ПРИНЯТО:	СОГЛАСОВАНО:	УТВЕРЖДАЮ:
на общем собрании	Председатель профсоюзной	Директор
трудового коллектива	первичной организации	МБОУ СОШ № 167
МБОУ СОШ № 167	_____М.А. Агеенко	_____А.Г. Казанцев
протокол №1		приказ № 140/1 од
от «01» сентября 2026г.	от «01» сентября 2026г.	от «01» сентября 2026г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о системе оплаты труда работников
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения города Новосибирска
«Средняя общеобразовательная школа № 167»

г. Новосибирск, 2026 г.

I.Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет порядок формирования и расходования фонда оплаты труда и систему оплаты труда муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения города Новосибирска «Средняя общеобразовательная школа № 167» (далее – школа, образовательная организация).

1.2. Положение разработано в целях наиболее полного учета факторов сложности труда и особенностей условий труда при оплате труда работника в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;

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

- перечня видов выплат компенсационного характера;

- перечня видов выплат стимулирующего характера;

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

- областным отраслевым соглашением по учреждениям, находящимся в ведении министерства образования Новосибирской области, на 2026-2028 годы;

- постановлениями 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»;

-мнением выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

1.4. Месячная заработная плата работников, отработавших за этот период норму рабочего времени и качественно выполнивших трудовые обязанности, не может быть ниже минимального размера заработной платы установленной Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области в случае его заключения.

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.

1.5.При определении размера выплаты заработной платы за первую половину месяца необходимо учитывать оклад (тарифную ставку) работника за отработанное время, а также надбавки за отработанное время, расчет которых не зависит от оценки итогов работы за месяц в целом, а также от выполнения месячной нормы рабочего времени и норм труда.

Выплаты стимулирующего характера, начисляемые по результатам выполнения показателей эффективности (оценка которых осуществляется по итогам работы за месяц), а также выплаты компенсационного характера, расчет которых зависит от месячной нормы рабочего времени производится при окончательном расчете и выплате заработной платы за месяц.

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

- ✓ 25 числа текущего месяца – за первую половину месяца (за фактически отработанное время);
- ✓ 10 числа месяца, следующего за расчетным, - за вторую половину месяца.

В случае трудоустройства работника в образовательную организацию в первой половине месяца (до 10 числа месяца), выплата заработной платы 10 числа текущего месяца осуществляется за фактически отработанное время с момента трудоустройства, 25 числа текущего месяца выплачивается оставшаяся часть заработной платы за первую половину месяца. В последующие месяцы сроки выплаты заработной платы такому работнику будут совпадать с общеустановленными сроками.

1.5.2. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив об этом в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за 15 календарных дней до дня выплаты заработной платы. 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.

1.5.3. В день выплаты заработной платы работнику (или раньше) выдается руководителем образовательной организации (заместителями руководителя, заведующим хозяйством, делопроизводителем) расчетный лист образца, утвержденного работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статей 372 Трудового Кодекса Российской Федерации с составными частями заработной платы за соответствующий период, размерами и основаниями начислений и удержаний, а также общей денежной суммой, подлежащей выплате (Приложение №1 к Положению о системе оплаты труда работников МБОУ СОШ №167).

1.5.3. При увольнении работника расчетный лист выдается в день увольнения.

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

II. Формирование фонда оплаты труда

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 (воспитанников) (уточнить при наличии дошкольного отделения) 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 изменении нормативов финансового обеспечения и (или) изменении численности обучающихся (воспитанников) и (или) специфики контингента (необходимость реализации адаптированных программ) с учетом ежегодных значений показателей средней заработной платы отдельных категорий работников в зависимости от объемных показателей (количества классов, групп), индивидуальных особенностей деятельности учреждения.

2.3. Штатное расписание Учреждения формируется и утверждается руководителем Учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда (письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 23 июня 2025 г. № ОК-1835/08, от 30 июня 2025 г. № ОК-1902/08 «О примерных штатных нормативах»), исходя из муниципального задания и основных задач, для решения которых создано Учреждение, и включает в себя все должности руководителей, специалистов, служащих и профессии рабочих МБОУ СОШ №167 с указанием их численности.

Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения ее функций, задач и объемов работ, установленных учреждению муниципальным заданием.

При этом численность заместителей руководителя Учреждения устанавливается в соответствии с постановлением мэрии г. Новосибирска от 18 сентября 2019 г. № 3477 «О Положении об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и определении предельного уровня соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников муниципальных учреждений города Новосибирска» в зависимости от среднесписочной численности работников учреждения с учетом особенностей и видов деятельности учреждения и организации управления этой деятельностью.

2.4. Индексация заработной платы работников образовательной организации производится в соответствии с постановлением мэрии города Новосибирска.

III.Структура фонда оплаты труда работников образовательной организации

3.1. Фонд оплаты труда учреждения состоит: ФОТ = ФОТсуб + ФОТм, где

ФОТсуб –фонд оплаты труда, финансируемого из средств субвенции;

ФОТм – фонд оплаты труда, финансируемого из средств муниципального бюджета.

Фонд оплаты труда, финансируемого из средств субвенции состоит из гарантированной части заработной платы и стимулирующей части: ФОТсуб = ФОТг суб+ ФОТст суб, где

ФОТсуб - фонд оплаты труда, финансируемого из средств субвенции;

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

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

:ФОТ г суб = ФОТг пед +ФОТг ауп + ФОТг увп, где:

ФОТг пед - часть фонда оплаты труда педагогических работников (учитель, педагог-библиотекарь, методист, педагог-психолог, социальный педагог, учитель-логопед, учитель-дефектологпедагог-организатор, тьютор, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями),

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

ФОТг увп – часть фонда оплаты труда учебно-вспомогательного персонала (секретарь учебной части, диспетчер образовательного учреждения, лаборант, системный администратор);

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

ФОТм = ФОТг м+ ФОТст м, где

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

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

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

- другого персонала (заместитель директора по АХЧ, главный бухгалтер);

- младшего - обслуживающего персонала (гардеробщик, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, уборщик служебных помещений, сторож, слесарь-сантехник);

- прочего персонала (заведующий хозяйством, бухгалтер, специалист по закупкам, специалист по охране труда, делопроизводитель, техник).

3.2. Фонд оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих образовательный процесс (учителя), определяется тарификацией. Тарификационные списки педагогических работников составляются на основании документов об образовании, документов, подтверждающих квалификацию педагогического работника и в соответствии с педагогической нагрузкой.

3.2.1. Тарификационный список педагогического персонала, обучающего на дому длительно болеющих или хронически больных детей, а также реализующего индивидуальное обучение детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов по адаптированным образовательным программам, осуществляется на общих основаниях на учебный год, два раза в год - при обучении детей в больнице, в санатории и др., и включаются в основную учебную нагрузку.

Если период обучения на дому не превышает двух месяцев или срок окончания обучения из медицинской справки не ясен, то учителям производится почасовая оплата, в остальных случаях оплата включается в тарификацию.

Оплата труда педагогических работников, осуществляющих обучение детей на дому, исчисляется исходя из ставки заработной платы, определяемой по должности «учитель» и количества часов учебных занятий, фактически проводимых по учебному плану на дому. При этом, наступление каникул для обучающихся не является основанием для уменьшения учителям учебной нагрузки и заработной платы, в том числе в случаях, когда заключение медицинской организации, являющее основанием для организации обучения на дому, действительно только до окончания учебного года.

3.3. Тарификационный список педагогического персонала утверждается приказом руководителя Учреждения 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 норм Соглашения, в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников учреждения с учетом мнения первичной

профсоюзной, с письменным ознакомлением данных работников под подпись (с учетом норм пункта 6.2.5 Соглашения):

✓ на учебный год - до 1 сентября

при изменении в Положении о системе оплаты труда работников учреждения размеров должностных окладов, ставок заработной платы, других выплат гарантированной части оплаты труда работников – с момента изменений.

3.4. Педагогическим работникам, которым определен фактический объем педагогической работы либо учебная нагрузка за ставку заработной платы оплата за фактический объем педагогической работы или учебную нагрузку должна быть рассчитана оплата путем умножения размера ставки заработной платы, установленной по квалификационному уровню профессионально - квалификационной группе должностей педагогических работников (п. 2.7 Тарифного соглашения), на фактический недельный объем педагогической работы или учебной нагрузки, деления полученного результата на норму часов педагогической работы или учебной нагрузки в неделю, за которую выплачивается ставка заработной платы.

3.5. Установленная при тарификации заработная плата выплачивается независимо от числа недель и рабочих дней в месяце. Оплата труда работникам, осуществляющим педагогическую деятельность на условиях почасовой оплаты (по совместительству), оплачивается за фактически проведенные часы.

IV.Формирование системы оплаты труда работников образовательной организации

4.1. Оплата труда работников образовательной организации включает:

✓ должностной оклад, ставки заработной платы;

✓ выплаты компенсационного характера;

✓ выплаты стимулирующего характера;

✓ выплаты по районному коэффициенту.

4.2. Должностной оклад (оклад) – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

4.2.1. Работникам учреждений как по основной должности, так и по совместительству могут быть установлены следующие виды выплат компенсационного характера:

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

✓ выплаты, связанные с особенностями работы в образовательных организациях;

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

4.2.2. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на

стимулирование работника к качественным результатам труда, а также поощрение за выполненную работу.

4.3. 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 2026 – 2028 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 настоящим Положением.

✓ 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.

4.4. В зависимости от их должности и (или) специальности педагогическим работникам устанавливаются продолжительность рабочего времени или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы 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 № 269).

- Продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю устанавливается:

- педагогам-психологам;

-социальным педагогам;

-педагогам-организаторам;

-педагогам-библиотекарям;

- методистам и старшим методистам;

-тьюторам;

- преподавателям-организаторам основ безопасности и защиты Родины;

- инструкторам-методистам, старшим инструкторам-методистам;

- советникам директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями.

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

- учителям-дефектологам;

-учителям-логопедам.

• Норма часов учебной работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

- учителям.

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

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

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

4.5. Наименования должностей и профессий работников учреждений и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих, Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих, или соответствующим положениям профессиональных стандартов.

4.6. Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных требованиями к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, назначаются на соответствующие должности по решению аттестационной комиссии учреждения.

4.7. Оплата труда работникам, осуществляющим в течение учебного года педагогическую деятельность, в том числе занятия в кружках, в период каникул, обучающихся производится в соответствии с тарификационными списками.

Оплата труда работникам, осуществляющим педагогическую деятельность на условиях почасовой оплаты, в период каникул не производится.

Объем учебной нагрузки работникам, осуществляющим педагогическую деятельность, определяется руководителем образовательной организации исходя из количества часов по учебному плану в учреждении.

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

- занятий с обучающимися по углубленному изучению отдельных учебных предметов;
- занятий с обучающимися по формированию функциональной грамотности;
- занятий с обучающимися, сопровождающими проектно-исследовательскую деятельность;
-дополнительных занятий с обучающимися, испытывающими затруднения в освоении учебной программы;
- занятий с обучающимися в рамках циклов специально организованных внеурочных занятий, посвященных актуальным социальным, нравственным проблемам современного мира.

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

Объем учебной нагрузки руководителя учреждения определяется начальником департамента образования Мэрии г. Новосибирска. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка работников учреждения может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

Объем учебной нагрузки больше или меньше нормы часов педагогической работы в неделю устанавливается в случае письменного согласия работника.

При установлении учебной нагрузки работникам, осуществляющим педагогическую деятельность по основному месту работы, на новый учебный год сохраняется ее объем и преемственность преподавания. Объем учебной нагрузки, установленный в начале учебного года, может быть уменьшен по инициативе руководителя образовательной организации в текущем учебном году и при установлении ее на следующий учебный год в случаях уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп, детей).

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

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

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

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

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

✓ за продолжительность непрерывной работы работникам устанавливается на год с расчетом стажа на 1 сентября, в других случаях, в соответствии с действующим законодательством.

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

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

✓ по истечении срока контракта или мобилизации из зоны СВО – не менее 2-х лет;

✓ при возобновлении педагогической работы после выхода на пенсию или после оставления ее по другим основаниям педагогическими работниками, имевшими квалификационную категорию по состоянию на 1 сентября;

✓ 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 работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа образовательной организации;

✓ при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в 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	Преподаватель, учитель, тьютор, (старший) методист, (старший) педагог дополнительного образования (при

	совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности), (старший) воспитатель, социальный педагог, педагог-библиотекарь, мастер производственного обучения
Учитель технологии	Учитель технологии
Учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед)	Учитель-логопед, учитель-дефектолог, учитель (при выполнении учебной работы по адаптированным образовательным программам) воспитатель (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы по основной должности)
Учитель музыки	Учитель музыки
Преподаватель (музыкально-теоретических дисциплин, детской музыкальной школы)	Учитель музыки
Учитель (адаптивной) физической культуры, преподаватель физической культуры	Учитель физической культуры
Преподаватель	Учитель (при совпадении профиля работы), (старший)педагог дополнительного образования (при совпадении профиля работы), руководитель физического воспитания (при совпадении профиля работы)
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности)
Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель (физической культуры), педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
Старший воспитатель	Воспитатель, педагог – организатор
Воспитатель	воспитатель, методист, педагог-организатор, социальный педагог
Методист	методист, педагог – организатор, социальный педагог, вожатый, педагог дополнительного образования, (по аналогичному профилю), педагог-психолог,

Педагог - психолог	Воспитатель, социальный педагог, педагог – организатор, методист, вожатый, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля)
Педагог дополнительного образования	Педагог – организатор, тренер-преподаватель, вожатый, педагог дополнительного образования
Педагог – организатор	вожатый, педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
Социальный педагог	Педагог дополнительного образования, педагог – организатор, вожатый
Тренер-преподаватель	Педагог-организатор, педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)

4.9. Условия оплаты труда руководителя образовательной организации устанавливаются при заключении с ним трудового договора и издании на его основании распоряжения мэрии города Новосибирска.

V.Порядок расчета заработной платы педагогических работников

5.1. При продолжительности рабочего времени, составляющей 36 часов в неделю, для педагогических работников, указанных в пункте 4.4 Положения (пункты 3,4 приложения № 1 к приказу № 269), заработная плата исчисляется на основе должностных окладов.

5.2. При норме часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, соответствующей 18 часам в неделю для педагогических работников, указанных в пункте 4.4 Положения (пункт 11приложения № 1 к приказу № 269), являющейся нормируемой частью педагогической работы, которая увеличивается по времени при увеличении учебной нагрузки, превышающей установленную за ставку заработной платы норму часов, расчетные величины для исчисления заработной платы за месяц определяются пропорционально фактическому объему учебной нагрузки за исключением случаев выплаты ставок заработной платы в полном размере, гарантируемых по условиям коллективного договора , которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов учебной работы, установленной за ставку заработной платы в неделю.

Увеличение (уменьшение) с письменного согласия педагогических работников учебной (преподавательской) нагрузки в неделю по сравнению с указанными нормами осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору в соответствии с Порядком определения учебной нагрузки педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам

профессионального обучения, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки, утвержденным приказом № 269.

5.3. При норме часов педагогической работы за ставку заработной платы, соответствующей 20 часов в неделю, для педагогических работников, указанных в указанных в пункте 4.4 Положения (пункты 5 - 9 приложения № 1 к приказу № 269), которая одновременно является для них рабочим временем, в течение которого педагогические работники выполняют свои должностные обязанности, предусмотренные квалификационными характеристиками, если фактический объем педагогической работы соответствует этим нормам, расчетные величины для исчисления заработной платы за месяц определяются пропорционально фактическому объему педагогической работы.

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

5.4. Гарантированная оплата труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс, формируется, исходя из количества часов учебного плана и размера ставок заработной платы, а также включает в себя виды и размеры выплат компенсационного характера, стимулирующие выплаты, обязательные к ежемесячному начислению в соответствии с Тарифным соглашением и Положением о системе оплаты труда работников учреждения.

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

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

5.7. К основному персоналу Учреждения относятся работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение целей деятельности, определенных уставом Учреждения, а также их непосредственные руководители 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». Перечень должностей, относящихся к основному персоналу, утвержден в таблице 1 постановления мэрии г. Новосибирска от 17 февраля 2020 г. № 557.

VI. Виды выплат компенсационного характера

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

- ✓ выплаты, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- ✓ 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 (замещение) без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- ✓ доплата, связанная с особенностями деятельности отдельных видов учреждений и отдельных категорий работников в образовательных организациях;
- ✓ выплата за проезд работникам, имеющим разъездной характер работы
- ✓ доплаты за дополнительные виды работ, непосредственно связанные с образовательной деятельностью, выполняемые за дополнительную плату и с письменного согласия педагогического работника.
- ✓ компенсация расходов работникам, имеющим разъездной характер работы.

6.2. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьями 92, 117, 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Руководитель образовательной организации принимает меры по проведению специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда». В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, выплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда не устанавливается.

Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается по результатам специальной оценки условий труда в размере не менее 4% должностного оклада (оклада).

Размер доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленный по результатам проведенной аттестации рабочих мест по условиям труда,

сохраняется до истечения срока действия имеющих результатов аттестации рабочих мест по условиям труда, за исключением случаев проведения внеплановой специальной оценки труда и принятие руководителем образовательной организации решения о проведении специальной оценки условий труда.

6.3. За работу в ночное время устанавливается доплата в размере 35% должностного оклада (оклада), рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22.00 до 6.00 часов.

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

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

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

6.6. В случае замещения должностей педагогических работников (постановление Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 г. № 225), осуществляемого по совместительству в той же или иной организации, а также в той же организации наряду с работой, определенной трудовым договором (наряду с работой руководителями учреждений, их заместителями, другими работниками) применяется порядок исчисления заработной платы в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников учреждения 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.

6.6.1.Учебная нагрузка учителей и преподавателей, выполненная ими в порядке замещения временно отсутствующих по болезни и другим причинам других учителей и преподавателей, 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 и преподавателей продолжается непрерывно свыше двух месяцев, то объем учебной нагрузки учителей и преподавателей, 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.

6.6.2.Выполнение заместителями руководителей учреждений дополнительной работы в пределах рабочего времени – по совмещению, за пределами рабочего времени – по внутреннему совместительству разрешается заместителям руководителя по решению руководителя учреждения.

Указанные лица помимо основной работы, вправе осуществлять преподавательскую (педагогическую) работу в классах, группах, кружках, секциях, на условиях совмещения, обусловленного в трудовом договоре. Выполнение дополнительной преподавательской (педагогической) работы оформляется приказом руководителя, с соблюдением условий о совмещении определенных в трудовом договоре.

Преподавательская работа указанным лицам предоставляется при условии, если учителя, преподаватели, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

6.7. При наличии оснований в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников учреждения, коллективным договором устанавливаются выплаты компенсационного характера за увеличение объема работы, в том числе за:

- ✓ превышение наполняемости классов (групп) исходя из расчета соблюдения нормы площади на одного обучающегося, которое возникло в случае появления (выявления) обстоятельств непреодолимой силы, и (или) отсутствия объективных возможностей у органов исполнительной власти министерства образования Новосибирской области, или департамента образования мэрии города Новосибирска, осуществляющих управление в сфере образования, создать места в этих классах (группах) в государственных или муниципальных учреждениях;
- ✓ превышение установленной численности обучающихся в учебной группе при проведении занятий семинарского типа (семинары, практические занятия, практикумы, лабораторные работы, коллоквиумы и иные аналогичные занятия);
- ✓ замещение временно отсутствующих по болезни или другим причинам учителей (преподавателей) одновременно в двух подгруппах (по предметам, где предусмотрено деление классов (групп) на подгруппы);
- ✓ подготовку и проведение педагогическими работниками Всероссийских проверочных работ (ВПР), принимающими участие по распоряжению работодателя.

6.8. Размер доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы и исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по

соглашению сторон трудового договора приказом руководителя образовательной организации с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6.9. Размеры доплат за особенности деятельности учреждения и отдельных категорий работников устанавливаются при наличии таких особенностей в соответствии с Положением 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, утвержденного постановлением мэрии города Новосибирска от 17.02.2020 № 557. (Приложение №2).

6.10. Компенсация расходов работникам, в целях социальной поддержки работников, нуждающихся в материальной поддержке и проживающим на значительном расстоянии от места работы , а также имеющим разъездной характер работы, производится выплата за проезд на городском транспорте в размере, порядке и на условиях, установленных приказом департамента образования от 30.01.2025 г. № 0044-ода «О порядке распределения средств, предназначенных для выплаты за проезд на городском транспорте работникам муниципальных учреждений, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляется департамент образования мэрии города Новосибирска» и коллективным договором МБОУ СОШ №167.

6.11. Специалисты, включенные в состав ППК, выполняют работу в рамках основного рабочего времени, составляя индивидуальный план работы в соответствии с планом заседаний ППК, а также запросами участников образовательных отношений на обследование и организацию комплексного сопровождения обучающихся. Деятельность специалистов ППК осуществляется бесплатно.

6.12. Выполнение директором школы и заместителями директора, и главным бухгалтером дополнительной работы в пределах рабочего времени – по совмещению, за пределами рабочего времени – по внутреннему совместительству разрешается: директору школы – по решению Департамента образования мэрии города Новосибирска с директором школы, заместителям директора, главному бухгалтеру – по решению директора школы. Преподавательская работа заместителям директора предоставляется при условии, если учителя, для которых школа является основным местом работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

6.13. Условия и размер выплаты за дополнительные виды работ, непосредственно связанные с образовательной деятельностью, выполняемые за дополнительную оплату и с письменного согласия педагогического работника.

К перечню гарантированных выплат не входящих в прямые должностные квалификационными характеристиками, осуществляемым помимо заработной платы, выплачиваемой работникам за выполнение нормы труда (нормы часов педагогической работы за

ставку заработной платы) и выполнение должностных (трудовых) обязанностей, которая не может быть ниже минимального размера оплаты труда, устанавливаемого федеральным законом, относятся следующие виды выплаты за дополнительную работу, непосредственно связанную с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей:

- ✓ за классное руководство;
- ✓ за проверку письменных работ;
- ✓ за заведование кабинетами (лабораториями);
- ✓ учебно-опытными, пришкольными участками;
- ✓ за руководство методическим объединением, предметной, цикловой, методической комиссией в образовательной организации педагогическим работникам, не имеющим квалификационной категории «педагог-методист»;
- ✓ за руководство методическим объединением, предметной, цикловой, методической комиссией в образовательной организации педагогическим работникам, имеющим квалификационную категорию «педагог-методист»;
- ✓ за выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством, педагогическим работникам, имеющим квалификационную категорию «педагог-наставник»;
- ✓ за выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством, педагогическим работникам, не имеющим квалификационную категорию «педагог-наставник»;
- ✓ за выполнение дополнительной индивидуальной и (или) групповой работы с обучающимися, участие в оздоровительных, воспитательных и других мероприятиях, проводимых в целях реализации образовательных программ в организации, включая участие в концертной деятельности, конкурсах, состязаниях, спортивных соревнованиях, тренировочных сборах, экскурсиях, других видах учебной деятельности, в том числе за:

- за дополнительную индивидуальную и (или) групповую работу с обучающимися, включая работу с одаренными и отстающими учащимися, специально организованную по подготовке выпускников 9-х и 11-х классов к государственной итоговой аттестации, индивидуальные и групповые консультаций, дополнительные занятия, включая использование дистанционных образовательных технологий;
- за внеурочную деятельность, (за исключением, входящей в учебную нагрузку, предусмотренную планом внеурочной деятельности, при условии осуществления образовательной деятельности в течение учебного года в соответствии с учебной нагрузкой;
- за педагогическую деятельность в рамках реализации инновационных программ, за организацию и проведение олимпиад;
- за организацию и проведение соревнований;
- за внеурочную деятельность, (за исключением, входящей в учебную нагрузку, предусмотренную планом внеурочной деятельности, при условии осуществления

образовательной деятельности в течение учебного года в соответствии с учебной нагрузкой.

6.14. Вознаграждение за классное руководство (кураторство) выплачивается в соответствии с постановлением Правительства Новосибирской области от 18.08.2020 № 341-п «О вознаграждении за классное руководство (кураторство) педагогическим работникам государственных образовательных организаций Новосибирской области и муниципальных образовательных организаций, расположенных на территории Новосибирской области, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы, а также педагогическим работникам государственных профессиональных образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, в том числе программы профессионального обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья», Постановления Правительства Новосибирской области от 20 августа 2024 г. № 388-п «О внесении изменений в постановление Правительства Новосибирской области от 18.08.2020 № 341-п. исходя из размера 5 000,0 рублей в месяц в населенных пунктах с численностью населения 100 тысяч человек и более, но не более двух выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства (кураторства) в двух и более классах (группах), независимо от количества обучающихся в каждом из классов, а также реализуемых в них общеобразовательных программ, включая адаптированные общеобразовательные программы.

6.14.1.Доплата за классное руководство устанавливается из расчета от 1 000 рублей в месяц.

6.15. За неисполнение или ненадлежащее исполнение функций классного руководителя педагогическим работником по его вине возможна отмена ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство, в том числе некачественное (несвоевременное) ведение документации (классный журнал, личные дела обучающихся и другие нарушения, зафиксированные руководством надлежащим образом), отсутствие контроля за посещаемостью учебных занятий обучающимися, отсутствие организации воспитательной работы с обучающимися через проведение «малых педсоветов», педагогических консилиумов, тематических и других мероприятий и другие нарушения, зафиксированные руководством надлежащим образом.

6.16. При недостаточном количестве педагогических работников или при отсутствии желания у отдельных из них осуществлять классное руководство на одного педагогического работника с его письменного согласия может быть возложено классное руководство в двух классах. Классное руководство может быть также возложено на одного педагогического работника в двух классах временно в связи с заменой длительно отсутствующего другого педагогического работника по болезни или другим причинам.

6.17. В случае необходимости классное руководство может также осуществляться учителями из числа руководителей и других работников общеобразовательной организации, ведущих учебные занятия в данном классе.

6.18. Возможно временное замещение длительно отсутствующего по болезни и другим причинам педагогического работника, осуществляющего классное руководство, другим педагогическим работником с установлением ему соответствующих выплат за классное руководство пропорционально времени замещения.

6.19. Выплаты за дополнительные виды работ, непосредственно связанные с образовательной деятельностью, выполняемые за дополнительную оплату и с письменного согласия педагогического работника работникам устанавливаются в тарификационном списке педагогического персонала, утвержденном на 1 сентября приказом руководителя.

6.20. Педагогическим работникам, участвующим в проведении государственной итоговой аттестации (ГИА) на территории Новосибирской области в рабочее время и освобождённым от основной работы на период проведения ГИА, сохраняется заработная плата по месту работы в этих образовательных организациях за счет бюджетных ассигнований областного бюджета Новосибирской области, предоставляемых им на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования в соответствии с нормативами, определяемыми Правительством Новосибирской области.

6.21. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам работников учреждений, либо фиксированной суммой в виде доплат в соответствии со ст. 129 Трудового кодекса Российской Федерации, Положением об установлении системы оплаты труда, утвержденным постановлением мэрии города Новосибирска от 17/02/2020 № 557 с последующими изменениями от 24.12.2024 № 11375, соглашением в сфере труда по муниципальным учреждениям, подведомственным департаменту образования мэрии города Новосибирска, на 2024 - 2026 годы.

6.22. Выплаты компенсационного характера, выплачиваются пропорционально отработанному времени.

6.23. Размеры выплат компенсационного характера установлены в Приложении №2 к Положению о системе оплаты труда работников МБОУ СОШ №167.

VII. Виды выплат стимулирующего характера

7.1. В целях стимулирования работников образовательной организации к повышению качества выполняемой работы, а также их поощрения за выполненную работу в учреждениях в пределах средств, предусмотренных на оплату труда, устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- ✓ за ученую степень, ученое звание;
- ✓ за почетное звание и другие знаки отличия;
- ✓ за наличие первой или высшей квалификационной категории;
- ✓ молодым специалистам, осуществляющим педагогическую деятельность;
- ✓ за продолжительность непрерывной работы;
- ✓ вознаграждение по итогам работы;

✓ советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями.

7.1.2. Стимулирующие выплаты работникам как по основной должности, так и по совместительству устанавливаются в пределах фонда оплаты труда и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

7.2. Размеры надбавок за ученую степень, ученое звание работникам устанавливаются по профилю работы от должностного оклада, ставки заработной платы в размере в соответствии с Приложением № 4 к Положению о системе оплаты труда работников МБОУ СОШ №167.

При наличии у работника двух и более ученых степеней или ученых званий, соответствующих профилю выполняемой работы, надбавка устанавливается за одно из них - в пользу сотрудника по его заявлению/письменному согласию.

Установление надбавки за наличие ученой степени, ученого звания производится со дня присвоения ученой степени, ученого звания.

7.3. Размеры стимулирующих надбавок за почетные звания, нагрудные знаки и другие отличия устанавливаются в соответствии с Приложением №4 к Положению о системе оплаты труда работников МБОУ СОШ №167.

При наличии у работника двух и более оснований на выплату надбавки за почетные звания, нагрудные знаки и другие отличия, надбавка устанавливается по одному из оснований по выбору на основании письменного заявления работника.

Выплата стимулирующих надбавок за наличие почетного звания, нагрудного знака и других отличий, соответствующих профилю выполняемой работы, производится только по основной работе.

Установление надбавки за наличие почетного звания, нагрудного знака и другого отличия, соответствующего профилю выполняемой работы, производится со дня присвоения почетного звания нагрудного знака и другого отличия, соответствующего профилю выполняемой работы.

7.4. Надбавка за квалификационную категорию устанавливается:

✓ педагогическим работникам (должности, отнесенные к 4 квалификационному уровню) ежемесячно в размере :

- за высшую – 3288,60 руб.;
- за первую –1644,30 руб.

✓ педагогическим работникам (должности, отнесенные к 2, 3 квалификационному уровню) ежемесячно от должностного оклада:

- за высшую – 20%;
- за первую –10%.

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.

7.5. Ежемесячная надбавка молодому специалисту (из фонда оплаты труда учреждения) в течение 3-х лет устанавливается:

✓ педагогическим работникам (должности, отнесенные к 4 квалификационному уровню) ежемесячно в размере :

- 4 110,75 руб., пропорционально отработанному времени исходя из установленной нормы учебной нагрузки, объема педагогической работы.

✓ педагогическим работникам (должности, отнесенные к 2, 3 квалификационному уровню) ежемесячно от должностного оклада :

- 25%, пропорционально отработанному времени.

7.5.1.При одновременном соблюдении следующих условий:

✓ впервые окончил высшее или среднее специальное учебное заведение;

✓ с организацией образования, договор заключен в течение 6 месяцев со дня окончания учебного заведения;

✓ работа в соответствии с полученной специальностью.

7.5.2. Статус молодого специалиста возникает у выпускника учреждений среднего и высшего профессионального образования, в возрасте до 35 лет, со дня заключения им трудового договора с образовательным учреждением по основному месту работы и действует в течение трех лет.

7.5.3.Статус молодого специалиста сохраняется или продлевается (на срок до трех лет) в следующих случаях:

✓ призыв на военную службу;

✓ переход работника в другое образовательное учреждение;

✓ направление в очную аспирантуру для подготовки и защиты кандидатской диссертации, на срок не более трех лет;

✓ нахождение в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

✓ при получении высшего образования впервые при наличии диплома о среднем профессиональном образовании;

✓ другие случаи, определяемые коллективным договором, локальными нормативными актами образовательного учреждения.

Условия по оплате труда молодых специалистов закрепляются коллективным договором,

7.6. Надбавка за продолжительность непрерывной работы устанавливается работникам, для которых работа в МБОУ СОШ № 167 является основной, в соответствии с постановлением мэрии города Новосибирска от 17.02.2020 № 557.

7.6.1. Надбавка за продолжительность непрерывной работы педагогическим работникам может устанавливаться на 01 сентября текущего года по решению руководителя при наличии средств в фонде оплаты труда и целесообразности ее установления.

7.6.2. Надбавка за продолжительность непрерывной работы устанавливается при соблюдении следующих условий:

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

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.

Выплата 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 образования мэрии города Новосибирска.

Выплата 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 образования мэрии города Новосибирска:

- ✓ пенсионерам, вышедшим на государственную пенсию из учреждения образования (по старости, по инвалидности, за выслугу лет и другим основаниям);
- ✓ занятым на сезонных работах в учреждениях образования.

Выплата 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.

Размеры надбавки за продолжительность непрерывной работы работникам устанавливается на год с расчетом размера надбавки на 1 сентября, исходя из продолжительности работы в образовательной организации по основной должности, в размерах, приведенных в Приложении № 4 к Положению о системе оплаты труда работников МБОУ СОШ №167.

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

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

Показатели эффективности деятельности работников образовательной организации (за исключением руководителя учреждения) приведены в Приложением № 5 к Положению о системе оплаты труда работников МБОУ СОШ №167, в том числе:

- ✓ за осуществление подготовки учебных комплексов по новым дисциплинам, вводимым в связи с изменением учебных;
- ✓ за осуществление деятельности по организации творческих, интеллектуальных, научных и других объединений учащихся (например, научных обществ учащихся);
- ✓ за осуществление учителями (преподавателями) физической культуры деятельности организации школьных, студенческих спортивных клубов;
- ✓ за организацию участия студентов образовательных учреждений среднего профессионального образования в общественных молодежных движениях;
- ✓ выплаты работнику(ам), на которого(ых) с письменного согласия возложены общественно значимые виды деятельности, в том числе по:
  - содействию создания условий, повышающих результативность деятельности образовательной организации, благоприятного климата в коллективе;
  - участию в разработке локальных нормативных актов, подготовке и организации социально значимых мероприятий в образовательной организации;
  - контролю за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
  - контролю за выполнением условий трудовых договоров работников, дополнительных соглашений к трудовым договорам, коллективных договоров.

7.7.1. Размеры надбавки за качественные показатели эффективности деятельности работнику образовательной организации определяются решением комиссии по установлению выплат стимулирующего характера, созданной в школе, которые устанавливаются приказом руководителя ОУ:

- ✓ для работников административно-управленческого персонала, советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями, для работников педагогического состава не реже одного раза в месяц;

✓ для работников УВП, МОП, главного бухгалтера и прочего персонала один раз в квартал.

Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности устанавливается работникам учреждения по результатам выполнения качественных показателей эффективности деятельности работника в пределах фонда оплаты труда и оформляется приказом руководителя на основании протокола комиссии. Конкретные показатели эффективности деятельности работников учреждения (за исключением руководителя учреждения) устанавливаются самостоятельно учреждением и закрепляются коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом учреждения в соответствии Положением по каждой должности и профессии, должны быть направлены на эффективное выполнение их должностных (профессиональных) обязанностей, а также должны быть проверяемы измеримы.

7.7.2. Премии по итогам работы за календарный период (месяц, год).

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, созданной в учреждении.

Премия по итогам календарного периода (месяц, год) работнику учреждения оформляется приказом руководителя учреждения на условиях, установленных в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников, в котором определяется порядок, условия для назначения работникам премий, в том числе определение размера в процентном соотношении от должностного оклада, оклада, ставки заработной платы, исчисляемого пропорционально отработанному времени работника. Премия по итогам календарного периода (месяц, год) работникам учреждения максимальным размером не ограничивается и устанавливается в случае наличия экономии фонда оплаты труда.

Премиальные выплаты по итогам работы за календарный период (месяц, год) выплачиваются из средств экономии фонда оплаты труда, утвержденного на текущий финансовый год.

Критериями начисления и выплаты ежемесячной, годовой премии являются:

✓ соблюдение трудовой дисциплины;

✓ достижение целевых показателей, установленных для каждого работника без корректировки в сторону снижения;

✓ систематическое досрочное выполнение работы;

✓ участие в выполнении важных работ, мероприятий;

✓ наличие поощрений;

✓ получение письменной благодарности от клиентов, родителей (законных представителей обучающихся);

✓ отсутствие замечаний со стороны руководителя относительно качества выполнения трудовых обязанностей;

✓ своевременность и полнота подготовки отчетности.

Критериями начисления и выплаты премии за высокие результаты работы (единовременного премирования) являются:

✓ внесение предложений, которые привели к улучшению работы образовательного учреждения;

✓ выполнение работы, задания, проекта раньше установленного срока;

✓ выполнение индивидуальных ключевых показателей эффективности (лист стимулирования работника) на 100% в течение двух и более месяцев подряд.

7.7.3. Премия за выполнение важных и особо важных заданий работнику устанавливается приказом руководителя образовательной организации 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.

7.7.4. Премия выплачивается не за выполнение заранее установленных показателей и условий, а на основе общей оценки работы данного работника.

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

Основанием для осуществления премиальных выплат за выполнение важных и особо важных заданий является наличие поручения руководителя образовательной организации 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 образовательной организации и оформляется приказом.

Перечень критериев, по которому выполнение задания относится к важному и особо важному приведен в Приложении № 4, таблица №8 к Положению о системе оплаты труда работников МБОУ СОШ №167.

7.8. Советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями 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 общеобразовательных организаций Новосибирской области, государственных

профессиональных образовательных организаций Новосибирской области и муниципальных общеобразовательных организаций, расположенных на территории Новосибирской области».

7.9. В случае наложения дисциплинарного взыскания в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации стимулирующие выплаты не выплачиваются до момента снятия дисциплинарного взыскания.

7.10. Стимулирующая выплата (премия) начисляется за фактически отработанное время. Период временной нетрудоспособности, а также иные периоды освобождения от работы, предусмотренные трудовым законодательством, в расчет стимулирующей выплаты не включаются (выплата за данные периоды не начисляется).

7.11. Выплаты стимулирующего характера выплачиваются пропорционально отработанному времени.

7.12.Размеры выплат стимулирующего характера установлены в Приложении №4 к Положению о системе оплаты труда работников МБОУ СОШ №167.

VIII. Оплата труда работникам на условиях совместительства

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. Выплата надбавок работникам, имеющим почетные звания, соответствующие профилю выполняемой работы, производится только по основной работе.

IX. Порядок и условия оплаты руководителя, заместителей директора

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

9.9. Надбавка руководителям учреждений, заместителям руководителя учреждений устанавливается: за первую квалификационную категорию в размере 10 %, за высшую квалификационную категорию - в размере 18% от должностного оклада. Порядок присвоения

квалификационной категории руководителям определяются правовым актом Департамента. Порядок присвоения квалификационной категории заместителям руководителей определяется локальным актом Учреждения.

9.10. В случае, если руководителем, заместителями руководителя на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору выполняется учебная (преподавательская) работа без занятия штатной должности в соответствии и руководитель, заместители руководителя имеют квалификационную категорию как педагогические работники, им устанавливается ежемесячная надбавка за квалификационную категорию в соответствии с условиями настоящего положения.

9.11. Стимулирующие выплаты заместителям директора, главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с критериями оценки, приведенными в Приложении 5.

X. Требования к организации работы Комиссии по распределению стимулирующих выплат

10.1. В компетенцию Комиссии по распределению стимулирующих выплат по распределению стимулирующих выплат входит оценка материалов по анализу деятельности работников в соответствии с утвержденными критериями.

10.2 В состав Комиссии входят представители администрации (за исключением руководителя Учреждения), работников (по категориям персонала) и председатель первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников учреждения. Состав Комиссии избирается общим собранием работников (конференцией) простым большинством голосов и утверждается приказом руководителя Учреждения. Комиссия может состоять из нескольких подкомиссий (по источникам финансирования), в работе каждой их которых обязательное участие принимает председатель первичной профсоюзной организации или представитель иного органа работников учреждения.

10.3. Заседание Комиссии производится:

- не реже 1 раза в месяц для работников административно-управленческого персонала и педагогического персонала ;
- не реже 1 раза квартал для работников: УВП, МОП, главного бухгалтера и прочего персонала.

На заседании Комиссия:

- ✓ заслушивает мнение руководителя учреждения (заместителей);
- ✓ ведет протокол, который подписывается всеми членами Комиссии и подлежит хранению не менее 2 лет;
- ✓ рассматривает листы оценки деятельности работников* за качественные показатели, которые прилагаются к протоколу с оцениванием деятельности непосредственно самим работником, его руководителем и итоговых оценок Комиссии по деятельности каждого работника;

✓ осуществляет подсчет баллов и их стоимость, и (или) процентов с отражением итоговых значений в протоколе;

✓ рассматривает и вносит предложения руководителю по установлению премий работникам при наличии экономии фонда оплаты труда учреждения;

✓ принимает решение по установлению стимулирующих выплат работникам большинством голосов путем открытого голосования в присутствии не менее половины членов Комиссии.

**Лист оценки деятельности заполняется работником по основной должности. В случае заключения с работником учреждения трудового договора по основной должности и трудового договора по совместительству по другой должности, лист оценки деятельности заполняется по каждой должности отдельно.*

10.4. В оценочный лист вносятся результаты работы Комиссии. С результатами работы Комиссии работник знакомится в течении семи дней.

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

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

10.7. Выплаты стимулирующего характера работникам за качественные показатели деятельности Учреждения по итогам календарного периода не начисляются начиная с месяца совершения проступка или 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, на основании решения руководителя учреждения.

10.8. 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.

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

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

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

XI. Заключительное положение

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

11.2. В соответствии со ст. 37 ТК РФ мнение профсоюза (объединений профсоюзов) в части системы оплаты труда учитывается, если профсоюзная организация объединяет в совокупности более половины работников образовательной организации.

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

Приложение №1 к Положению о системе оплаты труда работников МБОУ СОШ №167

Утвержденная форма расчётного листка

Организация: МБОУ СОШ № 167
РАСЧЕТНЫЙ ЛИСТОК
ЗА _____
ФИО (№)

К выплате:

Организация: МБОУ СОШ № 167
Подразделение

Должность:
Оклад (тариф):

Вид	Период	Рабочие		Оплачено	Сумма	Вид	Период	Сумма
		Дни	Часы					
Начислено:						**Удержано:**		
Стимулир. фонд (разовый)						НДФЛ		
Районный коэффициент						**Выплачено:**		
Стимулирующий фонд (разовый)баллы								
Оплата по окладу								
Проверка тетрадей								
Оплата по учебной нагрузке								
Стим.выпл.								
Сложность предмета								
Индивидуальное обучение								
Доплата за категорию								
Районный коэффициент 5% (совет)								
Платные услуги с р/к								
Надбавка за качественные показатели (пост)								
Доп.работа, связ.с обр.процессом								
Доплата за награды								
Доплата за непрерывный стаж								
Классное руководство								
Ежеме.фед.клас.рук.								
Ежеме.фед.клас.рук.5%								
Доплата за совмещение должностей, исполнение обязанностей								
Стим.выпл.								
Замещение предмета (РАЗОВОЕ)								
Выплата на проезд								
Внеурочная деятельность								
Доплата молодому специалисту								

Долг предприятия на начало 0,00 Долг предприятия на конец 0,00

Приложение №2
к Положению о системе
оплаты труда работников
МБОУ СОШ №167

Компенсационные доплаты

Таблица №1

Доплаты	Рекомендуемое значение, % от ставки заработной платы/размер в руб./ пропорционально отработанному времени
За работу с вредными и (или) опасными условиями труда	класс условий труда (вредный) 3.1. - 4 % класс условий труда (вредный) 3.2. -6 % класс условий труда (вредный) 3.3. -8% класс условий труда (вредный) 3.4. -10% класс условий труда (опасный) 4 -12%
За работу в ночное время	35 % должностного оклада (оклада), ставки заработной платы, рассчитанная за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов)
За работу в выходные и нерабочие праздничные дни	оплачивается не менее чем в двойном размере
За сверхурочную работу	за первые два часа в полуторном размере за последующие часы в двойном размере.
За совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемых работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника	размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы Доплата может быть установлена как в твердой денежной сумме, так и в процентах к тарифной ставке (окладу) или заработной плате
Дополнительная работа по обеспечению качества образовательного процесса:	
✓ За организацию работы системы автоматизированного расчета исполнения денежных средств, учета бюджетных средств;	До 5000,00 руб. пропорционально отработанному времени
✓ За организацию работы с сервисом единого окна цифровой обратной связи (платформа обратной связи);	До 5000,00 руб. пропорционально отработанному времени
✓ За организацию и ведение работы в государственной информационной системе Новосибирской области «Электронная школа» (ГИС НСО «Электронная школа», ЦОС Моя школа.);	До 8000,00 руб. пропорционально отработанному времени
✓ За организацию работы по гражданской обороне и чрезвычайным ситуациям (ГО и ЧС);	До 3000,00 руб. пропорционально отработанному времени
✓ За организацию работы по антитеррористической защищенности;	До 3000,00 руб. пропорционально отработанному времени
✓ За организацию работы по пожарной безопасности;	До 4000,00 руб. пропорционально отработанному времени
✓ За организацию питания в МБОУ СОШ №167, взаимодействие с подрядными организациями, связанными с организацией питания.	До 5000,00 руб. пропорционально отработанному времени

✓ Ведение единой базы учёта детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов Новосибирской области. ✓ За организацию работы по ознакомлению учащихся с ПДД и правилами поведения в общественных местах. ✓ За мониторинг ежедневного меню горячего питания на официальном сайте образовательной организации. ✓ За организацию работы официального сайта образовательной организации. ✓ За организацию воинского учета. ✓ За организацию работы в системе навигатора дополнительного образования Новосибирской области. ✓ За обеспечение качества воспитательной работы: • при тьюторском сопровождении учащихся; • при организации спортивно-оздоровительных мероприятий; • за качество взаимодействия с социальными партнерами (общественные организации, ВУЗы, ветераны педагогического труда, профсоюзная организация и др.); ✓ Секретарю педагогического совета ✓ За общественно полезную работу в МБОУ СОШ № 167: • за содействие создания условий, повышающих результативность деятельности образовательной организации, благоприятного климата в коллективе; • за участие в разработке локальных нормативных актов, подготовке и организации социально значимых мероприятий; • за контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права • за контроль за выполнением условий трудовых договоров работников, дополнительных соглашений к трудовым договорам, коллективных договоров.	До 8000,00 руб. пропорционально отработанному времени До 3000,00 руб. пропорционально отработанному времени До 2000,00 руб. пропорционально отработанному времени До 4000,00 руб. пропорционально отработанному времени До 3000,00 руб. пропорционально отработанному времени До 3000,00 руб. пропорционально отработанному времени До 3000,00 руб. пропорционально отработанному времени До 3000,00 руб. пропорционально отработанному времени До 3000,00 руб. пропорционально отработанному времени До 2000,00 руб. пропорционально отработанному времени До 5000,00 руб. пропорционально отработанному времени
Компенсация расходов работникам, имеющим разъездной характер работы и проживающим на значительном расстоянии от места работы.	400,00 руб.

<table>
<tr><td>Замещение (учебная нагрузка, выполненная учителями при замещении временно отсутствующего коллеги продолжавшегося не более двух месяцев).</td><td colspan="2">Рассчитывается 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 настоящим Положением</td></tr>
<tr><td>За подготовку и проведение Всероссийских проверочных работ (ВПР) может быть установлена доплата.</td><td colspan="2">1644,00 руб.</td></tr>
<tr><td>Надомное обучение.</td><td colspan="2">Учебные часы надомного обучения включаются в тарификацию, расчет оплаты производится на общих основаниях за учебный год</td></tr>
<tr><td rowspan="2">Особенности деятельности отдельных видов учреждений и отдельных категорий работников:
• Общеобразовательные учреждения, осуществляющие обучение на дому или в медицинской организации или санаторном учреждении
(педагогические работники образовательных учреждений, непосредственно осуществляющие указанную деятельность).

*При условии обучения по домашнему адресу обучающегося.</td><td>Размер выплат др. педагогическим работникам, % (от ставки заработной платы)</td><td>Педагогическим работникам 4 квалификационного уровня</td></tr>
<tr><td>20%</td><td>3288,60 руб.</td></tr>
</table>

Приложение №3
к Положению о системе
оплаты труда работников
МБОУ СОШ №167

Размеры выплат за дополнительные виды работ, непосредственно связанные с образовательной деятельностью, выполняемые за дополнительную оплату и с письменного согласия педагогического работника

Таблица №1

№ п.п.	Виды выплат и условия	Рекомендуемое значение	
		Размер выплат др.педагогическим работникам, % (от ставки заработной платы)	Размер выплат педагогическим работникам, отнесенным к 4 квалиф.уровню, руб.
1.	За проверку письменных работ (тетрадей)		
	За проверку письменных работ- доплата устанавливается в процентном соотношении от оклада (ставки) работника в зависимости от предмета, количества учебных часов и наполняемости класса: • учителям русского языка и литературы, математики (алгебры и геометрии),учителям начальной школы, ин.языка, биологии, географии, физики, химии, обществознания, истории, информатики • учителям технологии, ОБЖ *установлена фиксированная сумма за 18 часов и более, в случае, если нагрузка учителя составляет менее 18 часов, то данный показатель пересчитывается пропорционально нагрузки.		2466,45 руб. 822,15 руб.
2.	За классное руководство		
	• Классное руководство (кураторство) • Доплата за классное руководство		5000,00 руб. 1000,00 руб.
3.	За заведование кабинетом		
	За заведованием кабинетами: • Информатики, химии и лаборатории, физики и лаборатории, биологии и лаборатории • спортивного зала • актового зала (Центра детских инициатив)		1644,30 руб. 3288,60 руб. 822,15 руб.
4.	За организацию работы на пришкольном, учебно-опытном участках (на период выполнения работ).		4110,75 руб.

5	За руководство школьным методическим объединением (ШМО) (В соответствии с планом работы): • имеющим квалификационную категорию «педагог-методист» •за методическую работу, руководство ШМО (соответствии с планом работы), не имеющим квалификационную категорию «педагог-методист»	25% 15%	4110,75 руб. 2466,45 руб.
7.	За наставничество, педагогическим работникам, • имеющим квалификационную категорию «педагог-наставник» • за наставничество, педагогическим работникам, не имеющим квалификационную категорию «педагог-наставник».	25% 15%	4110,75 руб. 2466,45 руб.
8.	Выполнение дополнительной индивидуальной и (или) групповой работы с обучающимися, участие в оздоровительных, воспитательных и других мероприятиях, проводимых в целях реализации образовательных программ в организации, включая участие в концертной деятельности, конкурсах, состязаниях, спортивных соревнованиях, тренировочных сборах, экскурсиях, других видах учебной деятельности, в том числе за: • дополнительную индивидуальную и (или) групповую работу с обучающимися, включая работу с одаренными и отстающими учащимися, специально организованную по подготовке выпускников 9-х и 11-х классов к государственной итоговой аттестации, индивидуальные и групповые консультаций, дополнительные занятия, включая использование дистанционных образовательных технологий;	10%	до 1600,00 руб.
	• за организацию и проведение соревнований;	10%	1600,00 руб.
	• за педагогическую деятельность в рамках реализации инновационных программ, • за организацию и проведение олимпиад;	до 20%	до 3000,00 руб. с учетом объема работ
	• внеурочную деятельность (за исключением, входящей в учебную нагрузку, предусмотренную планом внеурочной деятельности, при условии осуществления образовательной деятельности в течение учебного года(четверти) не менее 2-х культурно-массовых мероприятий с группой обучающихся от 15 человек.	10%	1600,00 руб.

Приложение №4
к Положению о системе
оплаты труда работников
МБОУ СОШ №167

Стимулирующие выплаты

Таблица №1

Размер надбавки за ученую степень, ученое звание

№	Наименование надбавки	Размер надбавки, % от ставки заработной платы	Надбавка работникам, отнесенным к 4 квалификационному уровню, в руб.
1	За ученое звание доцента, профессора	10%	1644,30 руб.
2	За ученую степень кандидата наук	15%	2466,45 руб.
3	За ученую степень доктора наук	20%	3288,60 руб.

Таблица №2

Размер надбавки за почетное звание

№	Виды оснований для установления надбавки	Размер надбавки, % от ставки заработной платы	Надбавка работникам, отнесенным к 4 квалификационному уровню, в руб.
1	*Почетные звания:* «Ветеран сферы воспитания и образования», «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник науки и техники Российской Федерации», «Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации», «Народный учитель», «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель», «Заслуженный работник профтехобразования», «Заслуженный мастер профтехобразования», «Заслуженный тренер», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный мастер спорта», «Гроссмейстер по шахматам (шашкам)», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный деятель искусств», «Народный артист», «Заслуженный артист», «Народный врач», «Заслуженный врач», медаль Л.С. Выгодского	20%	3288,60 руб.

2	Мастер спорта России международного класса», «Мастер спорта России», «Гроссмейстер России»; «Мастер спорта СССР международного класса», «Гроссмейстер СССР»	25%	4110,75 руб.
3	*Нагрудные знаки:* «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации», «За милосердие и благотворительность», «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник науки и техники Российской Федерации», «Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации», «Отличник народного просвещения», «Отличник профессионально-технического образования», «Отличник физической культуры», «Отличник физической культуры и спорта», «Отличник профессионально-технического образования РСФСР», «Почетный наставник, «За верность профессии», «Молодость и Профессионализм», «медалью К.Д. Ушинского»	20%	3288,60 руб.
Государственные награды			
4	«За отвагу», медаль ордена «За заслуги перед Отечеством» I, II степени, знак отличия «За безупречную службу» и другие государственные награды	25%	4110,75руб.
Почетные грамоты			
5	Президента Российской Федерации, Верховного главнокомандующего Вооруженными силами Российской Федерации, Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, Министерства просвещения Российской Федерации, отраслевых Министерств РФ. Ведомственный знак Министерства просвещения Российской Федерации «За содействие	15%	2466,45 руб.
Знак отличия			
6	Министерства просвещения Российской Федерации «Отличник просвещения»	25%	4110,75 руб.

	Благодарность		
7	Президента Российской Федерации, благодарность Верховного главнокомандующего Вооруженными силами Российской Федерации» и благодарность Министерства просвещения Российской Федерации	5%	822,15 руб.
8	*Ведомственный знак Министерства просвещения Российской Федерации* «За содействие», «100-летие МДЦ «Артек»	15%	2466,45 руб.

Таблица №3

Размер надбавки за продолжительность непрерывной работы

№	Стаж работы	Размер надбавки, % от ставки заработной платы	Надбавка педагог. работникам, должности отнесенные к 4 квалификационному уровню
1	От 1 года до 5 лет	10%	1644,30 руб.
2	От 6 до 10 лет	15%	2466,45 руб.
3	От 11 до 15 лет	20%	3288,60 руб.
4	От 16 до 20 лет	25%	4110,75 руб.
5	Свыше 20 лет и более	30%	4932,90 руб.

Таблица №4

Размер надбавки за квалификационную категорию

Выплаты педагогическим работникам, отнесенным к 4 квалификационному уровню

№	Квалификационная категория	Размер надбавки,
1	За I квалификационную категорию	1644,30 руб.
2	За высшую квалификационную категорию	3288,60 руб.

Таблица №5

Выплаты педагогическим работникам, отнесенные к 2, 3 квалификационному уровню

№	Квалификационная категория	% от ставки заработной платы
1	За I квалификационную категорию	10%
2	За высшую квалификационную категорию	20%

Таблица №6

Выплаты руководителям структурных подразделений

№	Квалификационная категория	% от ставки заработной платы
1	За I квалификационную категорию	10%
2	За высшую квалификационную категорию	18%

Таблица №7

Выплата советнику директора взаимодействию с детскими общественными

Советнику директора по воспитанию и с 1сентября 2024 года устанавливается ежемесячное денежное вознаграждение,	5000,00 руб

Таблица №8

Выплаты молодым специалистам

1.	должности, отнесенные к 4 квалификационному уровню	4110,75 руб.
2.	должности, отнесенные к 2,3 квалификационному уровню	25% от ставки заработной платы

Таблица №9

Выплаты стимулирующего характера - с согласия работника, при соблюдении условий их осуществления

№	Виды выплат	Размер надбавки, % от ставки заработной платы	Размер надбавки от ставки заработной платы, руб.
	за осуществление подготовки учебных комплексов по новым дисциплинам, вводимым в связи с изменением учебных планов		2700,00 руб.
	за осуществление деятельности по организации творческих, интеллектуальных, научных и других объединений учащихся • школьный театр • школьный музей		до 3000,00 руб. до 2000,00 руб.
	За осуществление учителями (преподавателями) физической культуры деятельности по организации школьных спортивных клубов		до 3000,00 руб.
	Общественно значимые виды деятельности, с согласия работника по: • содействию создания условий, повышающих результативность деятельности образовательной организации, благоприятного климата в коллективе; • участию в разработке локальных нормативных актов, подготовке и организации социально значимых мероприятий в образовательной организации; • контролю за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права; • контролю за выполнением условий трудовых договоров работников, дополнительных соглашений к трудовым договорам, коллективных договоров.	20%	3288,60 руб.

Таблица №10

Премии по итогам работы за календарный период (месяц, год)

№	Виды выплат и размер
1	Размер премии работнику определяет руководитель учреждения на основании предложений комиссии по установлению выплат стимулирующего характера работникам учреждения

Таблица №11

Премии за выполнение важных и особо важных заданий

№	Виды выплат и размер
1	В размере не более 50% должностного оклада (оклада), ставки заработной платы

Таблица №12

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

№ п/п	Наименование критерия, по которому выполнение задания относится к важному и особо важному
1	Своевременная и качественная подготовка к новому учебному году (подготовка групп, кабинетов к приемке городской комиссией к началу учебного года).
2	Оперативная и профессиональная работа, связанная с устранением непредвиденных ситуаций в Учреждении
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.
8	Своевременное сопровождение и доставка документов в учреждения города Новосибирска, сотрудничающих с МБОУ СОШ № 167, технический надзор за ремонтом (капитальным ремонтом) в образовательном учреждении.
9	Другие важные поручения, не поименованные в данном положении, по согласованию с директором МБОУ СОШ №167.

Приложение № 5 к Положению о системе оплаты труда работников МБОУ СОШ №167

Таблицы. Показатели эффективности деятельности работников учреждения по должностям (профессиям)

Таблица 1. Перечень критериев оценивания за качественные показатели административно-управленческого персонала (заместитель директора по учебно-воспитательной работе (УКО))

Начало таблицы 1

№ п/п	Критерий	Показатель	Балл	Период
1	Выполнение планового объема оказываемых муниципальных услуг (работ), установленного муниципальным заданием.	100% и выше	**10**	ежемесячно
		от 95% до 99 %	8	
		от 90% до 94%	6	
2	Сохранение численности обучающихся (воспитанников).	От 99% до 100%	**10**	ежемесячно
		от 95% до 98%	8	
		от 90% до 94%	6	
3	Доля работников, прошедших повышение квалификации, профессиональную переподготовку.	Выше 5% от общего количества работающих	**5**	ежемесячно
		От 2 %до 5% от общего количества работающих	3	ежемесячно
4	Стабильность коллектива.	Доля уволенных работников от общего количества работающих до 5 %	**5**	ежемесячно
5	Наличие участников (лауреатов и победителей) конкурсов, конференций, фестивалей, проектов, соревнований, смотров, игр.	Положительная динамика	**6**	ежемесячно
6	Отсутствие замечаний со стороны органов государственного контроля (надзора), соблюдение требований законодательства.	Отсутствие замечаний, предписаний	**8**	ежемесячно
7	Отсутствие замечаний по срокам и качеству выполнения поручений, предоставления отчётности, информации.	Соблюдение сроков, отсутствие замечаний	**8**	ежемесячно
8	Отсутствие фактов нецелевого, неэффективного и неправомерного использования бюджетных средств.	Отсутствие фактов	**8**	ежемесячно
9	Отсутствие замечаний: 9.1. по качеству разработанной нормативной и методической документации, регламентирующей деятельность учреждения.	Отсутствие замечаний	**5**	ежемесячно

	9.2. по срокам и качеству подготовки (правовой экспертизы) локальных нормативных актов учреждения (приказов, положений, должностных инструкций и т.п.). *Максимальное количество баллов 10.	Отсутствие замечаний	**5**	ежемесячно
10	Обеспечение информационной открытости учреждения, популяризация деятельности.	Положительная динамика	**5**	ежемесячно
11	Соблюдение положений и норм, установленных трудовым законодательством при оформлении трудовых отношений с работниками.	Отсутствие нарушений	**5**	ежемесячно
12	Соблюдение правил пожарной безопасности, охраны труда, техники безопасности, санитарных норм.	Отсутствие замечаний	**5**	ежемесячно
13	Качество организации методической работы, сопровождения педагогических работников.	Положительная динамика	**5**	ежемесячно
14	Эффективность управленческой деятельности. *Максимальное количество баллов 10.	Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций, уровень их решения	**4**	ежемесячно
		Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе	**3**	ежемесячно
		Результативность и своевременное предоставление запрашиваемой руководителем информации	**3**	ежемесячно
Итого:			**100**	

Приложение № 5 к Положению о системе оплаты труда работников МБОУ СОШ №167

Таблица 2. Перечень критериев оценивания за качественные показатели административно-управленческого персонала (заместитель директора по воспитательной работе)

Начало таблицы 2

№ п/п	Критерий	Показатель	Балл	Период
1	Выполнение планового объема оказываемых муниципальных услуг (работ), установленного муниципальным заданием.	100% и выше	**10**	ежемесячно
		от 95% до 99 %	8	
		от 90% до 94%	6	
2	Сохранение численности обучающихся (воспитанников).	От 99% до 100%	**10**	ежемесячно
		от 95% до 98%	8	
		от 90% до 94%	6	
3	Отсутствие замечаний со стороны органов государственного контроля (надзора), соблюдение требований законодательства.	Отсутствие замечаний	**8**	ежемесячно
4	Отсутствие фактов нецелевого, неэффективного и неправомерного использования бюджетных средств.	Отсутствие фактов	**6**	ежемесячно
5	Отсутствие замечаний по срокам и качеству выполнения поручений, предоставления отчётности, информации.	Отсутствие замечаний	**6**	ежемесячно
6	Реализация социокультурных проектов (социальные и творческие проекты, акции, направленные на работу с одарёнными детьми: научное общество учащихся, олимпиадное движение, клуб интеллектуальных игр).	Имеются в наличии, оформлены в соответствии с требованиями материалы о проведённых мероприятиях	**6**	ежемесячно
7	Динамика создания условий для успешной реализации ФГОС НОО, ФГОС ООО.	Паспорта кабинетов, создание условий, обеспечивающих введение и реализацию ФГОС — положительная динамика	**6**	ежемесячно
8	Качественная организация методической работы.	Курирование работы ШМО (наличие документов ШМО)	**6**	ежемесячно

9	Качественная организация работы с молодыми специалистами.	наличие плана наставничества, назначенных наставников, проведённых мероприятий и отчётности	**4**	ежемесячно
10	Участие в инновационной деятельности.	Наличие соответствующего подтверждения	**4**	ежемесячно
11	Участие в работе комиссий, созданных в ОУ.	Наличие приказов на создание комиссий, протоколов заседаний комиссий	**4**	ежемесячно
12	Разработка нормативно-правовых документов.	Наличие утверждённых документов	**4**	ежемесячно
13	Реализация программ профильного обучения и предпрофильной подготовки. Обобщение и распространение опыта. *Максимальное количество баллов 5.	Школьный уровень	2	ежемесячно
		Районный уровень	3	
		Городской и выше	**5**	
14	Качественное обеспечение функционирования школы, создание условий для осуществления образовательной деятельности (соблюдение правил безопасности, дежурство, питание обучающихся, индивидуальное обучение, обучение на дому, работа ГПД, учёт движения обучающихся и кадрового состава, табель учёта рабочего времени).	Наличие документов	**4**	ежемесячно
15	Качество обеспечения образовательного процесса, контроля.	Высокий уровень организации системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений воспитанников	**4**	ежемесячно
16	Эффективность управленческой деятельности.	Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций, уровень их решения	**2**	ежемесячно
		Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе	**2**	ежемесячно

		Результативность и своевременное предоставление запрашиваемой руководителем информации	**1**	ежемесячно
17	Доля работников, прошедших повышение квалификации, профессиональную переподготовку.	Выше 5% от общего количества работающих	**4**	ежемесячно
		от 2 %до 5% от общего количества работающих	2	
18	Стабильность коллектива.	Доля уволенных работников от общего количества работающих до 5 %	**4**	ежемесячно
Итого:			**100**	

Приложение № 5 к Положению о системе оплаты труда работников МБОУ СОШ №167

Таблица 3. Критерии оценки эффективности деятельности педагогического персонала (учитель)

Начало таблицы 3

№ п/п	Критерии	Показатель	Балл	Период
1.	Качество и динамика образовательных результатов. *Максимальное количество баллов 12.	Положительная динамика по итогам ВПР, ОКПД, промежуточной аттестации	**0-6**	1 раз в четверть
		Положительная динамика метапредметных результатов	0-3	
		Использование практико-ориентированных и интерактивных форм обучения	0-2	
		Работа с обучающимися по индивидуальным образовательным программам	0-1	
2.	Воспитательная работа и социализация. *Максимальное количество баллов 12.	Результативность коррекционно-развивающей работы с обучающимися с ОВЗ и инвалидностью	0-4	1 раз в четверть
		Здоровье сберегающая деятельность (тематические часы, дни здоровья, походы)	0-3	
		Профилактическая работа, классное руководство (в т.ч. с ОВЗ)	0-2	
		Профориентация и социализация обучающихся	0-2	
		Благоприятный психологический климат в классе	0-1	
3.	Посещаемость и сохранность контингента. *Максимальное количество баллов 11.	Снижение (отсутствие) пропусков без уважительной причины	**0-6**	Ежемесячно
		Сохранность численности обучающихся	0-3	
		Посещаемость обучающихся	0-2	
4.	Результативность участия обучающихся в олимпиадах и конкурсах. *Максимальное количество баллов 11.	Победители/призёры муниципального, регионального, всероссийского уровней	11	Ежемесячно
		Участники муниципального уровня и выше	7	
		Участники школьного уровня	3	
		Отсутствие участия	0	
5.	Трансляция педагогического опыта. *Максимальное количество баллов 11.	Победы в профессиональных конкурсах, выступления на региональных/всероссийских семинарах, публикации	**11**	Ежемесячно
		Выступления на муниципальном уровне, открытые уроки, публикации на школьном сайте	7	
		Выступления на школьном уровне (педсовет, МО)	4	
		Отсутствие трансляции опыта	0	

6.	Инновационная деятельность и ИКТ-компетентность. *Максимальное количество баллов 11.	Систематическое использование электронных ресурсов, дистанционных технологий, цифровых платформ	**11**	Ежемесячно
		Эпизодическое использование	7	
		Минимальное использование	3	
		Не использует	**0**	
7.	Организация внеурочной деятельности и дополнительного образования. *Максимальное количество баллов 11.	Охват обучающихся внеурочной деятельностью	**0-5**	Ежемесячно
		Доля участников внеклассных мероприятий по актуальным направлениям	0-3	
		Востребованность дополнительных общеобразовательных программ	0-3	
8.	Работа с родителями. *Максимальное количество баллов 11.	Проведение не менее 2 собраний в четверть с протоколами, индивидуальные беседы (не менее 5), совместные мероприятия (не менее 2)	**11**	Ежемесячно
		Выполнение 2 из 3 условий	**7**	
		Выполнение 1 из 3 условий	4	
		Отсутствие работы	0	
10.	Удовлетворённость участников образовательных отношений. *Максимальное количество баллов 10.	Отсутствие обоснованных жалоб, положительные результаты анкетирования (≥80%), самостоятельное решение конфликтов	**10**	Ежемесячно
		Отсутствие жалоб, но анкетирование <80%	7	
		Наличие единичных обоснованных жалоб	3	
		Систематические жалобы	0	
Итого :			**100**	

Приложение № 5 к Положению о системе оплаты труда работников МБОУ СОШ №167

Таблица 4. Критерии оценки эффективности деятельности педагогического персонала (учитель-логопед)

Начало таблицы 4

№ п\п	Критерии	Показатели критериев/градация	Баллы	Период
1	Результаты коррекционно-развивающей деятельности. Примечание: оценивается на основе сравнительного анализа результатов входной и итоговой диагностики по утверждённым методикам.	Динамика преодоления речевых нарушений (по итогам контрольных диагностических срезов): • положительная динамика у 80–100% обучающихся, имеющих статус "логопедическое заключение" • положительная динамика у 60–79% обучающихся • положительная динамика у 40–59% обучающихся • менее 40%	**20** 15 10 0	2 раза в год (январь, май)
2	Профессиональные достижения. Примечание: учитываются только мероприятия, подтверждённые документально (грамоты, дипломы, сертификаты, приказы). *Максимальное количество баллов 20	Результативное участие педагога в конкурсах профессионального мастерства, форумах, грантах: • всероссийский уровень (победа) • всероссийский уровень (призёр/участие) • региональный уровень (победа) • муниципальный уровень (победа) • муниципальный уровень (призёр) • школьный уровень (победа)	**20** 15 10 7 5 3	Ежемесячно
3	Достижения обучающихся. Примечание: Учитываются мероприятия, включённые в Календарь событий Министерства просвещения РФ или рекомендованные Департаментом образования. *Максимальное количество баллов 10	Участие обучающихся в олимпиадах, конференциях, конкурсах, фестивалях по профилю деятельности: • всероссийский уровень (победа/призер) • всероссийский уровень (участие) • региональный уровень (победа)/призер • муниципальный уровень (победа/призер) • муниципальный уровень (участие) • школьный уровень (участие)	**10** 5 8 5 3 1	1 раз в полугодие

4	Методическая активность. Примечание: Учитываются выступления с презентацией опыта, докладами, проведением мастер-классов. *п.4.1. Максимальное количество баллов 10. п.4.2. Максимальное количество баллов 8.	4.1.Выступления на педагогических советах, методических объединениях, семинарах, мастер-классах: • региональный/всероссийский уровень • муниципальный уровень • школьный уровень	**10** 7 5	Ежемесячно
		4.2.Проведение открытых уроков/занятий. Примечание: Оценивается по итогам посещения и анализа занятия • для педагогов других ОО (район, город) • для педагогов своей школы	**8** 5	Ежемесячно
5	Консультативная и организационная работа. *Максимальное количество баллов 32.	5.1.Консультирование родителей (законных представителей) и педагогов с фиксацией в журнале консультаций • проведено не менее 4 консультаций в месяц	**5**	Ежемесячно (подтверждается записями в журнале консультаций, отзывами)
		5.2.Участие в организации и проведении родительских собраний • не менее 2 раз в год	**4**	По факту (подтверждается протоколом родительского собрания)
		5.3.Представление детей на территориальную/центральную ПМПК • подготовка пакета документов, участие в заседании	**5**	По факту (подтверждается протоколом ПМПК)
		5.4.Посещение уроков/занятий коллег с подготовкой рекомендаций • не менее 3 посещений в месяц Выполнение плана посещений	**4**	Ежемесячно (подтверждается журналом посещений и отзывами-рекомендациями)
		5.5.Разработка программ коррекционной направленности, адаптированных программ • наличие утверждённых программ, их реализация	**5**	1 раз в полугодие (учитываются программы, прошедшие внутреннюю экспертизу на ППк или утверждённые приказом)

		5.6.Работа по пропедевтике речевых нарушений (диагностика, рекомендации) • проведение скринингов, выявление групп риска, выдача рекомендаций	**4**	По факту (подтверждается журналом диагностики, справками)
		5.7.Ведение документации (речевые карты, журналы, планы, отчёты) • отсутствие замечаний по результатам проверок	**5**	Ежемесячно (оценивается заместителем директора по УВР, методистом)
Итого :			**100**	

Приложение № 5 к Положению о системе оплаты труда работников МБОУ СОШ №167

Таблица 5. Критерии оценки эффективности деятельности педагогического персонала (педагог-психолог)

Начало таблицы 5

№	Критерии	Показатели	Градация	Баллы	Период
1	Результаты психолого-педагогической диагностики и коррекции. *Максимальное количество баллов 25.	Динамика развития обучающихся (по результатам повторной диагностики) (Оценивается по методикам, утверждённым ППк)	• положительная динамика у 80–100%	**20**	2 раза в год
			60–79%	15	
			40–59%	10	
			менее 40%	0	
		Ведение банка данных обучающихся «группы риска» (Проверяется зам. директора)	•актуализация не реже 1 раза в месяц, полные данные	**5**	Ежемесячно
			неполные данные / задержки	0–3	
2	Профессиональные достижения педагога. *Максимальное количество баллов 25.	Участие в конкурсах, грантах, форумах (Подтверждено дипломами)	• Всероссийский (победа)	**20**	По итогам года
			• Всероссийский (призёр/участие)	15	
			• Региональный (победа)	15	
			• Региональный (призёр/участие)	10	
			• Муниципальный (победа)	10	
			• Муниципальный (призёр)	7	
			• Школьный (победа)	5	
		Наличие публикаций (в т.ч. интернет) (Рецензируемые издания / офиц. порталы)	• Всероссийский уровень	**5**	Ежемесячно
			• Региональный/ муниципальный	3	
			• Школьный	1	
3	Достижения обучающихся. *Максимальное количество баллов 10.	Участие детей в олимпиадах, конкурсах, проектах (психологическая тематика или междисциплинарные) (Учитываются мероприятия из календаря Департамента)	• Всероссийский (победа/призёр)	**10**	По полугодиям
			• Всероссийский (участие)	5	
			• Региональный (победа/призёр)	8	
			• Региональный (участие)	4	
			• Муниципальный (победа/призёр)	5	
			• Муниципальный (участие)	3	
			• Школьный (участие)	1	

4.	Методическая активность. *Максимальное количество баллов 15.	Выступления на педсоветах, семинарах, МО, мастер-классах (Подтверждено программами, сертификатами)	• Региональный/всероссийский уровень	**10**	Ежемесячно
			• Муниципальный уровень	7	
			• Школьный уровень	5	
		Проведение открытых занятий / мастер-классов (Оценка зам. директора)	• Для педагогов других ОО	**5**	По факту
			• Для педагогов своей школы	3	
5	Консультативная и организационная работа. *Максимальное количество баллов 30.	Консультирование родителей и педагогов (журнал учёта) (Подтверждается журналом)	• Не менее 5 консультаций в месяц	**5**	Ежемесячно
			• Менее 5	0–4	
		Участие в ППк (подготовка материалов, выступления) (Протоколы ППк)	• Активное участие (доклады, заключения)	**4**	По факту
			• Только присутствие	2	
		Разработка и реализация коррекционно-развивающих и адаптационных программ (Экспертиза на ППк)	• Наличие утверждённых программ, их реализация	**4**	1 раз в полугодие
		Проведение профилактических мероприятий (тренинги, беседы по буллингу, суицидам и т.п.) (Планы, сценарии, отзывы)	• Не менее 2 мероприятий в месяц	**4**	Ежемесячно
		Взаимопосещение занятий (не менее 3 в месяц) с подготовкой аналитических справок (Журнал посещений)	• Выполнение плана посещений	**4**	Ежемесячно
		Ведение документации (планы, отчёты, журналы) (Оценка администрации)	• Отсутствие замечаний по проверкам	**4**	Ежемесячно
	Итого :			**100**	

Приложение № 5 к Положению о системе оплаты труда работников МБОУ СОШ №167

Таблица 6. Критерии оценки эффективности деятельности педагогического персонала (социальный педагог)

Начало таблицы 6

№ п/п	Критерии	Показатель	Градация	Баллы	Период
1	**Результативность профилактической работы.** *Максимальное количество баллов 36.	Снижение количества обучающихся, состоящих на различных видах учёта (внутришкольный, КДН, ОП) (На основе справок, приказов о снятии с учёта)	• снижение на 30% и более по сравнению с предыдущим периодом	**16**	2 раза в год (по полугодиям)
			• снижение на 15–29%	12	
			• снижение на 5–14%	8	
			• отсутствие положительной динамики	0	
		Снижение количества правонарушений и общественно-опасных деяний, совершенных учащимися (На основе данных ОДН, КДН)	• снижение на 30% и более	**12**	2 раза в год
			• снижение на 15–29%	10	
			• снижение на 5–14%	5	
			• отсутствие положительной динамики	0	
		Снижение количества пропусков занятий без уважительной причины (по классам и параллелям) (На основе данных классных руководителей, журналов)	• снижение на 20% и более	**8**	1 раз в четверть
			• снижение на 10–19%	6	
			• снижение на 5–9%	3	
			• отсутствие положительной динамики	0	

2	**Работа с семьями.** *Максимальное количество баллов 12.	Посещение семей, находящихся в СОП / ТЖС (с составлением актов ЖБУ) (Подтверждается актами, журналом учёта)	• 100% выполнение плана посещений	**8**	Ежемесячно
			• 70–99%	6	
			• менее 70%	0–4	
		Проведение консультаций для родителей (не менее 4 в месяц) (Подтверждается журналом)	• журнал консультаций ведётся, все записи подтверждены	**4**	Ежемесячно
			• неполное ведение	0–2	
3	**Межведомственное взаимодействие.**	Участие в заседаниях КДН, ПДН, ППк, рабочих группах, рейдах (Подтверждается протоколами, приказами)	• активное участие (подготовка материалов, доклады, представления)	**8**	По факту
			• только присутствие	4	
			• отсутствие участия	0	
4	**Организация занятости и досуга.** *Максимальное количество баллов 12.	Привлечение учащихся «группы риска» к внеурочной деятельности и дополнительному образованию (На основе данных классных руководителей)	• охват не менее 70% учащихся «группы риска»	**8**	1 раз в четверть
			• охват 50–69%	6	
			• охват менее 50%	0–4	
		Организация занятости детей из социально незащищенных категорий в каникулярное время (Лагеря, экскурсии, проекты)	• 80% и более охвачены организованным отдыхом	**4**	По итогам каникул
			• 60–79%	2	
			• менее 60%	0–1	

5	**Профессиональные и методические достижения.** *Максимальное количество баллов 28.	Участие в профессиональных конкурсах (по профилю) (Подтверждено дипломами, приказами)	• всероссийский уровень (победа)	**16**	По итогам года
			• всероссийский (призёр / участник)	12	
			• региональный (победа)	12	
			• региональный (призёр / участие)	8	
			• муниципальный (победа)	8	
			• муниципальный (призёр)	6	
			• школьный (победа)	4	
		Распространение опыта (выступления, публикации, мастер-классы) (Подтверждено программами, сертификатами)	• региональный / всероссийский уровень	**8**	Ежемесячно
			• муниципальный уровень	7	
			• школьный уровень	5	
		Повышение квалификации (своевременное прохождение)	• прохождение курсов в срок, вне графика (Сертификаты, удостоверения)	**4**	По факту
6	**Ведение документации**	Журналы учёта, акты обследования, планы профилактической работы (Оценка зам. директора по ВР, методиста)	• отсутствие замечаний по результатам проверок	**4**	Ежемесячно
			•наличие замечаний	0–3	
Итого				**100**	

Приложение № 5 к Положению о системе оплаты труда работников МБОУ СОШ №167

Таблица 7. Критерии оценки эффективности деятельности педагогического персонала (педагог-организатор)

Таблица 7

№ п/п	Критерий	Показатель	Балл	Период
1	Качество труда.	Подготовка и качественное проведение мероприятий, праздников, вечеров, встреч.	20	ежемесячно
		Качественное и своевременное оформление и заполнение документации	10	ежемесячно
2	Участие в методической, научно – исследовательской работе.	Участвует в работе педагогических, методических советов, в других формах методической работы, в работе по проведению родительских собраний, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий	10	ежемесячно
3	Школьное самоуправление, Связь с общественными организациями (дополнительное образование, РДШ).	Работа со школьным самоуправлением, общественными организациями	10	ежемесячно
4	Организация работы детского творческого объединения по выбранному направлению и педагогическое сопровождение его деятельности.	Работа с творческим объединением	10	ежемесячно
5	Развитие имиджа образовательного учреждения.	1. Публикации методических разработок, уроков, сценариев (с копией сертификата) 2. Организация работы классных руководителей (классов)	20	ежемесячно
6	Обновление стендов.	Эстетическое, содержательное, актуальное содержание закрепленного стенда	10	ежемесячно
7	Качественное ведение документации, исполнение должностных обязанностей и правил внутреннего трудового распорядка, отсутствие замечаний по итогам работы.		10	ежемесячно
Итого:			100	

Приложение № 5 к Положению о системе оплаты труда работников МБОУ СОШ №167

Таблица 8. Критерии оценки эффективности деятельности педагогического персонала (педагог-библиотекарь)

Таблица 8

№ п/п	Критерий	Показатель	Балл	Период
1	Формирование, обработка и систематизированное хранение библиотечного фонда учебников.	Отсутствие замечаний	25	ежемесячно
		Наличие замечаний	0	
	Обеспеченность обучающихся учебниками.	Обеспеченность 100%	10	ежемесячно
		Обеспеченность ниже 100%	0	
2	Состояние учебников, художественной литературы, находящихся на руках у учащихся и в фонде ИБЦ.	Отлично	10	ежемесячно
		Хорошо	5	
		Неудовлетворительно	0	
3	Отсутствие нарушений и замечаний в актах проверок.	Отсутствие замечаний	25	ежемесячно
		Наличие замечаний	0	
4	Соблюдение сроков и порядка предоставления отчетности, информации.	Отсутствие замечаний	20	ежемесячно
		Наличие замечаний	0	
5	Организация читательских конференций, проведение библиотечных уроков.	Не более 10 баллов	10	ежемесячно
Итого:			100	

Приложение № 5 к Положению о системе оплаты труда работников МБОУ СОШ №167

Таблица 9. Критерии оценки эффективности деятельности педагогического персонала (учитель-дефектолог (олигофренопедагог))

Таблица 9

№ п/п	Критерий	Показатель	Уровень / градация	Балл	Период
1	Результаты коррекционно-развивающей деятельности. (Оценивается на основе сравнительного анализа по стандартизированным методикам (для детей с ОВЗ – по уровням достижений в соответствии с АООП)	Динамика развития познавательной, речевой, двигательной и социально-бытовой сфер по результатам комплексной диагностики (входной и итоговой)	• положительная динамика у 80–100% обучающихся (по всем направлениям)	**18**	2 раза в год (январь, май)
			• положительная динамика у 60–79% обучающихся	15	
			• положительная динамика у 40–59% обучающихся	12	
			• положительная динамика менее чем у 40%	0	
2	Профессиональные достижения. *Максимальное количество баллов 11.	2.1. Участие педагога в конкурсах профессионального мастерства, грантах, форумах (Учитываются мероприятия, подтверждённые дипломами, приказами, сертификатами)	• всероссийский уровень (победа)	**7**	По итогам учебного года
			• всероссийский (призёр / участник)	6	
			• региональный (победа)	6	
			• региональный (призёр / участие)	5	
			• муниципальн. (победа)	5	
			• муниципальн. (призёр)	4	
			• школьный (победа)	5	
		2.2. Публикации, методические разработки в официальных изданиях / интернет-ресурсах (Только рецензируемые издания или официальные порталы)	• всероссийский уровень	**4**	Ежемесячно
			• региональный / муниципальный	3	
			• школьный уровень	3	

3	Достижения обучающихся. *Максимальное количество баллов 7.	Участие детей с ОВЗ в конкурсах, олимпиадах, проектах (в т.ч. «Абилимпикс», творческие фестивали) (Учитываются мероприятия, включённые в официальные календари или рекомендованные Департаментом)	• всероссийский (победа / призёр)	**7**	По итогам полугодия
			• всероссийский (участие)	5	
			• региональный (победа / призёр)	6	
			• региональный (участие)	4	
			• муниципальн. (победа / призёр)	5	
			• муниципальн. (участие)	3	
			• школьный (участие)	5	
4	Методическая активность. *Максимальное количество баллов 22.	4.1.Выступления на педсоветах, семинарах, методических объединениях, мастер-классах (Подтверждается программами, сертификатами, приказами)	• региональный / всероссийский уровень	**8**	Ежемесячно
			• муниципальн. уровень	6	
			• школьный уровень	6	
		4.2.Проведение открытых занятий / мастер-классов (Анализ занятия зам. директора, отзывы коллег)	• для педагогов других ОО (район, город)	**7**	По факту
			• для педагогов своей школы	6	
		4.3.Разработка и реализация адаптированных образовательных программ (АООП), индивидуальных образовательных маршрутов (Подтверждается выписками из протоколов ППк, приказами)	• наличие утверждённых программ, их реализация	**7**	1 раз в полугодие

Приложение № 5.Окончание таблицы №9

5	Консультативная и организационная работа. *Максимальное количество баллов 42.	5.1.Консультирование родителей и педагогов (не менее 4 консультаций в месяц) (Журнал консультаций, отзывы)	• своевременное и качественное ведение журнала консультаций	7	Ежемесячно
		5.2.Участие в родительских собраниях с выступлением по профилю (не менее 2 раз в год) (Протоколы собраний)	• подготовка и проведение выступления	7	По факту
		5.3.Подготовка и участие в заседаниях ППк / ПМПК (Протоколы ППк, заключения)	• своевременное оформление документации, представление детей, реализация рекомендаций	7	По факту
		5.4.Взаимопосещение занятий (не менее 3 в месяц) с подготовкой аналитических справок (Журнал посещений, справки)	• выполнение плана посещений	7	Ежемесячно
		5.5.Проведение диагностических скринингов, выявление детей «группы риска» (Журнал диагностики, справки)	• проведено не менее 2 обследований в год, выданы рекомендации	7	По факту
		5.6.Ведение документации (индивидуальные карты развития, журналы, планы, отчёты) (Оценка зам. директора по УВР, методиста)	• отсутствие замечаний по результатам проверок	7	Ежемесячно
Итого :				**100**	

Приложение № 5 к Положению о системе оплаты труда работников МБОУ СОШ №167

Таблица 10. Критерии оценки эффективности деятельности педагогического персонала (методист)

Таблица 10

№	Критерий	Показатель	Балл	Периодичность
1	Экспертиза и разработка учебно-программной документации на соответствие ФГОС и ФОП.	100% соответствие требованиям	**15**	1 раз в четверть
		Наличие замечаний	0	
2	Методическое сопровождение реализации ФГОС и ФОП.	Охват педагогов методическими мероприятиями (семинары, консультации, практикумы) — 80–100%	**10**	ежемесячно
		Охват 50–79%	6	
		Охват менее 50%	0	
3	Качество организации методической работы (ШМО, наставничество, работа с молодыми специалистами).	Наличие документов ШМО, планов наставничества, протоколов	**10**	ежемесячно
		Отсутствие документов	0	
4	Результаты трансляции профессионального опыта (открытые уроки, мастер-классы, выступления на конференциях, семинарах, публикации).	Школьный уровень	**8**	ежемесячно
5	Внедрение и сопровождение электронного обучения и ДОТ.	Систематическое использование	**7**	ежемесячно
		Эпизодическое	4	
		Не используется	0	

6	Анализ и обобщение результатов оценочных .процедур (ВПР, ГИА, промежуточная аттестация).	Наличие аналитических материалов с выводами и предложениями	**8**	1 раз в четверть
		Наличие только статистических данных	4	
		Отсутствие анализа	0	
7	Участие в инновационной деятельности (разработка и реализация программ, проектов, апробация новых технологий).	Наличие подтверждения	**7**	ежемесячно
		Отсутствие	0	
8	Разработка и обновление локальных нормативных актов и методических материалов.	Наличие утверждённых документов	**7**	ежемесячно
		Отсутствие	0	
9	Качество ведения документации, своевременность и полнота отчётности.	Отсутствие замечаний	**10**	ежемесячно
		Наличие замечаний	0	
10	Удовлетворённость педагогов методическим сопровождением (по результатам анкетирования).	80–100% удовлетворённых	**8**	1 раз в полугодие
		50–79%	5	
		Менее 50%	0	
		Наличие	0	
11	Обеспечение информационной открытости методической работы (публикации, обновление сайта, ВК).	Регулярное обновление (не менее 1 раза в месяц)	**5**	ежемесячно
		Нерегулярное	2	
		Отсутствие	0	
12	Соблюдение трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка (обязательное условие).	Соблюдение	**5**	постоянно
ИТОГО:			**100**	

Приложение № 5 к Положению о системе оплаты труда работников МБОУ СОШ №167

Таблица 11. Критерии оценки эффективности деятельности педагогического персонала (советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями)

Таблица 11

№п/п	Критерий	Показатель (в баллах)	Период
1	2	3	4
	I. Показатели по административной работе		
1.1	Проведение совещаний с педагогическим коллективом по вопросам воспитания, освещение вопросов воспитания на административных и методических советах (на основе выписки из протоколов, за каждое)	10	ежемесячно
1.2	Создание и функционирование первичных отделений (РДШ, Орлята России, Большая перемена и др) (за каждое)	10	ежемесячно
	II. Показатели по просветительской работе с участниками образовательных отношений по вопросам воспитания		
2.1	Отражение на сайте образовательной организации, социальной сети «В Контакте» актуальной информации о воспитательной работе в ОО, деятельности первичных отделений РДШ, Орлята России и других – не менее 1 раза в месяц	10	ежемесячно
2.2	Активное участие в проведении родительских собраний по вопросам воспитания (не менее 1 собрания в параллели)	10	ежемесячно
2.3	Активное участие в ШМО педагогов по вопросам воспитания (не менее 3-х мероприятий в рамках внутрифирменного обучения)	5	ежемесячно
2.4	Деятельностное участие в разработке и проведении коллективно-творческих дел, мероприятий, мастер-классов, педагогических мастерских, конференций, открытых классных часов, организация творческих выставок (поделки/экспозиции/рисунков) – на основании приказов, протоколов. (за каждое)	15	ежемесячно
	III. Показатели по педагогической деятельности		
3.1	Вовлеченность в проекты и мероприятия в РДШ, Орлята России и другие движения не менее 30% школьников образовательной организации	10	ежемесячно
3.2	Проведение дней единых действий РДШ, Орлята России совместно с детским с родительскими активами школы (не менее 1 раза в месяц)	10	ежемесячно
3.3	Содействие активам классов в прохождении обучения на сайте КУ РДШ (не менее 2 активов в квартал)	5	ежемесячно

3.4	Реализация детско-родительских инициатив, социальных проектов, акций, флэш-мобов (не менее 1 раза в квартал)	20	ежемесячно
3.5	Вовлечение в деятельность РДШ, Орлята России и другие движения школьников не менее 20% обучающихся из «группы риска»	5	ежемесячно
Итого		**100**	

Приложение № 5 к Положению о системе оплаты труда работников МБОУ СОШ №167

Таблица 12. Критерии оценки эффективности деятельности учебно-вспомогательного персонала (диспетчер образовательного учреждения)

Начало таблицы 12

№ п/п	Критерий	Показатель	Балл	Период
1	Отсутствие нарушений и замечаний надзорных органов по результатам проверок.	Отсутствие нарушений и замечаний в актах проверок	10	ежемесячно
		Наличие замечаний	0	
2	Соблюдение сроков и порядка предоставления отчетности, информации.	При отсутствии замечаний к срокам исполнения	10	ежемесячно
		Наличие замечаний	0	
3	Выполнение работы Архивариуса.	Наличие архива, соответствующего нормам при отсутствии замечаний	10	ежемесячно
		Наличие замечаний	0	
4	Отсутствие обоснованных обращений участников ОП по поводу конфликтных ситуаций.	Отсутствие нарушений и замечаний	10	ежемесячно
		Наличие нарушений и замечаний	0	
5	Качество ведения документации.	Качественное выполнение задач по делопроизводству и подготовке деловых бумаг при отсутствии замечаний	20	ежемесячно
		При наличии замечаний	0	

		Эффективная организация работы с электронным документооборотом, входящей и исходящей корреспонденции при отсутствии замечаний	10	ежемесячно
		При наличии замечаний	0	
		Качественное содержание документации в соответствии с номенклатурой дел при отсутствии замечаний	10	ежемесячно
		При наличии замечаний	0	
6	Выполнение срочных заданий, важных работ, поручений.	Качественное ведение документации при отсутствии замечаний	10	ежемесячно
		При наличии замечаний	0	
		Выполнение важных поручений при отсутствии замечаний	10	по факту выполненной работы
		При наличии замечаний	0	
Итого:			**100**	

Приложение № 5 к Положению о системе оплаты труда работников МБОУ СОШ №167

Таблица 13. Критерии оценки эффективности деятельности учебно-вспомогательного персонала (секретарь учебной части)

Начало таблицы 13

№ п/п	Критерий	Показатель	Балл	Период
1	Отсутствие нарушений и замечаний надзорных органов по результатам проверок	Отсутствие нарушений и замечаний в актах проверок	10	ежемесячно
		Наличие замечаний	0	
2	Соблюдение сроков и порядка предоставления отчетности, информации	При отсутствии замечаний к срокам исполнения	10	ежемесячно
		Наличие замечаний	0	
3	Выполнение работы архивариуса	Наличие архива, соответствующего нормам при отсутствии замечаний	10	ежемесячно
		Наличие замечаний	0	
4	Отсутствие обоснованных обращений участников ОП по поводу конфликтных ситуаций	Отсутствие нарушений и жалоб	10	ежемесячно
		Наличие нарушений и замечаний	0	
5	Качество ведения документации	Качественное выполнение задач по делопроизводству и подготовке деловых бумаг при отсутствии замечаний	20	ежемесячно
		При наличии замечаний	0	
		Эффективная организация работы с электронным документооборотом, входящей и исходящей корреспонденции при отсутствии замечаний	10	ежемесячно

		При наличии замечаний	0	
		Качественное содержание документации в соответствии с номенклатурой дел при отсутствии замечаний	10	ежемесячно
		При наличии замечаний	0	
6	Выполнение срочных заданий, важных работ, поручений.	- качественное ведение документации при отсутствии замечаний	10	ежемесячно
		При наличии замечаний	0	
		Выполнение важных поручений при отсутствии замечаний	10	по факту выполненной работы
		При наличии замечаний	0	
Итого:			**100**	

Приложение № 5 к Положению о системе оплаты труда работников МБОУ СОШ №167

Таблица 14. Критерии оценки эффективности деятельности учебно-вспомогательного персонала (делопроизводитель)

Начало таблицы 14

№ п/п	Критерий	Показатель	Балл	Период
1	Отсутствие нарушений и замечаний надзорных органов по результатам проверок.	Отсутствие нарушений и замечаний в актах проверок	10	ежемесячно
		Наличие замечаний	0	
2	Соблюдение сроков и порядка предоставления отчетности, информации.	При отсутствии замечаний к срокам исполнения	10	ежемесячно
		Наличие замечаний	0	
3	Выполнение работы Архивариуса.	Наличие архива, соответствующего нормам при отсутствии замечаний	10	ежемесячно
		Наличие замечаний	0	
4	Отсутствие обоснованных обращений участников ОП по поводу конфликтных ситуаций.	Отсутствие нарушений и замечаний	10	ежемесячно
		Наличие нарушений и замечаний	0	
5	Качество ведения документации.	Качественное выполнение задач по делопроизводству и подготовке деловых бумаг при отсутствии замечаний	20	ежемесячно
		При наличии замечаний	0	

		Эффективная организация работы с электронным документооборотом, входящей и исходящей корреспонденции при отсутствии замечаний	10	ежемесячно
		При наличии замечаний	0	
		Качественное содержание документации в соответствии с номенклатурой дел при отсутствии замечаний	10	ежемесячно
		При наличии замечаний	0	
6	Выполнение срочных заданий, важных работ, поручений.	Качественное ведение документации при отсутствии замечаний	10	ежемесячно
		При наличии замечаний	0	
		Выполнение важных поручений при отсутствии замечаний	10	по факту выполненной работы
		При наличии замечаний	0	
Итого:			**100**	

Приложение № 5 к Положению о системе оплаты труда работников МБОУ СОШ №167

Таблица 15. Критерии оценки эффективности деятельности учебно-вспомогательного персонала (системный администратор)

Начало таблицы 15

№ п/п	Критерий	Показатель	Балл	Период
1	Обеспечение бесперебойной и надежной работы всех видов оборудования, бесперебойная работа локальной сети.	Отсутствие замечаний	20	ежемесячно
		Наличие замечаний	0	
	Качественное обслуживание учебного процесса.	Отсутствие замечаний	20	ежемесячно
		Наличие замечаний	0	
	Сохранность имущества учреждения, работников, учащихся.	Отсутствие замечаний	10	ежемесячно
		Наличие замечаний	0	
	Отсутствие жалоб со стороны законных представителей учащихся, педагогических работников на работу техника ИКТ.	Отсутствие замечаний	10	ежемесячно
		Наличие замечаний	0	
2	Отсутствие актов предписаний надзирающих и контролирующих служб.	Отсутствие замечаний	10	ежемесячно
		Наличие замечаний	0	
3	Соблюдение сроков и порядка предоставления отчетности, информации.	Отсутствие замечаний	10	ежемесячно
		Наличие замечаний	0	

4	Соответствие условий осуществления образовательного процесса требованиям безопасности (выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда).	Отсутствие замечаний	10	ежемесячно
		Наличие замечаний	0	
5	Своевременное и качественное выполнение.	Отсутствие замечаний	10	ежемесячно
Итого:			**100**	

Приложение № 5 к Положению о системе оплаты труда работников МБОУ СОШ №167

Таблица 16. Критерии оценки эффективности младшего обслуживающего персонала (рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания)

Начало таблицы 16

№ п/п	Критерий	Показатель	Балл	Период
1	Поддержание в надлежащем состоянии здания, внешнего ограждения и внутренних помещений на территории ОУ.	Отсутствие замечаний	До 10	ежемесячно
		Наличие замечаний	0	
2	Своевременное и качественное выполнение работ по заявкам сотрудников ОУ.	Отсутствие замечаний	До 10	ежемесячно
		Наличие замечаний	0	
3	Своевременное и качественное осуществление текущего ремонта и технического обслуживания систем центрального отопления, водоснабжения, канализации.	Отсутствие замечаний	До 10	ежемесячно
		Наличие замечаний	0	
4	Качественное и своевременное выполнение разовых поручений.	Отсутствие замечаний	До 10	ежемесячно
		Наличие замечаний	0	
5	Уровень коммуникативной культуры: отсутствие жалоб со стороны участников образовательного процесса.	Отсутствие замечаний	До 10	ежемесячно
		Наличие замечаний	0	
6	Отсутствие нарушений исполнительской дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка; Требований по охране жизни и здоровья детей; Требований охраны труда; Требований противопожарной безопасности.	Отсутствие замечаний	До 20	ежемесячно
		Наличие замечаний	0	

7	Поддержание в надлежащем санитарном состоянии и порядке своего рабочего места.	Отсутствие замечаний	До 10	ежемесячно
		Наличие замечаний	0	
8	Обеспечение сохранности вверенных инструментов.	Отсутствие замечаний	До 10	ежемесячно
		Наличие замечаний	0	
9	Отсутствие замечаний по сохранности оборудования на участках.	Отсутствие замечаний	До 10	ежемесячно
		Наличие замечаний	0	
Итого:			**100**	

Приложение № 5 к Положению о системе оплаты труда работников МБОУ СОШ №167

Таблица 17. Критерии оценки эффективности прочего обслуживающего персонала (техник)

Таблица 17

№ п/п	Критерий	Показатель	Балл	Период
1	Отсутствие нарушений и замечаний надзорных органов по результатам проверок.	Отсутствие замечаний	До 20	ежемесячно
		Наличие замечаний	0	
2	Своевременное предотвращение аварийных ситуаций.	Отсутствие замечаний	До 20	ежемесячно
		Наличие замечаний	0	
3	Отсутствие замечаний по срокам и качеству предоставления отчетности, информации.	Отсутствие замечаний	До 20	ежемесячно
		Наличие замечаний	0	
4	Соблюдение норм служебной и профессиональной этики, правил поведения и общения.	Отсутствие замечаний	До 20	ежемесячно
		Наличие замечаний	0	
5	Обеспечение сохранности имущества и инвентаря, принадлежащего учреждению.	Отсутствие замечаний	До 20	ежемесячно
		Наличие замечаний	0	
Итого:			100	

Приложение № 5 к Положению о системе оплаты труда работников МБОУ СОШ №167

Таблица 19. Критерии оценки эффективности младшего обслуживающего персонала (слесарь-сантехник)

Начало таблицы 19

№ п/п	Критерий	Показатель	Балл	Период
1	Поддержание в надлежащем состоянии здания, внешнего ограждения и внутренних помещений на территории ОУ.	Отсутствие замечаний	10	ежемесячно
		Наличие замечаний	0	
2	Своевременное и качественное выполнение работ по заявкам сотрудников ОУ.	Отсутствие замечаний	10	ежемесячно
		Наличие замечаний	0	
3	Своевременное и качественное осуществление текущего ремонта и технического обслуживания систем центрального отопления, водоснабжения, канализации.	Отсутствие замечаний	10	ежемесячно
		Наличие замечаний	0	
4	Активное участие в подготовке учреждения к учебному году, четверти.	Отсутствие замечаний	10	ежемесячно
		Наличие замечаний	0	
5	Уровень коммуникативной культуры: отсутствие жалоб со стороны участников образовательного процесса.	Отсутствие замечаний	10	ежемесячно
		Наличие замечаний	0	

Приложение № 5.Окончание таблицы 19

6	Отсутствие нарушений исполнительской дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка; Требований по охране жизни и здоровья детей; Требований охраны труда; Требований противопожарной безопасности.	Отсутствие замечаний	20	ежемесячно
		Наличие замечаний	0	
7	Поддержание в надлежащем санитарном состоянии и порядке своего рабочего места.	Отсутствие замечаний	10	ежемесячно
		Наличие замечаний	0	
8	Обеспечение сохранности вверенных инструментов.	Отсутствие замечаний	10	ежемесячно
		Наличие замечаний	0	
9	Отсутствие замечаний по сохранности оборудования на участках.	Отсутствие замечаний	10	ежемесячно
		Наличие замечаний	0	
Итого:			**100**	

Приложение № 5 к Положению о системе оплаты труда работников МБОУ СОШ №167

Таблица 20. Критерии оценки эффективности младшего обслуживающего персонала (гардеробщик)

Начало таблицы 20

№ п/п	Критерий	Показатель	Балл	Период
1	Поддержание надлежащего санитарного состояния и порядка на закрепленном участке, качественное и регулярное проведение генеральных уборок (раз в месяц).	Отсутствие замечаний	20	ежемесячно
		Наличие замечаний	0	
2	Обеспечение сохранности личных вещей, учащихся и сотрудников.	Отсутствие замечаний	20	ежемесячно
		Наличие замечаний	0	
3	Отсутствие замечаний по сохранности оборудования на участке.	Отсутствие замечаний	10	ежемесячно
4	Обеспечение бесперебойной работы гардероба.	Отсутствие замечаний	10	ежемесячно
		Наличие замечаний	0	
5	Уровень коммуникативной культуры: отсутствие жалоб со стороны участников образовательного процесса.	Отсутствие замечаний	10	ежемесячно
		Наличие замечаний	0	
6	Содержание в чистоте и порядке гардероба.	Отсутствие замечаний	20	ежемесячно
		Наличие замечаний	0	
7	Обеспечение сохранности инвентаря и средств, предназначенных для уборки.	Отсутствие замечаний	10	ежемесячно
		Наличие замечаний	0	
Итого:			**100**	

Приложение № 5 к Положению о системе оплаты труда работников МБОУ СОШ №167

Таблица 21. Критерии оценки эффективности прочего обслуживающего персонала (заведующий хозяйством)

Начало таблицы 21

№ п/п	Критерий	Показатель	Балл	Период
1	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях Учреждения.	Отсутствие замечаний и предписаний по обеспечению санитарно-гигиенических условий (МЧС, Роспотребнадзора, Ростехнадзора)	10	Ежемесячно
2	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, высокое качество подготовки организации ремонтных работ в Учреждении.	Отсутствие замечаний надзорных органов по ТБ, ОТ, ПБ	10	по итогам учебного года
3	Бесперебойная работа инженерных систем учреждения (отопление, водоснабжение, канализация, электроснабжение)	Отсутствие аварийных ситуаций и сбоев	10	ежемесячно
4	Своевременное заключение договоров, проведение ремонтных работ, участие в субботниках	Своевременное оформление документации, отсутствие замечаний	8	ежемесячно
5	Укрепление и сохранность материально-технической базы Учреждения.	Улучшение МТБ путем привлечения внебюджетных средств	6	ежемесячно
6	Организация обеспечения сохранности имущества учреждения.	Отсутствие фактов утраты, порчи имущества	10	ежемесячно
7	Своевременный учет материальных ценностей, проведение инвентаризации, своевременное списание материальных ценностей.	Отсутствие замечаний	6	ежемесячно
8	Своевременная подготовка учреждения к новому учебному году, зимнему сезону;	Своевременная подготовка к новому учебному году	10	по итогам
9	Рациональное использование (экономия) энергоресурсов.	Отсутствие перерасхода, соблюдение лимитов	6	ежемесячно
10	Своевременное оформление в установленном порядке документов и отчетов.	Своевременное оформление и сдача документации	6	ежемесячно

11	Соответствие условий осуществления образовательного процесса требованиям СП 2.4.2.4283-26 (температурный, световой режим, состояние помещений)	Отсутствие замечаний	8	ежемесячно
12	Организация инструктажей и контроль соблюдения требований ТБ, ОТ, ПБ подчинённым персоналом	Отсутствие нарушений со стороны подчинённых	6	по итогам учебного года
13	Соблюдение норм служебной и профессиональной этик	Отсутствие обоснованных жалоб	4	ежемесячно
ИТОГО:			**100**	

Приложение № 5 к Положению о системе оплаты труда работников МБОУ СОШ №167

Таблица 22. Критерии оценки эффективности деятельности учебно-вспомогательного персонала (лаборант)

Таблица 22

№ п/п	Критерий	Показатель	Балл	Период
1	Участие в создании и разработке методической базы кабинета.	Отсутствие замечаний	20	ежемесячно
		Наличие замечаний	0	
2	Оперативность выполнения заявок.	Отсутствие замечаний	20	ежемесячно
		Наличие замечаний	0	
3	Отсутствие обоснованных жалоб на работу лаборанта со стороны участников образовательного процесса.	Отсутствие замечаний	20	ежемесячно
		Наличие замечаний	0	
4	Отсутствие замечаний за нарушение техники безопасности и требований.	Отсутствие замечаний	20	ежемесячно
		Наличие замечаний	0	
5	Отсутствие замечаний по санитарному состоянию лабораторного и технического оборудования, а также учебных кабинетов.	Отсутствие замечаний	20	ежемесячно
		Наличие замечаний	0	
Итого:			**100**	

Приложение № 5 к Положению о системе оплаты труда работников МБОУ СОШ №167

Таблица 23. Критерии оценки эффективности деятельности прочего обслуживающего персонала (специалист в сфере закупок)

Таблица 23

№ п/п	Критерий	Показатель	Балл	Период
1	Обработка и анализ информации о ценах на товары, работы, услуги.	Отсутствие замечаний	10	ежемесячно
		Наличие замечаний	0	
2	Осуществление проверки необходимой документации для проведения закупочной процедуры.	Отсутствие замечаний	10	ежемесячно
		Наличие замечаний	0	
3	Проверка на достоверность полученной информации о ходе исполнения обязательств поставщика (подрядчика, исполнителя) при исполнении контракта.	Отсутствие замечаний	20	ежемесячно
		Наличие замечаний	0	
4	Организация осуществления оплаты поставленного товара, выполненной работы (ее результатов), оказанной услуги, а также отдельных этапов исполнения контракта.	Отсутствие замечаний	20	ежемесячно
		Наличие замечаний	0	
5	Отсутствие актов предписаний надзирающих и контролирующих служб.	Отсутствие замечаний	20	ежемесячно
		Наличие замечаний	0	
6	Соблюдение сроков и порядка предоставления отчетности, информации.	Отсутствие замечаний	20	ежемесячно
		Наличие замечаний	0	
Итого:			**100**	

Приложение № 5 к Положению о системе оплаты труда работников МБОУ СОШ №167

Таблица 24. Критерии оценки эффективности деятельности прочего обслуживающего персонала (специалист по охране труда)

Таблица 24

№ п/п	Критерий	Показатель	Балл	Период
1	Разработка, переработка проектов локальных нормативных актов, обеспечивающих создание и функционирование системы управления охраной труда	Отсутствие замечаний	20	ежемесячно
		Наличие замечаний	0	
2	Выявление потребностей в обучении и планирование обучения работников по вопросам охраны труда	Отсутствие замечаний	20	ежемесячно
		Наличие замечаний	0	
3	Проведение профилактических работ по предупреждению производственного травматизма	Отсутствие замечаний	20	ежемесячно
		Наличие замечаний	0	
4	Осуществление проверки знаний работников требований охраны труда	Отсутствие замечаний	20	ежемесячно
		Наличие замечаний	0	
5	Подготовка отчетной (статистической) документации работодателя по вопросам условий и охраны труда	Отсутствие замечаний	20	ежемесячно
		Наличие замечаний	0	
Итого:			**100**	

Приложение № 5 к Положению о системе оплаты труда работников МБОУ СОШ №167

Таблица 25. Критерии оценки эффективности деятельности главного бухгалтера

Таблица 25

№ п/п	Критерий	Показатель	Балл	Период
1	Выполнение планового объема оказываемых муниципальных услуг (работ), установленного муниципальным заданием	100%	10	ежемесячно
		От 95 до 99%	8	
		От 90 до 94%	6	
2	Разработка проектов локальных актов, положений, учетной политики, нормированию расходов финансовых и материально-технических ресурсов	Отсутствие замечаний	10	ежемесячно
3	Своевременное и качественное предоставление бухгалтерской отчетности	Отсутствие замечаний к срокам исполнения	10	ежемесячно
4	Отсутствие нарушений и замечаний надзорных органов по результатам проверок	Отсутствие нарушений	10	ежемесячно
5	Обеспечение своевременного освоения финансовых средств по муниципальному заданию и по субсидиям на иные цели	Отсутствие нарушений	10	ежемесячно
6	Отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженности по расчетам за полученные товарно-материальные ценности, работы, услуги, налоги и платежи во внебюджетные фонды	Отсутствие нарушений	10	ежемесячно
7	Эффективная организация работы в программе «WEB-Исполнение»		10	ежемесячно
8	Соблюдение сроков и порядка предоставления отчетности, информации на электронном ресурсе Свод-WEB (СМАРТ), электронный бюджет, bus.gov.ru	Отсутствие замечаний к срокам исполнения	10	ежемесячно
9	Эффективная организация работы с электронным документооборотом КОНТУР/СБИС	Отсутствия замечаний	5	Ежемесячно

10	Своевременное и качественное предоставление информации, запросов вышестоящих органов	Отсутствия замечаний	5	ежемесячно
11	Исполнительская дисциплина	Отсутствие замечаний к выполнению должностных обязанностей	5	ежемесячно
12	Отсутствие жалоб со стороны сотрудников Школы	Отсутствие жалоб	5	ежемесячно
	Итого:		**100**	

Приложение № 5 к Положению о системе оплаты труда работников МБОУ СОШ №167

Таблица 26. Критерии оценки эффективности деятельности бухгалтера

Таблица 26

№ п/п	Критерий	Показатель	Балл	Период
1	Своевременное и качественное предоставление отчетности по заработной плате, товарно-материальных ценностей	Отсутствие замечаний к срокам исполнения	10	ежемесячно
2	Отсутствие нарушений и замечаний надзорных органов по результатам проверок по заработной плате, товарно-материальных ценностей	Отсутствие нарушений	10	ежемесячно
3	Своевременное начисление и перечисление заработной платы на счета сотрудников, налогов и платежей во внебюджетные фонды	Отсутствие нарушений	10	ежемесячно
4	Эффективная организация работы в программе «WEB-Исполнение»		10	ежемесячно
5	Надлежащие осуществление финансово-хозяйственной деятельности	Отсутствие факторов нецелевого использования средств	10	ежемесячно
6	Обеспечение своевременного освоения финансовых средств по муниципальному заданию и по субсидиям на иные цели	Отсутствие нарушений	10	ежемесячно
7	Отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженности по расчетам за полученные товарно-материальные ценности, работы, услуги, налоги и платежи во внебюджетные фонды	Отсутствие нарушений	10	ежемесячно
8	Эффективная организация работы с электронным документооборотом КОНТУР/СБИС	Отсутствия замечаний	5	ежемесячно
9	Своевременное и качественное предоставление информации, запросов вышестоящих органов	Отсутствия замечаний	5	ежемесячно
10	Исполнительская дисциплина	Отсутствие замечаний к выполнению должностных обязанностей	10	ежемесячно
11	Отсутствие жалоб со стороны сотрудников Школы	Отсутствие жалоб	10	ежемесячно
	Итого:		**100**	

Пронумеровано
Прошнуровано
90 листов
Должность директор

А.Г.Казанцев