевременная подготовка различных	5	ежемесячно

		информаций и сведений для Департамента образования мэрии города Новосибирска, отделов образования, администрации района по заключению контрактов		
		Высокий уровень работы в программах: ЕИС, электронный магазин, «Управление закупками товаров, работ и услуг для обеспечения муниципальных нужд города Новосибирска», Веб-исполнение.	3	ежемесячно
		Разрешение спорных вопросов, связанных с заключением контрактов	10	ежемесячно
		Выполнение разовых, особо важных, сложных работ и срочных поручений	2	ежемесячно
		Качественное исполнение служебных материалов, писем, запросов и др.	4	ежемесячно
		Осуществление сопровождения процесса заключения договоров, контрактов	12	не реже 2 раз в год

**Перечень критериев оценивания за качественные показатели
учебно-вспомогательного персонала**

Секретарь учебной части

№ п/п	Критерии	Показатели*	Размер (балл)	Периодичность оценки
1	2	3	4	
1.	Качество ведения документации	Качественное ведение делопроизводства по учащимся	20	Ежемесячно
		Эффективная организация работы с электронным документооборотом, входящей и исходящей корреспонденции	25	
		Отсутствие обоснованных жалоб на работу секретаря	10	По итогам года

Перечень критериев оценивания за качественные показатели иным работникам

Педагог-библиотекарь

1-	Критерии	Показатели*	Размер (балл)	Периодичность оценки (ежемесячно, ежеквартально и др.)
1	2	3	4	6
1.	Информационное обеспечение учебно-воспитательного процесса в школе	Формирование, обработка и систематизированное хранение библиотечного фонда учебников	1-10	Ежемесячно
		Создание школьной мультимедийной библиотеки Интернет-ресурсов по предметам и внеклассной работе и ознакомление работников через локальную сеть		
2.	Работа по сохранению библиотечного фонда	Состояние учебников, художественной литературы, находящихся на руках у учащихся	1-10	2 раза в год
3.	Пропаганда чтения	Формирование, обработка и	1-10	Ежемесячно

	как формы культурного досуга	систематизированное хранение библиотечного фонда художественной литературы		но
		Составление каталогов, карточек, указателей, тематические обзоры	1-10	
		Организация читательских конференций	10	
		Проведение библиотечных уроков	5	
Лаборант (системный администратор)				
1.	Качество условий обучения учащихся	Обеспечение бесперебойной и надежной работы всех видов компьютерного и оборудования	1-10	Ежемесячно
		Качественное обслуживание учебного процесса	1-10	
		Содержание помещения лаборатории в надлежащем санитарном состоянии	1-10	
		Отсутствие жалоб со стороны законных представителей учащихся, педагогических работников на работу лаборанта	5	Не реже 2 раз в год

**Перечень критериев оценивания за качественные показатели
младшего-обслуживающего персонала**

№ п/п	Критерии	Показатели*	Размер (балл)	Периодичность оценки (ежемесячно, ежеквартально и др.)
1	2	3		5
1.Уборщик служебных помещений				
1.	Позитивные результаты деятельности	Озеленение помещений учреждения	5	Не реже 2 раз в год
1.1		Качество генеральных уборок закрепленных помещений учреждения	1	Не реже 2 раз в год
1.2		Качественное и своевременное выполнение разовых поручений	2	Не реже 2 раз в год
1.3		Качественная уборка территории санитарной зоны школы, своевременной вынос мусора из помещений школы	1-5	Не реже 2 раз в год
1.4		Отсутствие обоснованных жалоб	1	Ежемесячно
1.5		Качество взаимодействия с обучающимися и родителями, отсутствие замечаний	1	Не реже 2 раз в год
1.6		Обеспечение сохранности материальных ценностей	1	Не реже 2 раз в год
1.8				

1.9		Качество подготовки школы к началу учебного года, по окончании каждой четверти	5	2 раза в год
2.Уборщик территории				
1	2	3	4	5
2.1	Позитивные результаты деятельности	Участие в озеленении прилегающих территорий	5	1 раз в год
2.2		Участие в субботниках	5	Не реже 2 раз в год
2.3		Содержание прилегающих территорий надлежащем санитарном состоянии	1	Не реже 2 раз в год
2.4		Отсутствие обоснованных жалоб	1	Ежемесячно
2.5		Экстренное, своевременное реагирование на внештатную ситуацию (снегопад, наледи и т.д.)	1-3	Ежемесячно
2.6		Отсутствие замечаний по соблюдению санитарных требований, охраны труда	1	Ежемесячно
2.7		Отсутствие повреждений имущества на обслуживаемом участке	3	Не реже 2 раз в год
2.8		Отсутствие нарушений и замечаний надзорных органов	5	Не реже 2 раз в год
2.9		Соблюдение производственной дисциплины	1	Ежемесячно

3. Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий				
3.1	Позитивные результаты деятельности	Отсутствие обоснованных жалоб на работу рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	4,0	не реже 2 раз в год
3.2		Высокое качество исполнения обязанностей по содержанию в надлежащем санитарном состоянии помещений и зданий ОУ	0,25	не реже 2 раз в год
3.3		Высокое качество исполнения обязанностей по содержанию в надлежащем санитарном состоянии территории, прилегающей к ОУ	4,0	не реже 2 раз в год
3.4		Обеспечение бесперебойной работы систем водоснабжения, канализации и другого сантехнического оборудования	0,1	не реже 2 раз в год
3.5		Качественное осуществление текущего ремонта системы отопления с выполнением слесарных работ	4,0	ежемесячно
3.6		Качественное осуществление текущего ремонта систем водоснабжения, канализации другого оборудования, механизмов с выполнением слесарных работ	2,0	ежемесячно
3.7		Качественное осуществление текущего ремонта зданий и сооружений ОУ	2,0	ежемесячно
3.8		Интенсивность труда в период проведения сезонных работ по уборке территории, прилегающей к ОУ	2,0	ежемесячно
3.9		Своевременное и качественное выполнение работ, связанных с сезонной подготовкой системы отопления ОУ	3,0	Не реже 2 раз в год
3.10		Своевременное и качественное выполнение работ, связанных с сезонной подготовкой систем водоснабжения и канализации ОУ	2,0	ежемесячно

3.11		Отсутствие нарушений техники безопасности при осуществлении должностных обязанностей	2,0	не реже 2 раз в год
4. Техник				
4.1	Позитивные результаты деятельности	Отсутствие обоснованных жалоб на работу техника	4,0	не реже 2 раз в год
4.2		Обеспечение бесперебойной работы системы электроснабжения	5,0	не реже 2 раз в год
4.3		Своевременное, полное и качественное ведение рабочей документации	4,0	не реже 2 раз в год
4.4		Высокое качество осуществления текущего ремонта системы электроснабжения, электрооборудования, механизмов и электроприборов	1,0	ежемесячно
4.5		Высокое качество работ, связанных с сезонной подготовкой системы электроснабжения, электрооборудования, механизмов и электроприборов	4,0	ежемесячно
5. Специалист по охране труда				
5.1	Позитивные результаты деятельности	Отсутствие обоснованных жалоб на работу специалиста по охране труда	2,0	не реже 2 раз в год
5.2		Высокий уровень контроля за соблюдением техники безопасности и охраны труда	5,0	не реже 2 раз в год
5.3		Разработка и своевременное внесение изменений в локальные нормативные акты	3,0	Не реже 2 раз в год
5.4		Своевременное предоставление материалов, сдача отчетности, в том числе внеплановой отчетности и информации по ОТ	2,0	не реже 2 раз в год
5.5		Отсутствие нарушение техники безопасности и несчастных случаев на предприятии	3,0	Не реже 2 раз в год
5.7		Качественное осуществление организации мероприятий по подготовке образовательного учреждения к новому учебному году	1,0	ежемесячно
5.8		Разработка инструкций, программ,	3,0	ежемесячно

		положений по охране труда		
--	--	---------------------------	--	--

Гардеробщик				
6.1	Позитивные результаты деятельности	Отсутствие замечаний по содержанию рабочего места в соответствии с требованиями СанПиН и пожарной безопасности	5	Ежемесячно
6.2		Своевременное принятие мер при возникновении ч/с	3	Ежемесячно
6.3		Обеспечение сохранности вещей в гардеробе	2	Ежемесячно
6.4		Участие в текущем ремонте помещений, благоустройстве школьной территории	5	2 раза в год
6.5		Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	2	Ежемесячно