ПОЛОЖЕНИЕ О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ МБОУ СОШ № 3

Принято на общем собрании трудового коллектива протокол от «31» августа 2026 г. № 19

Утверждено: Директор _____ приказ от «31» августа 2026 г. № 29

Мотивированное мнение: Председатель профсоюзной первичной организации протокол от «31»августа 2026 г. № 23

Положение о системе оплаты труда работников МБОУ СОШ № 3 г. Новосибирска

I. Общие положения

1.1. Настоящее положение о системе оплаты труда работников муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение города Новосибирска «Средняя общеобразовательная школа № 3 имени Бориса Богаткова» (далее учреждение) (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. 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», 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.

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 ПАО Сбербанк пропорционально отработанному времени:

- за первую половину месяца (период с 1 по 15 число) - 25 числа текущего месяца,
- за вторую половину месяца (период с 15 по 30 (31) число) - 10 числа месяца, следующего за расчетным.

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

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

1.9. Руководитель осуществляет полный контроль исчисления заработной платы работников, а за организацию 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.

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.

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 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: социальный педагог, педагог-организатор, педагог-библиотекарь, педагог-дефектолог, педагог-логопед, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными организациями, диспетчер по образовательному учреждению, педагог дополнительного образования (в том числе руководитель музея), воспитатель ГПД, тьютор, лаборант, инженер-программист.

III. Структура фонда оплаты труда

3.1. Фонд оплаты труда учреждения состоит:

ФОТ = ФОТ*суб* + ФОТм, где

ФОТсу*б* –фонд оплаты труда, финансируемого из средств субвенции;

ФОТм – фонд оплаты труда, финансируемого из местного бюджета.

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

ФОТсуб = ФОТ*б суб*+ ФОТ*ст суб* + ФОТ *ст 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 70 %.

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

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

ФОТ*б увп* – базовая часть фонда оплаты труда учебно-вспомогательного персонала связанного с учебным процессом (диспетчер образовательного учреждения, лаборант, инженер программист).

3.3. Базовая часть фонда оплаты труда учителей определяется исходя из оклада в размере 27093 рубля за нагрузку 18 часов в неделю и с учетом учебной нагрузки согласно учебному плану.

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

3.5. Фонд оплаты туда, финансируемого за счет муниципального бюджета состоит из базовой и стимулирующей частей:

ФОТм=ФОТб м+ФОТст м, где

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

ФОТб 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 (главный бухгалтер, завхоз);
- младшего обслуживающего персонала (уборщик служебных помещений, уборщик территории, гардеробщик, сторож, рабочий по обслуживанию здания, электромонтер по по ремонту и обслуживанию электрооборудования, слесарь-сантехник);
- иного персонала (работники бухгалтерии, инспектор по кадрам и др.).

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

3.6. Оплата труда работников учреждений включает:
должностные оклады (оклады), ставки заработной платы;
выплаты компенсационного характера;
выплаты стимулирующего характера;
выплаты по районному коэффициенту.

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

IV. Определение размеров должностных окладов, ставок заработной платы работникам

4.1. Размеры должностных окладов, окладов, ставок заработной платы работникам в штатном расписании учреждения определяются на основании *приложения №1 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 (за исключением учителей),

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

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

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

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

4.3. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия и других отличий, ученой степени и ученого звания, право на его изменение (при условии предоставления работником данных работодателю) возникает в следующие сроки:

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

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

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

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

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

✓ в других случаях, в соответствии с действующим законодательством.

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

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

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

Должность, по которой присвоена квалификационная категория (по квалификационному уровню)	Должность, при оплате труда по которой учитывается квалификационная категория, присвоенная по должности, указанной в графе 2
1	2
Учитель, тьютор	учитель, тьютор, воспитатель, педагог-библиотекарь, социальный педагог
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед, учитель-дефектолог, воспитатель.
Педагог - психолог	Воспитатель, социальный педагог, педагог-организатор
Социальный педагог	Педагог дополнительного образования, Педагог - организатор

4.5. Размеры должностных окладов, окладов, ставок заработной платы работников изменяются при повышении и (или) индексации должностных окладов отрасли, а для учителей могут быть увеличены и при изменении нормативов финансового обеспечения (*по решению учреждения*).

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

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

Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы устанавливается в соответствии с Приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601 "О продолжительности рабочего времени

(нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре":

18 часов в неделю - учителям;

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

30 ч. в неделю воспитателям организаций, непосредственно осуществляющих обучение , воспитание, присмотр и уход за обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья. (приказ МО и Н РФ от 22.12.2014№ 1601) ;

36 ч. в неделю :

- ✓ педагогам-психологам;
- ✓ социальным педагогам;
- ✓ педагогам-организаторам;
- ✓ педагогам-библиотекарям;
- ✓ тьюторам;

V. Порядок и условия выплаты компенсационных доплат

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

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

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

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

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

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

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

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

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

5.6. 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:

-замещение временно отсутствующих по болезни или другим причинам учителей дополнительная оплата из расчета стоимости образовательного часа, с учетом особенности деятельности учреждения, с учетом особенности осуществления обучения на дому и коэффициента квалификационной категории.

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

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.

5.7. 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, в % от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы
1	Общеобразовательные учреждения, осуществляющие инклюзивное обучение (воспитание) детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов по адаптированным образовательным программам в классах, группах	педагогические работники	20

5.8. за дополнительные виды работ, непосредственно связанные с образовательной деятельностью, выполняемые за дополнительную плату и с письменного согласия педагогического работника за***:

- к доплате за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных организаций устанавливается ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство в размере 5 000 рублей в соответствии с постановлением Правительства Новосибирской области от 18.08.2020 № 341-п «О вознаграждении за классное руководство (кураторство) педагогическим работникам государственных образовательных организаций Новосибирской области и муниципальных образовательных организаций, расположенных на территории Новосибирской области, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы, а также педагогическим работникам государственных профессиональных образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, в том числе программы профессионального обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья». за проверку письменных работ - доплата устанавливается в процентном соотношении от оклада, ставки заработной платы работника в зависимости от предмета, количества учебных часов ;

- за классное руководство из областного бюджета - доплата устанавливается из расчета 1750 рублей пропорционально численности обучающихся в классе (из расчета с наполняемостью 25 человек);
- заведование учебными кабинетами - доплата устанавливается в абсолютном размере в сумме 657,72 рубля за кабинет;
- методическая работа - доплата устанавливается в абсолютном размере 1000 рублей ;
- за проверку письменных работ – доплата устанавливается в абсолютном размере в размере 1644,3 рублей с учетом учебной нагрузки по предметам начальные классы, русский язык и литература и математика; в размере 1151,01 рублей с учетом учебной нагрузки по иностранному языку; в размере 493,29 рублей с учетом учебной нагрузки по остальным предметам за исключением физкультуры, технологии и музыки ;

за выполнение работы, непосредственно связанной с образовательным процессом, не входящей в аудиторную нагрузку, внеурочную деятельность - доплата устанавливается из расчета стоимости образовательного часа, с учетом особенности деятельности учреждения, и коэффициента квалификационной категории.

- - кружковую работу (от оклада по должности педагог дополнительного образования и размера занимаемой ставки)

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

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

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

6.1. 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.

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

6.3. 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.

6.4. 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.

VII. Порядок установления стимулирующих выплат

7.1. 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 продолжительность непрерывной работы;

-надбавка за квалификационную категорию;

- надбавка за сложность обучения предмету;

-надбавка за качественные показатели эффективности учреждений;

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

~~7.2.~~ Стимулирующие выплаты, обязательные к ежемесячному начислению (приложение № 3) (продолжительность непрерывной работы, за квалификационную категорию, за качественные показатели эффективности учреждений, за сложность обучения предмету) включаются в тарификационный список педагогических работников.

7.3. Стимулирующие выплаты работникам, устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

7.4.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.

Стимулирующая надбавка за почетные звания, нагрудные знаки и другие отличия устанавливается в абсолютном размере

7.4.1. 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.

7.5. 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, а абсолютном размере, руб.
1	2	3
1	От 1 года до 5 лет	822,15
2	От 5 до 10 лет	1644,30
3	От 10 до 15 лет	2466,45
4	От 15 до 20 лет	3288,60
5	Свыше 20 лет и более	4110,75

* 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.

7.6. **Надбавка за квалификационную категорию** устанавливается в абсолютном размере в рублях:

7.6.1. Надбавка за квалификационную категорию устанавливается педагогическим работникам за I квалификационную категорию в размере – 1315,44 руб., за высшую квалификационную категорию – 2630,88 руб., в расчете на 18 часов учебной нагрузки.

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

7.7. **Надбавка за сложность обучения предмету** устанавливается в абсолютном размере в рублях в расчете 18 часов учебной нагрузки в следующих размерах:

По предметам – русский язык, литература, математика – 2466,45 руб;

- физика, химия, информатика – 1644,30 руб.;
- биология, география, история, обществознание, черчение, астрономия и физкультура – 822,15 руб.

7.8. Надбавка за качественные показатели эффективности учреждений.

7.8.1. 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.

7.9.1 При определении размера стимулирующих выплат по показателям оценки эффективности деятельности педагогических работников в баллах (процентах) - 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*:

- педагогическому персоналу – приложение к положению;
- административно-управленческому персоналу – приложение к положению;
- главному бухгалтеру - приложение к положению;
- учебно-вспомогательному персоналу - приложение к положению;
- иным работникам – приложение к положению;
- младшему обслуживающему персоналу – приложение к положению.

При установлении надбавок педагогическому персоналу на определенный длительный период - квартал (не реже 1 раз в квартал).

7.9.2. В Комиссию на основе самоанализа результатов прошедшего периода в соответствии с критериями (*лист самооценки работника - в приложении к положению*) работниками учреждения представляется информация за своей подписью в срок не позднее 20 числа текущего периода.

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

7.9.3. 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.

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

7.9.5. 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), производится расчет. В результате получается сумма стимулирующих выплат в денежном эквиваленте, подлежащих ежемесячной выплате каждому работнику за установленный период.

7.9.6. 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.

7.9.7. 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..

7.10. Кроме показателей оценки эффективности деятельности учреждения, работникам устанавливаются показатели эффективности деятельности

в процентах от должностного оклада при соблюдении условий их осуществления:

✓ молодым специалистам, предоставляемые в соответствии пунктом _ коллективного договора в размере 25% ;

✓ за наставничество (в размере 15% от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы);

✓ другие .

7.11. **Премии по итогам календарного периода** (месяц, год)

Основным критерием для выплаты премии по итогам календарного периода служит успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде. Премия по итогам работы за календарный период (месяц, год) устанавливается при выполнении показателей, предусмотренных планом работы учреждения, соблюдении правил внутреннего трудового распорядка, отсутствии нарушений исполнительской дисциплины и с учетом личного вклада работника в общие результаты труда.

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

Премии по итогам календарного периода (месяц, год) устанавливаются из средств экономии фонда оплаты труда.

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

$$Пикп = Вст \times 30\% / 100\%,$$

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

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

7.12. 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, воспитатель, педагог-психолог, социальный педагог, педагог-организатор, педагог-логопед, педагог-дефектолог, педагог дополнительного образования, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными организациями, тьютор , педагог-библиотекарь)*;

ФОТ*ст увп* – стимулирующая часть фонда оплаты труда для выплат учебно-вспомогательного персонала (инженер-программист, лаборант, диспетчер по образовательному учреждению).

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, ВР, УНР*)*.

7.13. 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 к положению;

ФОТ*пед* дл - стимулирующая часть фонда оплаты труда для установления надбавок педагогическому персоналу на определенный период (1квартал) по установленным критериям.

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

ФОТ*ст м* - стимулирующая часть фонда оплаты труда работников, финансируемых из средств **субвенции**;

ФОТ*ст др* – стимулирующая часть фонда оплаты труда для выплат работникам (*главный бухгалтер, завхоз)*.

ФОТ*ст моп* - младшего обслуживающего персонала (уборщик служебных помещений, уборщик территории, гардеробщик, сторож, рабочий по обслуживанию здания, электромонтер по по ремонту и обслуживанию электрооборудования, слесарь-сантехник);

ФОТ*ст ин* - стимулирующая часть фонда оплаты труда иных работников (работники бухгалтерии, инспектор по кадрам и др.).

7.14. Соотношение составляющих частей стимулирующего фонда учреждения утверждено в приложении к настоящему Положению .

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

8. 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).

8.9. 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.

8.10. 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

8.11. 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.

8.12. 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

8.13. 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.

8.14. 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.

8.15. 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	Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы каждого из заместителей

	платы работников, раз	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.

XI. Требования к организации работы Комиссии

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

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

11.3. Заседание Комиссии производится *(не реже 1 раза в квартал.*

11.4. 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 по каждой категории персонала (*при бальной системе).*

К протоколам прилагаются материалы по самоанализу.

11.5. Секретарь Комиссии на основании всех материалов составляет итоговый оценочный лист всех работников в баллах , который доводится до каждого работника индивидуально.

11.6. 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.

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

11.8. 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(ов) ;
- подписи секретаря, председателя и членов Комиссии.

11.10. Бухгалтер школы:

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

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

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

XII. Заключительное положение

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

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

Приложение № 1
к Положению о системе
оплаты труда работников
МБОУ СОШ №3

Принято на общем собрании трудового коллектива протокол от «31» августа 2026 г. №19

Утверждено:
Директор
приказ от «31»августа 2026 г. № 29

Мотивированное мнение:
Председатель профсоюзной первичной организации протокол от «31»августа 2026 г. № 23

Размеры окладов (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	*2*	*3*	*4*
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		16 147
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

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

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, рублей

	советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	27 093

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

2.2.1. первого уровня:

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

2.2.2. второго уровня:

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (оклад), рублей
1 квалификационный уровень	Дежурный по режиму, младший воспитатель	11 565
2 квалификационный уровень	Диспетчер образовательного учреждения старший дежурный по режиму	12 023

1. Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня"				
1.1	1 квалификационный уровень	1 квалифицированный разряд	Сторож, уборщик служебных помещений, уборщик территории, рабочий по обслуживанию здания, гардеробщик	7447
1.2	2 квалификационный уровень	4-5 квалифицированный разряд	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	8382
2. Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня"				
2.1	1 квалификационный уровень		Слесарь-сантехник	8602
3. Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих второго уровня"				
3.1	1 квалификационный уровень		Инспектор по кадрам	8217
	2 квалификационный		Заведующий хозяйством	8602

	уровень			
3. Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня"				
	1 квалификационный уровень		бухгалтер	10164

Приложение №2
к Положению о системе
оплаты труда работников
МБОУ СОШ № 3

Принято на общем собрании трудового коллектива протокол от «31» августа 2065 г. № 19



Утверждено:
Директор
приказ от «31» августа 2026 г. № 29

Согласовано:
Председатель профсоюзной первичной организации протокол от «31» августа 2026 г. №23

Размеры компенсационных выплат

№ п. п.	Виды выплат и условия		значение	
			% (от ставки заработной платы)	Размер, руб.
1.	За руководство МО (соответствии с планом работы)			1000 рублей
2.	**За классное руководство**			
	Педагогическим работникам из расчета 1750 рублей пропорционально численности обучающихся в классе (из расчета с наполняемостью 25 человек			1750 рублей
3.	**За заведование кабинетом**			
	За один кабинет			657,72 рублей
5.	**За проверку тетрадей**			
	начальные классы	в зависимости от предмета, количества учебных часов		1644,30 рублей
	русский язык и литература			1644,30 рублей
	математика			1644,30 рублей
	иностранный язык			1151,01 рублей
	Остальные предметы (кроме физкультуры, музыки, технологии)			493,29 рублей

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

Принято на общем
собрании трудового
коллектива
протокол
от «30» августа 2025 г.

Утверждено:
Директор _____
приказ от «30» августа 2025 г.
№ 29

Перечень стимулирующих выплат
(надбавки постоянного характера)

№ п. п.	Виды выплат и условия		% от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы
1	За почетные звания и другие отраслевые почетные звания спортивные звания	В соответствии с Соглашением, постановлением	20%
2	За нагрудные знаки; Государственные награды	В соответствии с Соглашением, постановлением	4110,75
3	За знак отличия Министерства просвещения РФ «Отличник просвещения»	В соответствии с Соглашением, постановлением	3328,60 руб.
5	За Почетную грамоту Президента Российской Федерации, отраслевых Министерств РФ	В соответствии с Соглашением * В соответствии с Соглашением, постановлением	2466,45 руб.
6	Благодарность Министерства просвещения РФ	В соответствии с Соглашением, постановлением	
7.	Ежемесячная надбавка за первую и высшую квалификационную категорию и соответствие	в соответствии Соглашением (является обязательной выплатой постоянного характера на срок действия присвоенной категории, которая рассчитывается с учетом объема их преподавательской (педагогической) работы)*	за I квалификационную категорию 1315,44 рублей; за высшую квалификационную категорию 2630,88 рублей;

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

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.

Приложение №4
к Положению о системе
оплаты труда работников
МБОУ СОШ № 3

Принято на общем собрании трудового коллектива протокол от «31» августа 2026 г. № 19

Утверждено:
Директор _____
приказ от «31» августа 2026 г. № 29

Мотивированное мнение:
Председатель профсоюзной первичной организации протокол от «31»августа 2026 г. № 23

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.	Научно-методическая работа	Участие в работе заседаний, семинаров, педагогических советов, «круглых столов» на разных уровнях:	Школьный – 2 Районный- 3 Областной - 4	
		Обобщение и распространение передового педагогического опыта (творческий отчет, мастер – класс, презентация, публикация в печатных изданиях и т.д.;	Школьный – 2 Районный- 3 Областной – 4 Федеральный - 5	
		Участие в инновационной деятельности, ведение исследовательской работы, разработка и внедрение авторских программ	5	

2.	Профессиональные достижения	Результаты участия в профессиональных конкурсах (Учитель года», «Лидер в образовании» и др.) участие:	Школьный – 2 Районный- 3 Областной – 4 Федеральный - 5	
		Подготовка, переподготовка и повышение квалификации	3	
		Удовлетворенность учащихся и родителей качеством и результатами обучения (снижение обоснованных обращений по поводу конфликтных ситуаций, высокий уровень решения конфликтных ситуаций)	4	
3.	Качество обучения и воспитания	Динамика достижения учащимися более высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом	2	
		Успеваемость учащихся	2	
		Проведение открытых уроков	2	
		Результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися	2	
		Проведение уроков высокого качества с применением наглядных материалов, информационных технологий	2	
		Победы учащихся в предметных олимпиадах, конференциях, конкурсах различного уровня	2	
		Посещаемость учащимися кружков, секций, элективных курсов	2	
		Организация и проведение мероприятий по сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся, внедрение здоровье сберегающих программ (физкультминутки и др)	3	
		Итого	100	

Преподаватель организатор (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки)				
1.	Качественная организация работы с допризывной молодежью	Качественное ведение документации по учету военнообязанных	2	
		Своевременное и качественное предоставление отчетности в военкоматы	2	
		Качественная подготовка и организация военно-полевых сборов	2	
2.	Качественное ведение документации и выполнение плана работы ГО, ОТ, ППБ, ПДД	Качественное ведение документации, разработка и реализация плана мероприятий ГО	2	
3.	Высокий уровень руководства и организации	Участие в конкурсах, турслете, соревнованиях («Зарница», «Безопасное колесо») призовые места (I, II,III)	2	
		Итого		
Воспитатель *(ГПД)*				
1.	Учебные результаты воспитанников ГПД	Качество выполнения домашних заданий	2	
		Ведение занятий с применением здоровье сберегающих технологий	2	
		Высокая посещаемость ГПД, отсутствие пропусков посещений без уважительных причин	2	
		Участие воспитанников ГПД в школьных мероприятиях, в конкурсах, выставках и др.	2	
2.	Создание комфортных условий	Применение индивидуального подхода, учитывающего темперамент воспитанников	2	
		Создание комфортных условий для занятий с детьми в ГПД	2	

	пребывания в ГПД	разновозрастного состава		
		Итого		
		Социальный педагог		
1.	Результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися	Проведение занятий с использованием современных образовательных технологий, включая информационные, а также цифровые образовательные ресурсы	5	
		Своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля	7	
		Снижение количества учащихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних	7	
		Организация жизнедеятельности детей, их воспитание, сохранение и укрепление здоровья детей, создание обстановки эмоционального комфорта	5	
		Эффективная посредническая деятельность с обучающимися и учреждением, организацией, семьей, средой, специалистами различных социальных служб, ведомств и административных органов	8	
		Итого		
		Педагог дополнительного образования		
		Итого		

Приложение №5
к Положению о системе
оплаты труда работников
МБОУ СОШ № 3

Принято на общем собрании трудового коллектива протокол от «31» августа 2026 г. № 19

Утверждено:
Директор
приказ от «31» августа 2026 г. № 29

Мотивированное мнение:
Председатель профсоюзной первичной организации протокол от «31»августа 2026 г. №23

Перечень критериев оценивания за качественные показатели
административно-управленческого персонал

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

		повышения качества образования, участие в работе районных методических объединений		
		Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ научного общества обучающихся	1	
		Мероприятия по поддержке талантливых и одаренных детей	1	
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.)	1	
		Обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения (температурный, световой режим и т.д.)	2	
		Обеспечение комфортных санитарно-бытовых условий (наличие оборудованных гардеробов, туалетов, мест личной гигиены и т.д.)	1	
		Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, выполнение необходимых объемов текущего и капитального ремонта	2	
		Эстетические условия, оформление учреждения, помещений для занятий, наличие ограждения и состояние территории вокруг учреждения	1	
3.	Кадровый потенциал учреждения	Укомплектованность педагогическими кадрами, их качественный состав	1	
		Доля работников, прошедших повышение квалификации, профессиональную переподготовку	2	
		Развитие педагогического творчества (участие педагогов и руководителей в научно-исследовательской, опытно-экспериментальной работе, конкурсах, конференциях)	2	
		Стабильность педагогического коллектива, работа по привлечению	2	

		молодых специалистов	
	Социальный критерий	Доля обучающихся из семей, находящихся в трудной жизненной ситуации	2
		Уровень организации каникулярного отдыха обучающихся, совершенствование форм и содержания досуга детей и подростков	1
4.	Эффективность управленческой деятельности	Обеспечение государственно-общественного характера управления в учреждении (наличие органов самоуправления, управляющих или попечительских советов и др.), своевременность проведения их заседаний	2
		Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов и др.)	1
		Отсутствие замечаний по срокам и качеству подготовки и (или) правовой экспертизы локальных нормативных актов учреждения (приказов, положений, должностных инструкций и т. п.)	1
		Отсутствие замечаний по срокам и качеству подготовки и (или) правовой экспертизы локальных нормативных актов учреждения (приказов, положений, должностных инструкций и т. п.)	2
		Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций, уровень их решения	1
		Призовые места в смотрах (конкурсах) федерального и регионального уровней	2
5.	Сохранение и укрепление здоровья обучающихся, формирование здорового и безопасного	Высокий уровень сохранения здоровья обучающихся	2
		Снижение заболеваемости обучающихся по остроте зрения, нарушению осанки	2
		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.)	2

	образа жизни	Организация обучения детей с ограниченными возможностями здоровья	2	
		Итого:		

Принято на общем собрании трудового коллектива протокол от «31» августа 2026 г. № 19

Утверждено: Директор _____ приказ от «31» августа 2026 г. № 29

Мотивированное мнение: Председатель профсоюзной первичной организации протокол от «31»августа 2026 г. №23

Приложение №6 к Положению о системе оплаты труда работников МБОУ СОШ № 3

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	5	
		Отсутствие замечаний по качеству разработанной нормативной и методической документации, регламентирующей деятельность учреждения	5	
		Отсутствие замечаний по срокам и качеству подготовки и (или) правовой экспертизы локальных нормативных актов учреждения (приказов, положений, должностных инструкций и т. п.)	5	
		Отсутствие замечаний по срокам и качеству выполнения поручений, предоставления отчетности, информации	5	
		Осуществление правового сопровождения процесса заключения договоров, соглашений и других юридических документов, мониторинга изменений в	5	

законодательстве	
Соблюдение положений и норм, установленных трудовым законодательством при оформлении трудовых отношений с работниками	5
Отсутствие замечаний по срокам и качеству подготовки и (или) правовой экспертизы локальных нормативных актов учреждения (приказов, положений, должностных инструкций и т. п.)	5
Отсутствие обоснованных обращений работников по поводу конфликтных ситуаций, уровень их решения	5
Эффективная финансово-хозяйственная деятельность	5
Отсутствие нарушений финансово-хозяйственной деятельности в результате проверок	5

Приложение №7
к Положению о системе
оплаты труда работников
МБОУ СОШ № 3

Принято на общем собрании трудового коллектива протокол от «31» августа 2026 г. № 19

Утверждено:
Директор
приказ от «31» августа 2026 г. № 29

Мотивированное мнение:
Председатель профсоюзной первичной организации протокол от «31»августа 2026 г. №23

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*
1.	Качество ведения документации	Отсутствие замечаний по срокам и качеству предоставления отчетности, информации	5	
		Эффективная организация работы с электронным документооборотом, входящей и исходящей корреспонденции	5	
		Отсутствие обоснованных жалоб на работу секретаря	5	
		Всего:		

Принято на общем собрании трудового коллектива протокол от «31» августа 2026 г. № 19

Утверждено: Директор _____ приказ от «31» августа 2026 г. № 29

Мотивированное мнение: Председатель профсоюзной первичной организации протокол от «31»августа 2026 г. №23

Приложение №8 к Положению о системе оплаты труда работников МБОУ СОШ № 3

Перечень критериев оценивания за качественные показатели
иным работникам

N п/п	Критерии	Показатели*	Размер (балл)	Периодичность оценки (ежемесячно, ежеквартально
1	*2*	*3*	*4*	*5*
Библиотекарь				
1.	Информационное обеспечение учебно-воспитательного процесса в школе	Формирование, обработка и систематизированное хранение библиотечного фонда учебников	4	
		Создание школьной мультимедийной библиотеки Интернет-ресурсов по предметам и внеклассной работе и ознакомление работников через локальную сеть	4	
2.	Работа по сохранению библиотечного фонда	Состояние учебников, художественной литературы, находящихся на руках у учащихся	4	

3.	Пропаганда чтения как формы культурного досуга	Формирование, обработка и систематизированное хранение библиотечного фонда художественной литературы	3	
		Составление каталогов, карточек, указателей, тематические обзоры	3	
		Организация читательских конференций	3	
		Проведение библиотечных уроков		
		Итого	3	
		Лаборант		
4.	Качество условий обучения учащихся	Обеспечение бесперебойной и надежной работы всех видов лабораторного оборудования	2	
		Качественное обслуживание учебного процесса	2	
		Содержание помещения лаборатории в надлежащем санитарном состоянии	2	
		Отсутствие жалоб со стороны законных представителей учащихся, педагогических работников на работу лаборанта	2	
		Итого		
		Заведующий хозяйством		
5.	Позитивные результата деятельности	Соответствие условий осуществления образовательного процесса требованиям безопасности (выполнение требований пожарной и электро безопасности, охраны труда)	5	
		Рациональное использование (экономия) энергоресурсов	5	
		Соответствие условий осуществления образовательного процесса требованиям Сан ПиН в части обеспечения температурного, светового режима и т.д.	5	
		Отсутствие обоснованных жалоб		
		Итого	5	
		Бухгалтер		

6.	Позитивные результата деятельности	Своевременная подготовка отчетности, информаций	4	
		Отсутствие нарушений финансово-хозяйственной деятельности в результате проверок	4	
		Качественное ведение документации	4	
		Отсутствие обоснованных жалоб	4	
		Итого		
		Высокий уровень охвата горячим питанием		
		Отсутствие обоснованных жалоб		
		Итого		

Принято на общем собрании трудового коллектива протокол от «31» августа 2026 г. № 19

Утверждено:
Директор
приказ от «31» августа 2026 г. № 29

Мотивированное мнение:
Председатель профсоюзной первичной организации протокол от «301августа 2026 г. №23

Приложение №9
к Положению о системе оплаты труда работников МБОУ СОШ № 3

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*
Уборщик служебных помещений				
1.	Позитивные результата деятельности	Озеленение помещений учреждения	5	
		Качество генеральных уборок закрепленных помещений учреждения	5	
		Качественное и своевременное выполнение разовых поручений	5	
		Качественная уборка территории санитарной зоны школы, своевременной вынос мусора из помещений школы	5	
		Отсутствие обоснованных жалоб	5	
		Итого		
Гардеробщик				
2.	Позитивные результата	Обеспечение бесперебойной работы гардероба	5	
		Обеспечение сохранности материальных ценностей	5	

	деятельности	Содержание в чистоте и порядке гардероба	5	
		Отсутствие обоснованных жалоб	5	
		Итого		
		Сторож		
3.	Позитивные результата деятельности	Отсутствие порчи школьного имущества во время дежурства, сохранность имущества учреждения	5	
		Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации	5	
		Отсутствие обоснованных жалоб	5	
		Итого		
		Уборщик территории		
4.	Позитивные результата деятельности	Участие в озеленении прилегающих территорий	5	
		Участие в субботниках	5	
		Содержание прилегающих территорий в надлежащем санитарном состоянии	5	
		Отсутствие обоснованных жалоб	5	
		Итого		

Приложение №10
к Положению о системе
оплаты труда работников
МБОУ СОШ № 3

Принято на общем собрании трудового коллектива протокол от «31» августа 2026 г. № 19

Утверждено:
Директор _____
приказ от «31» августа 2026 г. № 29

Мотивированное мнение:
Председатель профсоюзной первичной организации протокол от «31»августа 2026 г. №23

Лист оценки деятельности (категория работника) за _____период (*месяц*)

(*должность работника*) _____

(*ФИО*)

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

* рекомендовано предусматривать в Положении о системе оплаты труда работников при определении размера стимулирующих выплат педагогическим работникам зависимость размера надбавки за качественные показатели оценки эффективности деятельности педагогических работников в баллах (пропорцию) от фактически определенного объема педагогической работы, учебной (преподавательской) нагрузки (пункт 4.12. Тарифного соглашения).