Принято на общем собрании трудового коллектива протокол от «30» октября 2026г. № 2

Утверждено Директор _____ приказ от «30» октября 2026г. № 248(2)

Мотивированное мнение: Председатель профсоюзной первичной организации протокол от «30» октября 2026г. № 21

Положение о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения города Новосибирска «Средняя общеобразовательная школа № 206»

I. Общие положения

1.1. Настоящее положение о системе оплаты труда работников муниципального общеобразовательного учреждения города Новосибирска «Средняя общеобразовательная школа № 206» (далее - Положение) разработано в целях сохранения отраслевых особенностей, связанных с условиями оплаты труда, применяемыми при исчислении заработной платы работников, и определяет порядок формирования и расходования фонда оплаты труда, систему и условия оплаты труда работников учреждения.

1.2. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

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

1.3. Оплата труда работников учреждения включает:

➢ оклад (должностной оклад), ставка заработной платы - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных обязанностей) определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

➢ выплаты компенсационного характера, в том числе из специальной части фонда оплаты труда (для учителей);

➢ выплаты стимулирующего характера;

➢ районный коэффициент.

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

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

Тарификационный список педагогического персонала, обучающего на дому длительно болеющих или хронически больных детей, осуществляется на общих основаниях на учебный год, два раза в год - при обучении детей в больнице (в санатории и др.)

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

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

1.7. Выплата заработной платы осуществляется два раза в месяц в денежной форме (рублях) путем перечисления на счет работника в банке Банк ВТБ (публичное акционерное общество) в г. Новосибирске пропорционально отработанному времени:

- за первую половину месяца (период с 1 по 15 число) - 25 числа текущего месяца,

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

1.8. Не позднее дня выплаты заработной платы работнику выдается на руки под подпись или с письменного согласия работника на его электронную почту, расчетный листок с составными частями заработной платы за соответствующий период, размерами и основаниями начислений и удержаний, а также общей денежной суммой, подлежащей выплате.

Расчетный листок утвержден руководителем образовательного учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (приложение №12 к настоящему Положению).

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

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

II. Формирование фонда оплаты труда учреждения

2.1. Формирование фонда оплаты труда учреждения осуществляется в пределах утвержденного объема финансовых средств на текущий финансовый год из двух источников:

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

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

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

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

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

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

Кроме того, к основному персоналу должностей работников учреждения относятся: заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по воспитательной работе, учитель, преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями, педагог-библиотекарь, учитель – логопед, учитель-дефектолог, социальный педагог, педагог-психолог, педагог-организатор, тьютер, методист, тренер-преподаватель, лаборант, диспетчер образовательного учреждения, секретарь учебной части.

III. Структура фонда оплаты труда

3.1. Фонд оплаты труда учреждения состоит:

ФОТ = ФОТ*суб* + **ФОТ**м, где

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

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

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

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

ФОТсуб - фонд оплаты труда, финансируемого из средств субвенции;

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

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

ФОТ *б суб* – базовый фонд оплаты труда для оплаты гарантированной части заработной платы (оклад, ставка заработной платы), выплаты

компенсационного характера за выполнение основной работы, входящей в круг должностных обязанностей) работникам учреждения :

ФОТ *б* суб = **ФОТ***б уч* + **ФОТ***б др пед* +**ФОТ***б ауп* + **ФОТ***б увп*, где:

ФОТ*б уч* - базовая часть фонда оплаты труда учителей;

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

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

ФОТ*б увп* – базовая часть фонда оплаты труда учебно-вспомогательного персонала (секретарь учебной части, диспетчер образовательного учреждения), а также связанного с учебным процессом (лаборант).

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

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

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

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

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

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

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

Специальная часть фонда оплаты труда включает в себя выплаты за выполнение работы, непосредственно связанной с образовательным процессом, не входящей в аудиторную нагрузку (раздел VII настоящего Положения).

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

ФОТм = ФОТ*б м*+ **ФОТ***ст м,* где

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

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

- другого персонала (заместитель директора по АХР);
- младшего - обслуживающего персонала (уборщик служебных помещений, уборщик территории, гардеробщик, сторож (вахтер), рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, слесарь-сантехник, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования;

- иного персонала (бухгалтер, делопроизводитель, специалист в области охраны труда, контрактный управляющий, специалист по закупкам;

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

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

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

IV. Определение размеров должностных окладов, ставок заработной платы работникам

4.1. Размеры должностных окладов, окладов, ставок заработной платы работникам в штатном расписании учреждения определяются на основании *приложения №2 к Положению*:

➢ Соглашения в сфере труда по муниципальным учреждениям, подведомственным департаменту образования мэрии города Новосибирска, на 2024 – 2026 годы (приложение №3 к Соглашению), постановления мэрии г. Новосибирска от 30 сентября 2019 г. N 3611 «О размерах должностных окладов (окладов) в муниципальных учреждениях города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент образования мэрии города Новосибирска»:

- административно - управленческому персоналу,
- педагогическим работникам,
- специалистам других отраслей, работающих в учреждении,
- учебно-вспомогательному персоналу.

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

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

4.2. В зависимости от 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;
- тьюторам;
- преподавателям-организаторам основ безопасности и защиты Родины;
- советникам директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями.

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

- учителям-дефектологам;
- учителям-логопедам.

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

- учителям.

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

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

V. Регулирование порядка исчисления заработной платы педагогических работников в зависимости от их должности и (или) специальности

5.1. При продолжительности рабочего времени, составляющей 36 часов в неделю, для педагогических работников, указанных в пункте 4.2 Положения, 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 4.2 Положения, 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, 36 часам в неделю, для педагогических работников, указанных в указанных в пункте 4.2 Положения, 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. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия и других отличий, ученой степени и ученого звания, право на его изменение (при условии предоставления работником данных работодателю) возникает в следующие сроки:

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

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

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

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

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

✓ в других случаях, в соответствии с действующим законодательством.

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

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

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

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

Должность, по которой присвоена квалификационная категория (по квалификационному уровню)	Должность, при оплате труда по которой учитывается квалификационная категория, присвоенная по должности, указанной в графе 1
1	*2*
Учитель, преподаватель, тьютор	Преподаватель, учитель, тьютор, (старший) методист, (старший) воспитатель, педагог-библиотекарь, мастер производственного обучения, (старший) педагог дополнительного образования, социальный педагог
Учитель технологии	Мастер производственного обучения, инструктор по труду
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед, учитель-дефектолог, учитель (при выполнении учебной работы по

	адаптированным образовательным программам), (старший) воспитатель, (старший) педагог дополнительного образования
Учитель музыки	Преподаватель (детской музыкальной школы, школы искусств), музыкальный руководитель, концертмейстер
Преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности и защиты Родины жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности) преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины, (старший) педагог дополнительного образования
(Старший) методист	(старший) методист, педагог-психолог, (старший) инструктор - методист, (старший) педагог дополнительного образования, педагог – организатор, социальный педагог, инструктор по физической культуре, старший вожатый,
Педагог - психолог	Воспитатель, (старший) педагог дополнительного образования, методист, социальный педагог, педагог – организатор, старший вожатый
Педагог – организатор	Педагог дополнительного образования, старший вожатый
Социальный педагог	Педагог дополнительного образования, педагог – организатор, старший вожатый
Тренер-преподаватель	(Старший) тренер-преподаватель, инструктор-методист, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, инструктор по физической культуре,
Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	(Старший) педагог дополнительного образования, педагог – организатор, (старший) воспитатель

VI. Порядок и условия выплаты компенсационных доплат

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

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

✓ выплаты, связанные с особенностями работы в образовательных организациях;

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

6.1.1. На рабочих местах безопасные условия труда, подтвержденные результатами специальной оценки условий труда, гарантии и компенсации работникам не устанавливаются.

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

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

6.1.4. Сверхурочная работа* оплачивается за первые два часа в полуторном размере за последующие часы в двойном размере *за каждый час работы,* (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.*

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

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

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

- превышение наполняемости классов, исчисляемой исходя из расчета соблюдения нормы площади на одного обучающегося (ребенка), а также иных

санитарно-эпидемиологических требований к условиям и организации обучения в общеобразовательных учреждениях и (или) к устройству;

- 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 одновременно в двух подгруппах (по предметам, где предусмотрено деление классов (групп) на подгруппы).

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

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

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

6.2. Доплата за особенности деятельности отдельных видов учреждений и отдельных категорий работников:

№ п/п	Типы учреждений, классов и групп, условия выполнения работ	Категории работников	Размер доплаты	
			% от оплаты по должностному окладу (окладу), ставки заработной платы (за исключением педагогических работников 4 квалификационного уровня)	В абсолютном значении педагогическим работникам 4 квалификационного уровня в рублях
1	2	3	4	5
1	Общеобразовательные учреждения, осуществляющие инклюзивное обучение (воспитание) детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов по адаптированным образовательным программам в классах, группах	Учитель-логопед, учитель-дефектолог, педагог-психолог, основной педагогический персонал, непосредственно осуществляющий указанную деятельность	20	3401,40 рублей
2	Общеобразовательные учреждения, осуществляющие обучение на дому или в медицинской организации или санаторном учреждении	Учитель-логопед, учитель-дефектолог, педагог-психолог, основной педагогический персонал, непосредственно осуществляющий указанную деятельность	20	3401,40 рублей
3	Общеобразовательные учреждения, осуществляющие индивидуальное обучение детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов по адаптированным образовательным программам	Учитель-логопед, учитель-дефектолог, педагог-психолог, основной педагогический персонал, непосредственно осуществляющий указанную деятельность	20	3401,40 рублей

* Основному педагогическому персоналу оплата производится пропорционально количеству обучающихся (воспитанников), в том числе с ограниченными возможностями здоровья в классах (группах) с учетом действующих норм санитарных правил СП 2.4.3648-20

«Санитарно – эпидемиологические требования к организации воспитания и обучения, отдыха и оздоровление детей и молодежи» или независимо от количества обучающихся (п 3.4.14 Количество обучающихся с ограниченными возможностями здоровья устанавливается из расчета не более 3 обучающихся при получении образования совместно с другими учащимися. При увеличении наполняемости более 3 обучающихся с ОВЗ в классе (группе) оплата производится из расчета 7% или для педагогических работников 4 квалификационного уровня - 1190,49 рублей за каждого дополнительного обучающегося в классе (группе).

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

6.3. За дополнительные виды работ, непосредственно связанные с образовательной деятельностью, выполняемые за дополнительную оплату и с письменного согласия педагогического работника относятся за:

6.3.1. классное руководство (кураторство) педагогическим работникам образовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы, а также педагогическим работникам профессиональных образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, в том числе программы профессионального обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья (далее – вознаграждение (доплата) за классное руководство (кураторство)).

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» 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).

Доплата за классное руководство в общеобразовательных учреждениях устанавливается из расчета от 1 000 рублей в месяц пропорционально численности обучающихся.

6.3.2. проверку письменных работ - доплата устанавливается в процентном соотношении от ставки заработной платы или в абсолютном размере в зависимости от предмета, фактического объема учебной нагрузки и наполняемости класса в соответствии с санитарными правилами СП 2.4.2.4283-

26 «Санитарно-эпидемиологические требования к организации воспитания и обучения, отдыха и оздоровление детей и молодежи».

Размер указанных выплат утвержден в приложении № 3 к Положению;

6.3.3. заведование учебными мастерскими.

Размер указанных выплат утвержден в приложении № 3 к Положению;

6.3.4. 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 консультации, дополнительные занятия, включая использование дистанционных образовательных технологий;
- педагогическую деятельность в рамках реализации инновационных программ, за организацию и проведение олимпиад;
- внеурочную деятельность (за исключением, входящей в учебную нагрузку, предусмотренную планом внеурочной деятельности, при условии осуществления образовательной деятельности в течение учебного года – доплата устанавливается с учетом объема работы.

Размер указанных выплат утвержден в приложении № 3 к Положению;

6.3.5. руководство методическим объединением в образовательной организации педагогическим работникам, не имеющим квалификационной категории «педагог-методист» - доплата устанавливается в абсолютном размере.

Размер указанных выплат утвержден в приложении № 3 к Положению;

6.3.6. выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством, педагогическим работникам, не имеющим квалификационную категорию «педагог-наставник» - доплата устанавливается в размере 15 % от ставки заработной платы (должностного оклада), для педагогических работников 4 квалификационного уровня 2551,05 рублей в соответствии со статьей 351.8 ТК РФ. Размеры и условия осуществления указанной доплаты устанавливаются трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) в соответствии с Положением с учетом содержания и (или) объема работы по наставничеству.

6.4. Конкретные виды и размеры компенсационных выплат устанавливаются в трудовых договорах (дополнительных соглашениях) работников.

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

6.6. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные настоящим Положением, выплачиваются пропорционально отработанному времени.

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

7.1. 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.

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

7.3. 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.

7.4. Установленная заработная плата при тарификации сохраняется в каникулярный период и в период отмены (приостановки) для обучающихся занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, по присмотру и уходу за детьми) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, если эти периоды не совпадают с ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками.

VIII. Порядок установления стимулирующих выплат

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

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

-надбавка за ученую степень, ученое звание;

-надбавка за почетное звание;

-надбавка за продолжительность непрерывной работы;

-надбавка за квалификационную категорию;

-надбавка за качественные показатели эффективности учреждений;

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

-премии за выполнение важных и особо важных заданий.

8.2. Стимулирующие выплаты, обязательные к ежемесячному начислению (надбавка за ученую степень, ученое звание, за почетное звание,

продолжительность непрерывной работы, за квалификационную категорию) включаются в тарификационный список педагогических работников.

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

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

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

✓ за ученое звание доцента, профессора – 10 % или 1707 рублей педагогическим работникам 4 квалификационного уровня;

✓ за ученую степень кандидата наук – 15 % или 2551,05 рублей педагогическим работникам 4 квалификационного уровня;

✓ за ученую степень доктора наук – 20 % или 3414 рублей педагогическим работникам 4 квалификационного уровня.

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

8.6.1. Почетные звания:

- «Ветеран сферы воспитания и образования», «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», « «Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации», «Народный учитель», «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель», «Заслуженный тренер», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный мастер спорта», «Заслуженный работник культуры», почетные звания, соответствующие профилю выполняемой работы, устанавливаются в размере 20 %, для педагогических работников 4 квалификационного уровня - 3414 рублей;

- Мастер спорта России международного класса», «Мастер спорта России», «Гроссмейстер России»; «Мастер спорта СССР международного класса», «Гроссмейстер СССР» спортивные звания, соответствующие профилю выполняемой работы, устанавливаются в размере 20 %, для педагогических работников 4 квалификационного уровня - 3414 рублей;

- 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», соответствующие профилю выполняемой работы, устанавливаются в размере 20 %, для педагогических работников 4 квалификационного уровня – 3401,40 рублей ;

8.6.2. Государственные награды: медаль «За отвагу», медаль ордена «За заслуги перед Отечеством» I, II степени, знак отличия «За безупречную службу» государственные награды, устанавливаются в размере 25 %, для педагогических работников 4 квалификационного уровня - 4251,75 рублей;

8.6.3. Почетные грамоты Президента Российской Федерации, Верховного главнокомандующего Вооруженными силами Российской Федерации, Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, Министерства просвещения Российской Федерации, отраслевых Министерств РФ, устанавливаются в размере 15 %, для педагогических работников 4 квалификационного уровня - 2551,05 рублей;

8.6.4. Знак отличия Министерства просвещения Российской Федерации «Отличник просвещения» устанавливается в размере 25 %, для педагогических работников 4 квалификационного уровня - 4251,75 рублей.

8.6.5. Благодарность Президента Российской Федерации, благодарность Верховного главнокомандующего Вооруженными силами Российской Федерации» и благодарность Министерства просвещения Российской Федерации устанавливается в размере 10 %, для педагогических работников 4 квалификационного уровня - 1707 рублей.

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

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

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

8.7. Надбавка за продолжительность непрерывной работы*

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

N п.	Стаж работы	Размер надбавки	
		% от оплаты по должностному окладу (окладу), ставки заработной платы (за исключением педагогических работников 4	В абсолютном значении педагогическим работникам 4 квалификационн ого уровня в рублях

		квалификационного уровня)	
1	*2*	*3*	*4*
1	От 1 года до 5 лет	10	1707,00
2	От 5 до 10 лет	15	2551,05
3	От 10 до 15 лет	20	3414,00
4	От 15 до 20 лет	25	4251,75
5	Свыше 20 лет и более	30	5102,1

* В стаж работы засчитывается:

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

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

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

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

- время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность), а также время вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе;

- время по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

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

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

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

- занятым на сезонных работах в учреждениях образования.

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

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

8.8.1. Надбавка за квалификационную категорию устанавливается педагогическим работникам ежемесячно за I квалификационную категорию и в размере в размере 8%, для педагогических работников 4 квалификационного уровня - 1360,56 рублей за высшую квалификационную категорию 16%, для педагогических работников 4 квалификационного уровня - 2721,12 рублей, в зависимости от установленной квалификационной категории и объема их преподавательской (педагогической) работы.

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

8.9. Надбавка за качественные показатели эффективности учреждений.

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

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

При определении размера стимулирующих выплат по показателям оценки эффективности деятельности педагогических работников в баллах предусматривается зависимость размера надбавки за качественные показатели оценки эффективности деятельности педагогических работников в баллах (пропорцию) от фактически определенного объема педагогической работы, учебной (преподавательской) нагрузки в соответствии с утвержденными критериями по каждой должности (*с учетом достижения целей и показателей эффективности деятельности учреждения (должны быть направлены на эффективное выполнение их должностных (профессиональных) обязанностей, а также должны быть проверяемы измеримы (пункт 4.10 Тарифного соглашения*):

- педагогическому персоналу – приложение №5;
- административно-управленческому персоналу - приложение №6;
- главному бухгалтеру - приложение №7;
- учебно-вспомогательному персоналу - приложение №8;
- иным работникам – приложение №9;
- младшему обслуживающему персоналу – приложение №10.

В Комиссию на основе самоанализа результатов прошедшего периода в соответствии с критериями (*форма листа самооценки работника - в приложении №11*) работниками учреждения представляется информация за своей подписью в срок до 17 числа текущего периода (месяца).

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

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

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

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

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

8.9.7. Выплаты стимулирующего характера работникам за качественные показатели деятельности Учреждения по итогам календарного периода не начисляются в случаях:

✓ невыполнения (срыва выполнения) приказов, поручений, руководителя;

✓ наличие на первое число одного из месяцев в течение календарного периода, по итогам которого осуществляется оценка результатов, задолженности по налогам, сборам и иным обязательным платежам в бюджеты бюджетной системы Российской Федерации;

✓ нарушения сроков уплаты налогов и сборов, несвоевременного представления налоговой декларации и других нарушений, повлекших за собой начисление пеней и штрафов;

✓ обоснованных жалоб, конфликтов;

✓ применения дисциплинарного взыскания;

✓ другие (конкретизировать в случае применения).

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.

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

✓ молодым специалистам, предоставляемые в соответствии пунктом коллективного договора в размере 25%, для педагогических работников 4 квалификационного уровня – 4251,75 рублей;

✓ за наставничество в размере 15% от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы), для педагогических работников 4 квалификационного уровня – 2551,05 рублей.

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

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

Конкретные размеры премий работникам Учреждений по итогам календарного периода (месяц, год) определяются решением Комиссии.

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

$$Пикп = Вст \quad 30\% / 100\%,$$

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

Вст - общая сумма выплат стимулирующего характера, в том числе:
надбавка за ученую степень, ученое звание;
надбавка за почетные звания, соответствующие профилю выполняемой работы;
надбавка за квалификационную категорию;
надбавка за продолжительность непрерывной работы;
надбавка за качественные показатели эффективности деятельности;
премия за выполнение важных и особо важных заданий;
премия по итогам календарного периода, рублей.

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

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

8.12. Премии за выполнение важных и особо важных заданий

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

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

Критерии, по которым выполнение заданий относится к важным и особо важным, определяются в Положении, коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах учреждений.

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

- Своевременная подготовка к новому учебному году (подготовка групп, кабинетов к приемке городской комиссией к началу учебного года)
- Оперативное устранение снежных заносов;
- Разработка, внедрение, реализация программ, проектов, инновационных технологий;
- 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;
- Представление инновационного опыта работы учреждения на фестивалях, форумах, конференциях, совещаниях, проводимых на различных уровнях (на федеральном уровне, межрегиональном уровне, региональном уровне);
- Организация и участие в культурно-массовых мероприятиях на муниципальном, региональном, межрегиональном, всероссийском, международном уровнях;
- 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.

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

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

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

ФОТ*ст пед*- стимулирующая часть фонда оплаты труда для выплат педагогическому персоналу (*учитель, педагог-психолог, социальный педагог, педагог-организатор, преподаватель-организатор ОБЗР, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями, педагог-библиотекарь, учитель-логопед, учитель-дефектолог, тьютер, методист, тренер-преподаватель*;

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

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

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

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

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

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

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

8.15.При установлении стимулирующих выплат работникам, оплата труда которых осуществляется из средств **муниципального** бюджета учитывается следующее распределение стимулирующего фонда:

ФОТ*ст м* = **ФОТ***ст др* + **ФОТ***ст моп* + **ФОТ***ст ин*, где:

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

ФОТ*ст др* – стимулирующая часть фонда оплаты труда для выплат работникам *(заместитель директора по АХР, главный бухгалтер)*.

ФОТ*ст моп* - стимулирующая часть фонда оплаты труда младшего обслуживающего персонала *(уборщик служебных помещений, уборщик территории, гардеробщик, сторож (вахтер), рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, слесарь-сантехник, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования)*;

ФОТ*ст ин* - стимулирующая часть фонда оплаты труда иных работников (*бухгалтер, делопроизводитель, специалист в области охраны труда, контрактный управляющий, специалист по закупкам*).

8.16. Соотношение составляющих частей стимулирующего фонда учреждения утверждено в приложении № 4 к настоящему Положению.

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

9. 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).

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

9.2. 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):

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад, рублей
1	Руководитель (директор, заведующий) Учреждения	
	I группа по оплате труда руководителей	21 494
	II группа по оплате труда руководителей	16 819
	III группа по оплате труда руководителей	15 576
	IV группа по оплате труда руководителей	14 542

9.3. Размеры должностных окладов заместителей руководителя (заместителей директора, заместителей заведующего, 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.

9.4. Размеры должностных окладов главных бухгалтеров:

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад, рублей
1	Главный бухгалтер	
	I группа по оплате труда руководителей	18 260
	II группа по оплате труда руководителей	14 443
	III группа по оплате труда руководителей	13 530
	IV группа по оплате труда руководителей	13 134

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. 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.

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

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

Группа по оплате труда руководителей	Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя и среднемесячной заработной платы работников, раз	Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы каждого из заместителей руководителя* и среднемесячной заработной платы работников, раз
IVгруппа	3,5	2,8
III группа	4,0	3,2
II группа	4,5	3,6
I группа	5,0	4,0

*при условии оплаты труда работников, замещающих указанные должности, из средств областного бюджета (субвенции).

✓ финансируемых из средств муниципального бюджета в зависимости от среднесписочной численности работников, в соответствии с постановлением мэрии г. Новосибирска от 18 сентября 2019 г. N 3477 «О Положении об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и определении предельного уровня соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников муниципальных учреждений города Новосибирска»:

Среднесписочная численность работников учреждения, человек	Превышение среднемесячной заработной платы каждого из заместителей руководителя, главного бухгалтера над среднемесячной заработной платой работников, раз
до 100	до 2,4
101 - 200	до 2,8

201 - 300	до 3,2
301 - 1000	до 3,6
более 1000	до 4,0

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

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

X. Требования к организации работы Комиссии

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

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

10.3. Заседание Комиссии производится 1 раз в месяц.

10.4. Комиссия на заседании:

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

10.5. Секретарь Комиссии на основании всех материалов составляет итоговый оценочный лист всех работников в баллах, который дается для ознакомления сотрудников под подпись.

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

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

10.8. Утвержденный оценочный лист оформляется протоколом.

В протоколе заседания комиссии указывается:

наименование общеобразовательного учреждения;

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

11.9. Бухгалтер школы:

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

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

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

XI. Заключительное положение

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

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

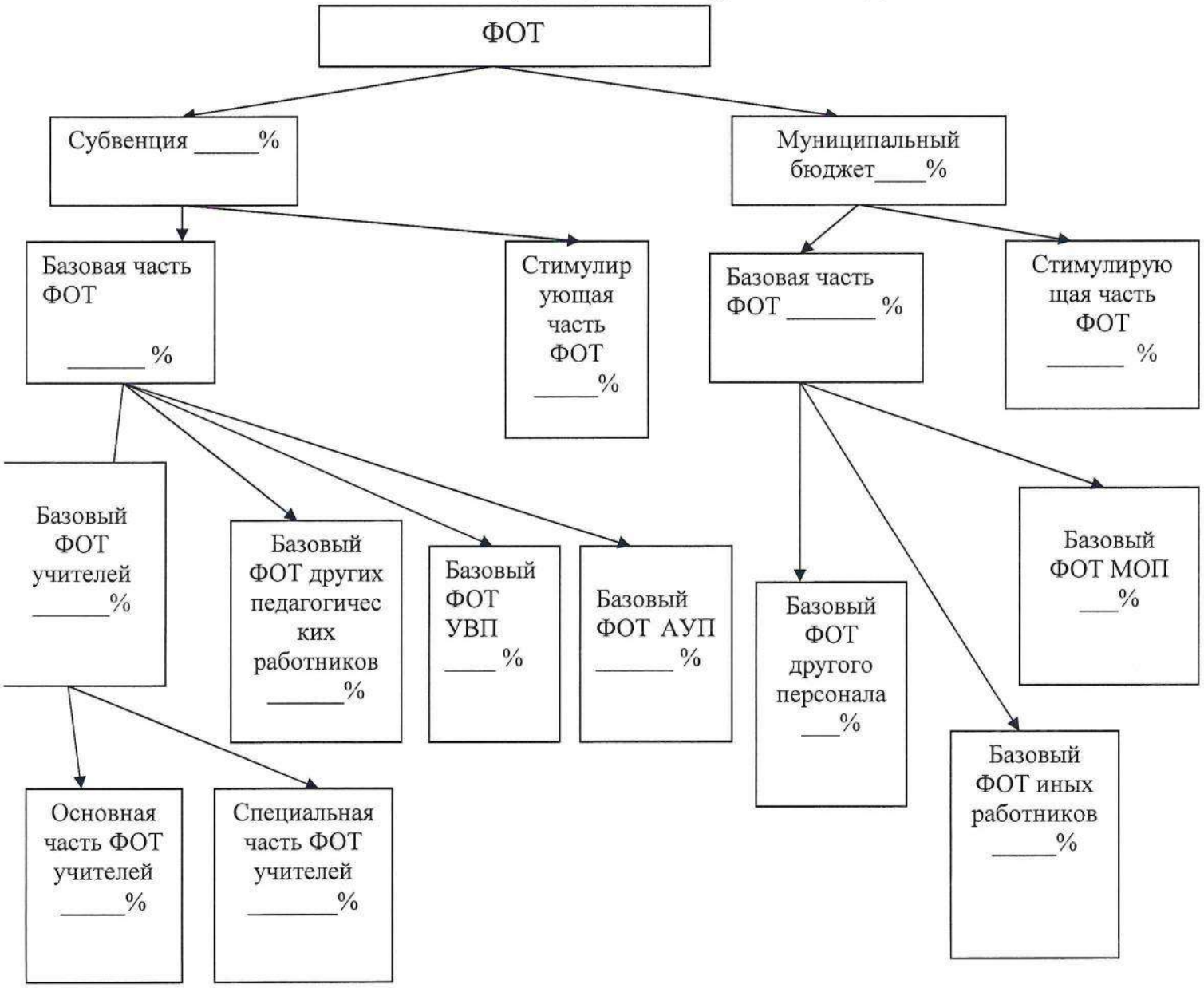
Приложение №1
к Положению о системе
оплаты труда работников
МБОУ СОШ № 206

Принято на общем собрании трудового коллектива протокол от «30» октября 2026г. № 2

Утверждено
Директор _____
приказ от «30» октября 2026г. № 248(2)

Мотивированное мнение: Председатель профсоюзной первичной организации протокол от «30» октября 2026г. № 21

Структура фонда оплаты труда учреждения
на _____ учебный год*



* при внесении изменений с примечанием (действует с 01.09.2024 года).

Приложение №2
к Положению о системе
оплаты труда работников
МБОУ СОШ № 206

Принято на общем собрании трудового коллектива протокол от «30» октября 2026г. № 2

Утверждено:
Директор
приказ от «30» октября 2026г № 248(2)

Мотивированное мнение:
Председатель профсоюзной первичной организации
протокол от «30» октября 2026г. № 21

1. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам должностей работников образования

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, рублей	Ставка заработной платы, рублей
1 квалификационный уровень	Инструктор по труду, старший вожатый	15 042	
	Инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель		15 042
2 квалификационный уровень	Инструктор-методист, педагог-организатор, социальный педагог	15 689	
	Концертмейстер, педагог дополнительного образования, тренер-преподаватель		15 689
3 квалификационный уровень	Методист, педагог-психолог, старший инструктор-методист, мастер производственного обучения	16 147	
	Воспитатель, старший педагог дополнительного образования, старший тренер-преподаватель		16147
4 квалификационный уровень	Преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, старший методист, педагог-библиотекарь, тьютор	27 093	

	Преподаватель, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед)		27 093

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

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

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

3.1. первого уровня:

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

3.2. второго уровня:

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

4. Профессиональная квалификационная группа

N п/п	Квалификационные уровни	Наименования профессий рабочих	Квалификационный разряд, степень важности и ответственности работ	Размер оклада, рублей
1	2	3	4	5
1. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»				
1.1	1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1 - 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным	1 квалификационный разряд	7447
			2 квалификационный разряд	7821
			3 квалификационный разряд	8195

		справочником работ и профессий рабочих; уборщик служебных помещений; уборщик территорий; гардеробщик; сторож (вахтер), рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий		
2. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»				
2.1	1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4, 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; слесарь-сантехник	4 квалификационный разряд	8569

1. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»			
1.1	1 квалификационный уровень	Делопроизводитель	7821
2. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»			
2.1	1 квалификационный уровень	Бухгалтер	10164,00
		Специалист по кадрам	10164,00

РАЗМЕРЫ

должностных окладов по должностям, трудовые функции, квалификационные требования и наименование по которым установлены в соответствии с профессиональными стандартами*

N п/п	Уровень квалификации, установленный в профессиональном стандарте по соответствующей трудовой функции	Размер должностного оклада, рублей*
1	2	3
1	5 уровень квалификации	10164,00
2	6 уровень квалификации	10560,00

Примечания: * - применяется при использовании следующих профессиональных стандартов:

профессиональный стандарт «Специалист в области охраны труда», утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 22.04.2021 N 274н;

профессиональный стандарт «Специалист в сфере закупок», утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 10.09.2025 N 625н;

Приложение №3
к Положению о системе
оплаты труда работников
МБОУ СОШ № 206

Принято на общем собрании трудового коллектива протокол от «30» октября 2026г. № 2

Утверждено.
Директор
приказ от «30» октября 2026г № 248(2)

Мотивированное мнение: Председатель профсоюзной первичной организации протокол от «30» октября 2026г. № 21

Размеры выплат из специальной части фонда оплаты труда*

№ п. п.	Виды выплат и условия		Рекомендуемое значение	
			% (от ставки заработной платы)	Размер, руб.
1.	**За сложность предмета**			
	1 группа сложности	Русский язык Литература Родной язык (русский) Родная литература (русская) Русский язык (ф) Иностранный язык (английский) Второй иностранный язык Математика Наглядная геометрия Алгебра Геометрия Вероятность и статистика Математика (ф) КАТ начальные классы: Чистописание учимся писать сочинения МИК Наглядная геометрия Иностранный язык Функциональная грамотность Математика Занимательная математика/проект деятельность	20%	3401,40 рублей

		Русский язык Родной русский язык(русский язык) Литературное чтение Литературное чтение на родном русском языке		
	2 группа сложности	Информатика Основы информатики Решение нестандартных задач по информатике Физика (ф) Физика Химия Начальные классы: Информатика Информатика и ИКТ	15%	2551,05 рублей
	3 группа сложности	История Обществознание ОДНКНР История Сибири Обществознание (Ф) Трудные вопросы обществознания География Биология Изобразительное искусство Музыка Труд (технология) Физическая культура Основы безопасности и защиты Родины Проект Психология Функциональная грамотность Воспитание культуры безопасности жизнедеятельности ТПК ВКБЖ Начальные классы: Окружающий мир ОРКСЭ Музыка ИЗО Физкультура Проектная деятельность 1-5	10%	1700,70 рублей

		Труд (технология) Спортивные игры		
2.		За обучение детей профильным предметам в профильных классах согласно учебному плану (с учетом объема учебной (преподавательской)) работы.	15%	2551,05 рублей
3.	**За проверку тетрадей**			
	Начальные классы:			
	русский язык и литературное чтение, математика		15%	2551,05 рублей
	иностранный язык		10%	1700,70 рублей
	Старшие классы:			
	Русский язык Литература Родной язык (русский) Родная литература (русская) Математика Наглядная геометрия Алгебра Геометрия Вероятность и статистика		15%	2551,05 рублей
	Иностранный язык (английский) Второй иностранный язык		10%	1700,70 рублей
4.	**За классное руководство**			
	Педагогическим работникам в месяц за каждого ученика			85 рублей
	Педагогическим работникам из средств федерального бюджета			5000 рублей

Приложение №5
к Положению о системе
оплаты труда работников
МБОУ СОШ № 206

Принято на общем собрании трудового коллектива протокол от «30» октября 2026г. № 2

Утверждено:
Директор
приказ от «30» октября 2026г. № 248(2)

Мотивированное мнение:
Председатель профсоюзной первичной организации
протокол от «30» октября 2026г. № 21

Перечень критериев оценивания за качественные показатели работы по педагогическим работникам

N п /п	Критерии	Показатели	Размер (балл)	Периодичность оценки
1	*2*	*3*	*4*	*5*
Учитель				
1.	Качество обучения и воспитания	Положительная динамика индивидуальных образовательных результатов обучающихся (по итогам мероприятий внутришкольного контроля, промежуточной и итоговой аттестации, Всероссийских проверочных работ, процедур независимой оценки качества, региональных, всероссийских и международных исследований)	до 10	По результатам проведения
		Положительная динамика метапредметных результатов обучающихся	до 10	По результатам проведения
		Результативность участия обучающихся в олимпиадах, конкурсах, турнирах, конференциях различного уровня в соответствии с Всероссийским и региональным календарем событий	до 10	По результатам проведения

		Процент занятий, проводимых с использованием практико-ориентированных технологий	до 10	
		Процент занятий, проводимых с применением интерактивных форм обучения	до 10	ежемесячно
		Процент обучающихся, занятых во внеурочной деятельности, дополнительном образовании, в том числе через формы партнерства с учреждениями дополнительного образования, организациями культуры, спорта, молодежной политики, предприятиями	до 10	ежемесячно
		Процент учеников, обучающихся по данному предмету по индивидуальным образовательным программам	до 10	1 раз в четверть по результатам мониторинга
		Результативность коррекционно-развивающей работы с обучающимися, в том числе имеющих инвалидность и ограниченные возможности здоровья	до 10	1 раз в четверть по результатам мониторинга
		Результаты организации и проведения мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья обучающихся (здоровьесберегающие технологии, тематические классные часы о здоровом образе жизни, дни здоровья, туристические походы и т. п.)	до 10	ежемесячно
		Доля обучающихся - участников внеклассных мероприятий по актуальным направлениям модернизации образования	до 10	ежемесячно
		Результативность профилактической работы по направлениям	до 10	По результатам проведения
		Снижение (отсутствие) пропусков обучающимися уроков без уважительной причины	до 10	ежемесячно
		Результативность работы по профориентации и социализации обучающихся	до 10	ежемесячно
		Результаты трансляции профессионального опыта (открытые уроки, мастер-классы, выступления на конференциях, семинарах, методических объединениях, профессиональные конкурсы различных уровней)	до 10	По результатам проведения
		Снижение частоты обоснованных обращений обучающихся, родителей, педагогов	до 10	ежемесячно

		по поводу конфликтных ситуаций и высокой уровень решения конфликтных ситуаций		
		Благоприятный психологический климат в классе (группе)	до 10	ежемесячно
		Обеспечение безопасности жизнедеятельности обучающихся (воспитанников) в учебно-воспитательном процессе	до 10	ежемесячно
		Работа с родителями (законными представителями)	до 10	ежемесячно
		Сохранность численности обучающихся	до 10	ежемесячно
		Посещаемость воспитанников образовательных учреждений	до 10	ежемесячно
		Процент занятий, проводимых с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий	до 10	По результатам проведения
		Степень удовлетворённости преподаванием предмета с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий по результатам опроса всех участников образовательных отношений	до 10	По результатам проведения
		Эффективное внедрение и использование педагогических технологий организации дистанционной учебной деятельности	до 10	По результатам проведения
		Востребованность дополнительных общеобразовательных программ (обязательно для учреждений, программы которых включены в реестр образовательных программ персонифицированного финансирования дополнительного образования детей)	до 10	По результатам проведения
		Итого: 240 баллов		
Преподаватель организатор основ безопасности защиты Родины				
1.	Качественная организация работы с допризывной молодежью	Качественное ведение документации по учету военнообязанных	до 10	ежемесячно
		Своевременное и качественное предоставление отчетности в военкоматы	до 10	ежемесячно
		Качественная подготовка и организация военно-полевых сборов	до 10	ежемесячно
2.	Качественное ведение	Качественное ведение документации, разработка и реализация плана мероприятий ГО	до 10	ежемесячно

	документации и выполнение плана работы ГО, ОТ, ППБ, ПДД			
3.	Высокий уровень руководства и организации	Участие в конкурсах, турслете, соревнованиях («Зарница», «Безопасное колесо») призовые места (I, II,III)	до 10	ежемесячно
		Итого: 50 баллов		
Советник руководителя общеобразовательной организации по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями)				
1.	Качественная организация работы детских общественных объединений	Качественная организация участия в детских социальных проектах;	до 10	ежемесячно
		Качественная организация деятельности ПО РДШ и школьного самоуправления;	до 10	ежемесячно
		Качественная организация и реализация Дней единых действий в рамках Всероссийского календаря образовательных событий	до 10	ежемесячно
		Качественная организация сотрудничества образовательной организации с общероссийскими общественно-государственными детско-юношескими организациями, общественными объединениями, имеющими патриотическую, культурную, спортивную, туристско-краеведческую, образовательно-просветительную, общеразвивающую и благотворительную направленность и взаимодействие образовательной организации с другими образовательными организациями, в том числе в рамках сетевого взаимодействия;	до 10	ежемесячно
		Качественная организация взаимодействия участников	до 10	ежемесячно

		образовательных отношений для накопления обучающимися социального опыта, опыта межнациональных отношений, формирования ценностных ориентаций и их самореализации;		
2.	Качественное ведение документации и выполнение плана работы	Качественное ведение документации	до 10	ежемесячно
		Разработка и реализация плана мероприятий	до 10	ежемесячно
		Итого: 70 баллов		
Педагог-библиотекарь				
1.	Информационное обеспечение учебно-воспитательного процесса в школе	Формирование, обработка и систематизированное хранение библиотечного фонда учебников	до 10	ежемесячно
		Создание школьной мультимедийной библиотеки Интернет-ресурсов по предметам и внеклассной работе и ознакомление работников через локальную сеть	до 10	ежемесячно
2.	Работа по сохранению библиотечного фонда	Состояние учебников, художественной литературы, находящихся на руках у учащихся	до 10	ежемесячно
3.	Пропаганда чтения как формы культурного досуга	Формирование, обработка и систематизированное хранение библиотечного фонда художественной литературы	до 10	ежемесячно
		Составление каталогов, карточек, указателей, тематические обзоры	до 10	ежемесячно
		Организация читательских конференций	до 10	ежемесячно
		Проведение библиотечных уроков	до 10	ежемесячно
4.	Качественное ведение	Качественное ведение документации	до 10	ежемесячно

	документации			
		Итого: 80 баллов		
Учитель-логопед, учитель -дефектолог				
1.	Результативность логопедической работы вне занятий	Консультирование детей, **родителей**, (законных представителей), воспитателей по вопросам коррекционной педагогики.	до 10	ежемесячно
		Проведение родительских собраний, анкетирований, собеседований.	до 10	ежемесячно
2.	Создание комфортных условий обучения	Сохранение и развитие материально-технической базы, содержание логопедического кабинета	до 10	ежемесячно
		обеспечение требований и норм по соблюдению санитарно-гигиенических условий.	до 10	ежемесячно
		Эстетическое оформление предметной среды	до 10	ежемесячно
		Систематическое использование в коррекционной работе здоровьесберегающих технологий (физминуток, гимнастики для глаз, пальчиковой гимнастики, элементов массажа, ароматерапии, музыкотерапии и т.п.)	до 10	ежемесячно
3.	Методическая работа	Посещение занятий, мероприятий педагогов с целью выработки и соблюдения единых требований к речи детей.	до 10	ежемесячно
		Проведение мастер-классов, семинаров, открытых занятий, мероприятий различного уровня.	до 10	ежемесячно
4.	Качественное ведение документации	Качественное ведение документации	до 10	ежемесячно
		Итого		
Социальный педагог, педагог-психолог				
1.	Результативнос	Проведение занятий с использованием современных образовательных	до 10	ежемесячно

	ть коррекционно-развивающей работы с учащимися	технологий, включая информационные, а также цифровые образовательные ресурсы		
		Своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля	до 10	ежемесячно
		Снижение количества учащихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних	до 10	ежемесячно
		Организация жизнедеятельности детей, их воспитание, сохранение и укрепление здоровья детей, создание обстановки эмоционального комфорта	до 10	ежемесячно
		Эффективная посредническая деятельность с обучающимися и учреждением, организацией, семьей, средой, специалистами различных социальных служб, ведомств и административных органов	до 10	ежемесячно
		Итого: 50 баллов		
Педагог -организатор				
1.	Организационно-педагогическое обеспечение проектирования и реализации программ воспитания	Проектирование содержания воспитательного процесса в общеобразовательном учреждении в соответствии с требованиями ФГОС ОО	до 10	ежемесячно
		Организация вечеров, праздников, походов, экскурсий, а также поддержание социально значимых инициатив учащихся в сфере их свободного времени, досуга и развлечений, учитывая личность учащегося, развитие его мотивации, познавательных интересов и способностей	до 10	ежемесячно
2.	Организация работы	Достижения учащихся, определение эффективности занятий по внеурочной деятельности на основе развития опыта творческой деятельности, познавательного интереса детей, применяя компьютерные технологии, в том числе текстовые редакторы, презентации и электронные таблицы в своей работе	до 10	ежемесячно
		Привлечение учащихся в различные формы внеклассной и внешкольной деятельности согласно требованиям ФГОС	до 10	ежемесячно

3.	Организационно-методическое обеспечения воспитательной деятельности	разработка информационно-методических материалов по основным направлениям воспитательной деятельности	до 10	ежемесячно
		Организационно-методическое сопровождение досуговых мероприятий	до 10	ежемесячно
4.	Качественное ведение документации	Качественное ведение документации	до 10	ежемесячно
5.	Качественная организация льготного питания	Качественное ведение документации по льготному питанию	до 10	ежемесячно
		Отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей) учащихся	до 10	ежемесячно
		Своевременная подача отчетности	до 10	ежемесячно
		Своевременное размещение меню на сайтах	до 10	ежемесячно
		Профилактические консультации учащихся и их родителей о режиме питания, восстановлении после перенесенных заболеваний	до 10	ежемесячно
		Итого: 110 баллов		
Тьютор				
1.	Динамика образовательных достижений	Динамика развития обучающихся в процессе тьюторского сопровождения (по разработанным маршрутам)	до 10	ежемесячно
		Организация участия родителей (законных представителей) обучающихся в разработке и реализации индивидуальных образовательных маршрутов, учебных планов, проектов	до 10	ежемесячно
2.	Выявление и развитие способностей воспитанников	Мониторинг выявления результатов индивидуальных особенностей, интересов, способностей, проблем, затруднений обучающихся в процессе образования	до 10	ежемесячно
		Результаты выявления индивидуальных особенностей, интересов, способностей, проблем, затруднений обучающихся в процессе	до 10	ежемесячно

		образования		
		Итого: 40 баллов		
Методист				
1.	Методическая работа	Доля повышения квалификации и переподготовки работников по соответствующим направлениям их деятельности, аттестации педагогических работников	до 10	ежемесячно
		Качественная организация совместно с руководителями методических объединений работы по разработке методических пособий, контрольно-оценочных средств, учебно-планирующей документации, обеспечивающих образовательный процесс.	до 10	ежемесячно
		Качественное оказание помощи (молодым), педагогическим работникам в подготовке к планированию уроков и аттестации.	до 10	ежемесячно
2.	Качественная организация работы	Стабильность коллектива	до 10	ежемесячно
		Соблюдение норм служебной и профессиональной этики, правил поведения и общения	до 10	ежемесячно
		Отсутствие замечаний по срокам и качеству предоставления отчетности, информации	до 10	ежемесячно
		Отсутствие замечаний по качеству разработанной нормативной и методической документации, регламентирующей деятельность учреждения	до 10	ежемесячно
		Обеспечение информационной открытости учреждения, популяризация деятельности учреждения (сайт школы)	до 10	ежемесячно
3.	Профессиональная этика	Соблюдает культуру и этику общения с коллегами по работе, обучающимися и их родителями (законными представителями), этические нормы поведения в общеобразовательном учреждении, в быту и общественных местах, соответствующие общественному положению педагога	до 10	ежемесячно
		Итого: 90 баллов		
Тренер-преподаватель				
1.	Создание комфортных	Проводит учебные занятия, опираясь на достижения в области методической, педагогической и психологической наук, возрастной	до 10	ежемесячно

	условий обучения	психологии и школьной гигиены, а также современных информационных технологий с использованием наиболее эффективных методов спортивной подготовки обучающихся и их оздоровления		
		Обеспечивает и анализирует достижение и подтверждение обучающимися, воспитанниками уровней спортивной (физической) подготовки, оценивает эффективность их обучения	до 10	ежемесячно
		Обеспечивает охрану жизни и здоровья обучающихся, воспитанников во время образовательного процесса.	до 10	ежемесячно
2.	Профессиональная этика	Соблюдает культуру и этику общения с коллегами по работе, обучающимися и их родителями (законными представителями), этические нормы поведения в общеобразовательном учреждении, в быту и общественных местах, соответствующие общественному положению педагога	до 10	ежемесячно
		Итого: 50 баллов		

Приложение №6
к Положению о системе
оплаты труда работников
МБОУ СОШ № 206

Принято на общем собрании трудового коллектива протокол от «30» октября 2026г. № 2

Утверждено:
Директор _____
приказ от «30» октября 2026г. № 248(2)

Мотивированное мнение:
Председатель профсоюзной первичной организации
протокол от «30» октября 2026г. № 21

Перечень критериев оценивания за качественные показатели
административно-управленческого персонала

N п /п	Критерии	Показатели	Размер (балл)	Периодичность оценки (ежемесячно, ежеквартально
1	*2*	*3*	*4*	*5*
Заместитель директора по учебно-воспитательной работе				
1.	Качество и общедоступность образования	Выполнение планового объема оказываемых муниципальных услуг (работ), установленного муниципальным заданием	до 10	ежемесячно
		Сохранение контингента обучающихся	до 10	ежемесячно
		Достижение обучающимися более высоких показателей реализации образовательных программ по сравнению с предыдущим периодом	до 10	ежемесячно
		Наличие призеров олимпиад, конкурсов, соревнований разных уровней	до 10	ежемесячно
		Высокий уровень организации и проведения итоговой аттестации	до 10	ежемесячно
		Высокие результаты методической деятельности (призовые места в конкурсах, конференциях и т.д.)	до 10	ежемесячно

		Организация и проведение семинаров, совещаний по вопросам повышения качества образования, участие в работе районных методических объединений	до 10	ежемесячно
		Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ научного общества обучающихся	до 10	ежемесячно
		Мероприятия по поддержке талантливых и одаренных детей	до 10	ежемесячно
2.	Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	Ресурсное обеспечение учебно-воспитательного процесса (материально-техническая база, оборудование, информационно-методическое обеспечение образовательного процесса, соответствие требованиям санитарных норм и норм безопасности и т.д.)	до 10	ежемесячно
		Обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения (температурный, световой режим и т.д.)	до 10	
		Обеспечение комфортных санитарно-бытовых условий (наличие оборудованных гардеробов, туалетов, мест личной гигиены и т.д.)	до 10	
		Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, выполнение необходимых объемов текущего и капитального ремонта	до 10	
		Эстетические условия, оформление учреждения, помещений для занятий, наличие ограждения и состояние территории вокруг учреждения	до 10	
3.	Кадровый потенциал учреждения	Укомплектованность педагогическими кадрами, их качественный состав	до 10	ежемесячно
		Доля работников, прошедших повышение квалификации, профессиональную переподготовку	до 10	ежемесячно
		Развитие педагогического творчества (участие педагогов и руководителей в научно-исследовательской, опытно-экспериментальной работе, конкурсах, конференциях)	до 10	ежемесячно

		Стабильность педагогического коллектива, работа по привлечению молодых специалистов	до 10	ежемесячно
	Социальный критерий	Доля обучающихся из семей, находящихся в трудной жизненной ситуации	до 10	ежемесячно
		Уровень организации каникулярного отдыха обучающихся, совершенствование форм и содержания досуга детей и подростков	до 10	ежемесячно
4.	Эффективность управленческой деятельности	Обеспечение государственно-общественного характера управления в учреждении (наличие органов самоуправления, управляющих или попечительских советов и др.), своевременность проведения их заседаний	до 10	ежемесячно
		Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов и др.)	до 10	ежемесячно
		Отсутствие замечаний по срокам и качеству подготовки и (или) правовой экспертизы локальных нормативных актов учреждения (приказов, положений, должностных инструкций и т. п.)	до 10	ежемесячно
		Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций, уровень их решения	до 10	ежемесячно
		Эффективная финансово-хозяйственная деятельность	до 10	ежемесячно
		Отсутствие нарушений финансово-хозяйственной деятельности в результате проверок	до 10	ежемесячно
5.	Сохранение и укрепление здоровья обучающихся, формирование здорового и безопасного образа жизни	Высокий уровень сохранения здоровья обучающихся	до 10	ежемесячно
		Снижение заболеваемости обучающихся по остроте зрения, нарушению осанки	до 10	ежемесячно
		Организация обучения детей с ограниченными возможностями здоровья	до 10	ежемесячно

		Итого:290 баллов		

N п /п	Критерии	Показатели	Размер (балл)	Периодичность оценки (ежемесячно, ежеквартально)
1	*2*	*3*	*4*	*5*
		Заместителя директора по воспитательной работе		
1.	Качество и общедоступность образования	Выполнение планового объема оказываемых муниципальных услуг (работ), установленного муниципальным заданием	до 10	ежемесячно
		Сохранение контингента обучающихся	до 10	ежемесячно
		Достижение обучающимися более высоких показателей реализации образовательных программ по сравнению с предыдущим периодом	до 10	ежемесячно
		Наличие призеров олимпиад, конкурсов, соревнований разных уровней	до 10	ежемесячно
		Высокие результаты методической деятельности (призовые места в конкурсах, конференциях и т.д.)	до 10	ежемесячно
		Организация и проведение семинаров, совещаний по вопросам повышения качества образования, участие в работе районных методических объединений	до 10	ежемесячно
		Мероприятия по поддержке талантливых и одаренных детей	до 10	ежемесячно
2.	Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	Ресурсное обеспечение учебно-воспитательного процесса (материально-техническая база, оборудование, информационно-методическое обеспечение образовательного процесса, соответствие требованиям санитарных норм и норм безопасности и т.д.)	до 10	ежемесячно
		Обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения (температурный, световой режим и т.д.)	до 10	
		Обеспечение комфортных санитарно-бытовых условий (наличие оборудованных гардеробов, туалетов, мест личной гигиены и т.д.)	до 10	

		Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, выполнение необходимых объемов текущего и капитального ремонта	до 10	
		Эстетические условия, оформление учреждения, помещений для занятий, наличие ограждения и состояние территории вокруг учреждения	до 10	
		Развитие педагогического творчества (участие педагогов и руководителей в научно-исследовательской, опытно-экспериментальной работе, конкурсах, конференциях)	до 10	ежемесячно
	Социальный критерий	Доля обучающихся из семей, находящихся в трудной жизненной ситуации	до 10	ежемесячно
		Уровень организации каникулярного отдыха обучающихся, совершенствование форм и содержания досуга детей и подростков	до 10	ежемесячно
4.	Эффективность управленческой деятельности	Обеспечение государственно-общественного характера управления в учреждении (наличие органов самоуправления, управляющих или попечительских советов и др.), своевременность проведения их заседаний	до 10	ежемесячно
		Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов и др.)	до 10	ежемесячно
		Отсутствие замечаний по срокам и качеству подготовки и (или) правовой экспертизы локальных нормативных актов учреждения (приказов, положений, должностных инструкций и т. п.)	до 10	ежемесячно
		Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций, уровень их решения	до 10	ежемесячно
		Призовые места в смотрах (конкурсах) федерального и регионального уровней	до 10	ежемесячно
		Эффективная финансово-хозяйственная деятельность	до 10	ежемесячно
		Отсутствие нарушений финансово-хозяйственной деятельности в	до 10	ежемесячно

		результате проверок		
5.	Сохранение и укрепление здоровья обучающихся, формирование здорового и безопасного образа жизни	Высокий уровень сохранения здоровья обучающихся	до 10	ежемесячно
		Снижение заболеваемости обучающихся по остроте зрения, нарушению осанки	до 10	ежемесячно
		Организация обеспечения обучающихся горячим питанием, организация медицинских пунктов	до 10	ежемесячно
		Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья обучающихся (праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья, туристические походы, военно-полевые сборы и т.п.)	до 10	ежемесячно
		Организация обучения детей с ограниченными возможностями здоровья	до 10	ежемесячно
		Итого: 270 баллов		

N п /п	Критерии	Показатели	Размер (балл)	Периодичность оценки (ежемесячно, ежеквартально)
1	*2*	*3*	*4*	*5*
	Заместитель директора по административно-хозяйственной работе			
1.	Качество и общедоступность образования	Выполнение планового объема оказываемых муниципальных услуг (работ), установленного муниципальным заданием	до 10	ежемесячно
		Обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения (температурный, световой режим и т.д.)	до 10	ежемесячно
		Обеспечение комфортных санитарно-бытовых условий (наличие оборудованных гардеробов, туалетов, мест личной гигиены и т.д.)	до 10	
		Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, выполнение необходимых объемов текущего и	до 10	

		капитального ремонта		
		Эстетические условия, оформление учреждения, помещений для занятий, наличие ограждения и состояние территории вокруг учреждения	до 10	
3.	Кадровый потенциал учреждения	Укомплектованность педагогическими кадрами, их качественный состав	до 10	ежемесячно
		Доля работников, прошедших повышение квалификации, профессиональную переподготовку	до 10	ежемесячно
		Развитие педагогического творчества (участие педагогов и руководителей в научно-исследовательской, опытно-экспериментальной работе, конкурсах, конференциях)	до 10	ежемесячно
		Стабильность педагогического коллектива, работа по привлечению молодых специалистов	до 10	ежемесячно
	Социальный критерий	Соблюдений правил пожарной безопасности, охраны труда, техники безопасности, санитарных норм	до 10	ежемесячно
		Своевременное предотвращение аварийных ситуаций	до 10	ежемесячно
		Обеспечение контроля за санитарным состоянием помещений бассейна	до 10	ежемесячно
		Обеспечение выполнения всех разделов, касающихся санитарно-противоэпидемического режима бассейна	до 10	ежемесячно
		Осуществление контроля рационального использования материальных ресурсов (электроэнергии, тепла, воды)	до 10	ежемесячно
		Обеспечение своевременного обслуживания и ремонта зданий и оборудования	до 10	ежемесячно
		Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов и др.)	до 10	ежемесячно
		Отсутствие замечаний по срокам и качеству подготовки и (или) правовой экспертизы локальных нормативных актов учреждения (приказов, положений, должностных инструкций и т. п.)	до 10	ежемесячно
		Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных	до 10	ежемесячно

		ситуаций, уровень их решения		
		Эффективная финансово-хозяйственная деятельность	до 10	ежемесячно
		Отсутствие нарушений финансово-хозяйственной деятельности в результате проверок	до 10	ежемесячно
		Итого: 200 баллов		

Приложение №7
к Положению о системе
оплаты труда работников
МБОУ СОШ № 206

Принято на общем собрании трудового коллектива протокол от «30» октября 2026г. № 2

Утверждено:
Директор _____
приказ от «30» октября 2026г. № 248(2)

Мотивированное мнение:
Председатель профсоюзной первичной организации
протокол от «30» октября 2026г. № 21

Перечень критериев оценивания за качественные показатели
главного бухгалтера

N п /п	Критерии	Показатели	Размер (балл)	Периодичность оценки ежемесячно, ежеквартально
1	*2*	*3*	*4*	*5*
		Отсутствие фактов нецелевого, неэффективного и неправомерного использования бюджетных средств	до 10	ежемесячно
		Отсутствие замечаний по качеству разработанной нормативной и методической документации, регламентирующей деятельность учреждения	до 10	ежемесячно
		Отсутствие замечаний по срокам и качеству подготовки и (или) правовой экспертизы локальных нормативных актов учреждения (приказов, положений, должностных инструкций и т. п.)	до 10	ежемесячно
		Отсутствие замечаний по срокам и качеству выполнения поручений, предоставления отчетности, информации	до 10	ежемесячно
		Осуществление правового сопровождения процесса заключения договоров,	до 10	ежемесячно

		соглашений и других юридических документов, мониторинга изменений в законодательстве		
		Соблюдение положений и норм, установленных трудовым законодательством при оформлении трудовых отношений с работниками	до 10	ежемесячно
		Отсутствие замечаний по срокам и качеству подготовки и (или) правовой экспертизы локальных нормативных актов учреждения (приказов, положений, должностных инструкций и т. п.)	до 10	ежемесячно
		Отсутствие обоснованных обращений работников по поводу конфликтных ситуаций, уровень их решения	до 10	ежемесячно
		Эффективная финансово-хозяйственная деятельность	до 10	ежемесячно
		Отсутствие нарушений финансово-хозяйственной деятельности в результате проверок	до 10	ежемесячно
		Итого: 100 баллов		

Приложение №8
к Положению о системе
оплаты труда работников
МБОУ СОШ № 206

Принято на общем собрании трудового коллектива протокол от «30» октября 2026г. № 2

Утверждено:
Директор _____
приказ от «30» октября 2026г. № 248(2)

Мотивированное мнение:
Председатель профсоюзной первичной организации
протокол от «30» октября 2026г. № 21

Перечень критериев оценивания за качественные показатели
учебно-вспомогательного персонала

N п/п	Критерии	Показатели	Размер (балл)	Периодичность оценки (ежемесячно, ежеквартально)
1	*2*	*3*	*4*	*5*
Лаборант				
1.	Качество условий обучения учащихся	Обеспечение бесперебойной и надежной работы всех видов лабораторного оборудования	до 10	ежемесячно
		Качественное обслуживание учебного процесса	до 10	ежемесячно
		Содержание помещения лаборатории в надлежащем санитарном состоянии	до 10	ежемесячно
		Отсутствие жалоб со стороны законных представителей учащихся, педагогических работников на работу лаборанта	до 10	ежемесячно
		Обеспечение выполнения всех разделов, касающихся санитарно-противоэпидемического режима бассейна (для лаборанта бассейна)	до 10	ежемесячно
		Итого: 50 баллов		

Диспетчер образовательного учреждения				
1.	Качество условий обучения учащихся	Отсутствие замечаний по составлению расписания занятий (уроков) и осуществлении оперативного регулирования организации образовательного процесса и других видов деятельности в образовательном учреждении, его подразделениях в соответствии с образовательной программой образовательного учреждения, в том числе с использованием компьютерных программ и технологий	до 10	ежемесячно
		Соблюдение санитарных норм и правил при составлении расписания учебных занятий	до 10	ежемесячно
		Обеспечивает рациональное использование современных электронных средств оперативного управления образовательным процессом в образовательном учреждении	до 10	ежемесячно
2.	Качество ведения документации	Отсутствие по ведению диспетчерского журнала (электронный журнал)	до 10	ежемесячно
		Отсутствие замечаний по срокам представления отчетов, о ходе образовательного процесса	до 10	ежемесячно
		Отсутствие нарушений и замечаний надзорных органов по результатам проверок	до 10	ежемесячно
		Итого: 60 баллов		
Секретарь учебной части				
1.	Качество ведения документации	Отсутствие замечаний по срокам и качеству предоставления отчетности, информации	до 10	ежемесячно
		Эффективная организация работы с электронным документооборотом, входящей и исходящей корреспонденции	до 10	
			до 10	ежемесячно
2.	Эффективность деятельности	Своевременная обработка поступающей в образовательное учреждение корреспонденции, передача ее в соответствии с указаниями руководителя образовательного учреждения в	до 10	ежемесячно

		структурные подразделения или конкретные исполнителям для использования в процессе работы либо подготовки ответов.		
		Отсутствие замечаний в ведении делопроизводства, в том числе и в электронной форме	до 10	ежемесячно
		Своевременная подготовка проектов приказов и распоряжений по движению контингента обучающихся	до 10	ежемесячно
		Соблюдение правил ведения алфавитной книги обучающихся	до 10	ежемесячно
		Качественное выполнение различных операций с применением компьютерной техники по программам, предназначенным для сбора, обработки и представления информации	до 10	ежемесячно
3.	Профессиональная этика	Соблюдает культуру и этику общения с коллегами по работе, обучающимися и их родителями (законными представителями), этические нормы поведения в общеобразовательном учреждении, в быту и общественных местах, соответствующие общественному положению педагога	до 10	ежемесячно
		Отсутствие обоснованных жалоб на работу секретаря	до 10	ежемесячно
		Итого :100 баллов		

Приложение №9
к Положению о системе
оплаты труда работников
МБОУ СОШ № 206

Принято на общем собрании трудового коллектива протокол от «30» октября 2026г. № 2

Утверждено:
Директор _____
приказ от «30» октября 2026г. № 248(2)

Мотивированное мнение:
Председатель профсоюзной первичной организации
протокол от «30» октября 2026г. № 21

Перечень критериев оценивания за качественные показатели
иным работникам (УВП местный бюджет)

N п/п	Критерии	Показатели	Размер (балл)	Периодичность оценки (ежемесячно, ежеквартально
1	*2*	*3*	*4*	*5*
		Бухгалтер		
1.	Позитивные результаты деятельности	Отсутствие замечаний по качеству разработанной нормативной и методической документации, регламентирующей деятельность учреждения	до 10	ежемесячно
		Отсутствие нарушений финансово-хозяйственной деятельности в результате проверок	до 10	
		Качественное ведение документации	до 10	
		Отсутствие замечаний по срокам и качеству предоставления отчетности, информации	до 10	

		Отсутствие нарушений и замечаний надзорных органов по результатам проверок	до 10	
		Отсутствие замечаний по срокам и качеству выполнения поручений	до 10	
		Отсутствие обоснованных жалоб	до 10	
		Отражает на счетах бухгалтерского учета операции, связанные с движением основных средств	до 10	
		Итого: 80 баллов		
Специалист по кадрам				
1.	Качество ведения документации	Соблюдение положений и норм, установленных трудовым законодательством при оформлении трудовых отношений с работниками	до 10	ежемесячно
		Организация текущего хранения кадровых документов	до 10	
		Своевременное и качественное исполнение поручений директора	до 10	
2.	Ответственное отношение к своим обязанностям	Ответственность за принятие и исполнение управленческих решений, творческая инициатива в интересах развития учреждения	до 10	
		Своевременное и качественное оформление и сдача отчётных документов	до 10	
		Постоянное взаимодействие с организациями в вопросах пенсионного обеспечения, медицинского обслуживания и воинского учёта сотрудников;	до 10	
		Обеспечение сохранности и учёт архивных документов	до 10	
3.	Позитивные результаты деятельности	Отсутствие замечаний по срокам и качеству выполнения поручений, предоставления отчетности, информации	до 10	
4.	Профессиональная этика	Соблюдает культуру и этику общения с коллегами по работе	до 10	
5.	Дополнительная деятельность	Дополнительные объемы работ	до 10	
		Итого: 90 баллов		

		Делопроизводитель		
1.	Качество ведения документации	Документационное обеспечение деятельности общеобразовательного учреждения	до 10	ежемесячно
		Организация обработки дел для последующего хранения	до 10	
		Организация текущего хранения документов	до 10	
2.	Позитивные результаты деятельности	Отсутствие замечаний по срокам и качеству выполнения поручений, предоставления отчетности, информации	до 10	
		Отсутствие замечаний по качеству разработанной нормативной и методической документации, регламентирующей деятельность учреждения	до 10	
		Обеспечение информационной открытости учреждения, популяризация деятельности учреждения	до 10	
		Отсутствие нарушений и замечаний надзорных органов по результатам проверок	до 10	
3.	Профессиональная этика	Соблюдает культуру и этику общения с коллегами по работе, обучающимися и их родителями (законными представителями), этические нормы поведения в общеобразовательном учреждении, в быту и общественных местах, соответствующие общественному положению педагога	до 10	
		Итого: 80 баллов		
		Специалист по охране труда		
8.	Позитивные результата деятельности	Нормативное обеспечение безопасных условий и охраны труда	до 10	ежемесячно
		Разработка, согласование и актуализация проектов локальных нормативных актов, содержащих требования по обеспечению безопасных условий и охраны труда	до 10	
		Организация подготовки работников в области охраны труда	до 10	
		Подготовка информации и документов, представляемых органам исполнительной власти, органам профсоюзного контроля, необходимых для осуществления ими своих полномочий	до 10	
		Формирование документов статистической отчетности, внутреннего документооборота, содержащих информацию по вопросам охраны труда	до 10	
		Своевременное проведения обязательных медицинских осмотров (освидетельствований), обязательных психиатрических освидетельствований	до 10	

		работников организации		
		Обеспечение контроля за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах	до 10	
		Содействие обеспечению функционирования системы управления охраной труда	до 10	
		Обеспечение расследования и учета несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний	до 10	
		Итого: 90 баллов		
		Контрактный управляющий, специалист по закупкам		
	Позитивные результата деятельности			ежемесячно
		Осуществление своевременной подготовки документов о закупках, надлежащее их оформление	до 10	ежемесячно
		Соблюдение законодательства, регулирующего деятельность в сфере закупок	до 10	ежемесячно
		Осуществление правового сопровождения процесса заключения договоров, соглашений и других юридических документов, мониторинга изменений в законодательстве	до 10	ежемесячно
		сбора данных о потребностях, ценах на товары, работы, услуги	до 10	ежемесячно
		подготовки закупочной документации	до 10	ежемесячно
		обработки результатов закупки и заключения контракта	до 10	ежемесячно
		Разрабатывает план-график закупок, осуществляют подготовку изменений для внесения в план-график, размещает в единой информационной системе план-график и внесенные в него изменения	до 10	ежемесячно
		Обеспечивает осуществление закупок, в том числе заключение контрактов	до 10	ежемесячно
		Участвует в рассмотрении дел об обжаловании результатов определения поставщиков (подрядчиков, исполнителей) и осуществляют подготовку материалов для выполнения претензионно-исковой работы	до 10	ежемесячно
		Организует в случае необходимости на стадии планирования закупок консультации с поставщиками (подрядчиками, исполнителями) и участвует в таких консультациях в целях определения состояния конкурентной среды на соответствующих рынках товаров, работ, услуг, определения наилучших технологий и решений для обеспечения нужд организации	до 10	ежемесячно
		Итого:100 баллов		

Приложение №10
к Положению о системе
оплаты труда работников
МБОУ СОШ № 206

Принято на общем собрании трудового коллектива протокол от «30» октября 2026г. № 2

Утверждено:
Директор
приказ от «30» октября 2026г. № 248(2)

Мотивированное мнение:
Председатель профсоюзной первичной организации
протокол от «30» октября 2026г. № 21

Перечень критериев оценивания за качественные показатели
младшего-обслуживающего персонала

N п/п	Критерии	Показатели	Размер (балл)	Периодичность оценки (ежемесячно, ежеквартально)
1	*2*	*3*	*4*	*5*
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий				
1.	Позитивные результата деятельности	Отсутствие аварийных ситуаций	до 10	ежемесячно
		Отсутствие обоснованных жалоб	до 10	ежемесячно
		Качественное выполнение разовых поручений руководителя, заместителя директора по АХР	до 10	ежемесячно
		Качественное и своевременное выполнение заявок работников школы	до 10	ежемесячно
		Содержит в надлежащем санитарном состоянии объекты, которые закреплены за ним	до 10	ежемесячно

		Соблюдает положения должностной инструкции рабочего по комплексному обслуживанию здания школы, существующие нормы служебной этики, не совершает действий, которые затрудняют работу, а так же приводят к подрыву авторитета учреждения	до 10	ежемесячно
		Соблюдает культуру и этику общения с коллегами по работе, обучающимися и их родителями (законными представителями), этические нормы поведения в общеобразовательном учреждении	до 10	ежемесячно
		Обеспечение сохранности имущества и инвентаря, принадлежащего учреждению	до 10	ежемесячно
		Итого: 80 баллов		
Уборщик служебных помещений				
2.	Позитивные результата деятельности	Озеленение помещений учреждения	до 10	ежемесячно
		Качество генеральных уборок закрепленных помещений учреждения	до 10	
		Качественное и своевременное выполнение разовых поручений	до 10	
		Качественная уборка территории санитарной зоны школы, своевременной вынос мусора из помещений школы	до 10	
		Соблюдает культуру и этику общения с коллегами по работе, обучающимися и их родителями (законными представителями), этические нормы поведения в общеобразовательном учреждении	до 10	
		Отсутствие замечаний по содержанию в чистоте помещений учреждения	до 10	
		Обеспечение сохранности имущества и инвентаря, принадлежащего учреждению	до 10	
		Отсутствие обоснованных жалоб	до 10	
		Итого: 80 баллов		
Гардеробщик				
3.	Позитивные результата	Обеспечение бесперебойной работы гардероба	до 10	ежемесячно
		Обеспечение сохранности материальных ценностей	до 10	

	деятельности	Содержание в чистоте и порядке гардероба	до 10	
		Отсутствие обоснованных жалоб	до 10	
		Соблюдает культуру и этику общения с коллегами по работе, обучающимися и их родителями (законными представителями), этические нормы поведения в общеобразовательном учреждении	до 10	
		Итого: 50 баллов		
Сторож (вахтер)				
4.	Позитивные результата деятельности	Отсутствие порчи школьного имущества во время дежурства, сохранность имущества учреждения	до 10	ежемесячно
		Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации	до 10	
		Соблюдает культуру и этику общения с коллегами по работе, обучающимися и их родителями (законными представителями), этические нормы поведения в общеобразовательном учреждении	до 10	
		Отсутствие обоснованных жалоб	до 10	
		Итого: 40 баллов		
Уборщик территории				
5.	Позитивные результата деятельности	Участие в озеленении прилегающих территорий	до 10	ежемесячно
		Участие в субботниках	до 10	
		Отсутствие замечаний по содержанию в чистоте территории учреждения	до 10	
		Отсутствие обоснованных жалоб	до 10	
		Соблюдает культуру и этику общения с коллегами по работе, обучающимися и их родителями (законными представителями), этические нормы поведения в общеобразовательном учреждении	до 10	
		Обеспечение сохранности имущества и инвентаря, принадлежащего учреждению	до 10	

		Итого: 60 баллов		
Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования, слесарь-сантехник				
6.	Позитивные результата деятельности	Обеспечение бесперебойной работы электрического снабжения, сантехнического оборудования	до 10	ежемесячно
		Качественное и своевременное выполнение разовых поручений	до 10	ежемесячно
		Качественное и своевременное выполнение заявок работников школы	до 10	ежемесячно
		Отсутствие обоснованных жалоб	до 10	ежемесячно
		Соблюдает культуру и этику общения с коллегами по работе, обучающимися и их родителями (законными представителями), этические нормы поведения в общеобразовательном учреждении	до 10	ежемесячно
		Обеспечение сохранности имущества и инвентаря, принадлежащего учреждению	до 10	ежемесячно
		Своевременное предотвращение аварийных ситуаций	до 10	ежемесячно
		Итого:70 баллов		

Приложение №11
к Положению о системе
оплаты труда работников
МБОУ СОШ № 206

Принято на общем собрании трудового коллектива протокол от «30» октября 2026г. № 2

Утверждено:
Директор _____
приказ от «30» октября 2026г. № 248(2)

Мотивированное мнение:
Председатель профсоюзной первичной организации
протокол от «30» октября 2026г. № 21

Лист оценки деятельности (категория работника) за месяц
(*должность работника*) _____
(*ФИО*)

№	**Критерий**	Показатели по критерию балл,	периодичность оценки (ежемесячно, ежеквартально) *(уточнить*	Оценка деятельности в баллах			Примечание
				работника	администратора	Комиссии	
	итого						

Приложение №12
к Положению о системе
оплаты труда работников
МБОУ СОШ № 206

Принято на общем собрании трудового коллектива протокол от «30» октября 2026г. № 2

Утверждено:
Директор _____
приказ от «30» октября 2026г. № 248(2)

Мотивированное мнение:
Председатель профсоюзной первичной организации
протокол от «30» октября 2026г. № 21

Расчетный лист за _____ месяц _____г.

Сотрудник _____				**Подразделение:**_____	
Должность: учитель				**Табельный номер**____	
Норма рабочего времени:				Должностной оклад, оклад, ставка заработной платы:	
Вид	Дни	Часы	Сумма	Вид	сумма
1.Начислено				**2.Удержано**	
Оплата за фактическую работу (учебную нагрузку)				НДФЛ	
Компенсационные выплаты*:				Профвзносы	
выплаты, предусмотренные ТК РФ и иными нормативными правовыми актами РФ:					
➢ за работу в ночное время					
➢ за совмещение профессий					
➢ за работу в выходные и нерабочие праздничные дни					
➢ за сверхурочную работу					
выплаты, связанные с особенностями работы:					
➢ за индивидуальную работу по нагрузке (обучение на дому 20%)					
➢ за особенности деятельности по нагрузке (ОВЗ в классе)_					
выплаты за дополнительные виды работ работника:					
➢ за сложность предмета					
➢ проверка тетрадей					
➢ за обучение одаренных детей в специализированных классах					
➢ классное руководство					

➢ заведование кабинетом					
➢ руководство МО					
➢ за внеурочную деятельность					
Выплаты из стимулирующей части ФОТ*:					
➢ за ученую степень, почетное звание					
➢ ежемесячная надбавка за квалификационную категорию					
➢ за продолжительность непрерывной работы					
➢ за качественные показатели					
➢ молодой специалист					
➢ премии по итогам работы за _____(месяц, год)					
Районный коэффициент 25%					
Сумма за проезд на городском транспорте					
Всего начислено				**Всего удержано**	
				4.Выплачено	
				перечислено за 1половину месяца (вед. от _____	
				Всего выплачено	
Долг на начало месяца				Долг на конец месяца	