Департамент образования мэрии города Новосибирска
Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
города Новосибирска
«Средняя общеобразовательная школа № 92» (МБОУ СОШ № 92)
Киевская ул., д.7, г. Новосибирск, 630136, тел. (383) 209-05-92, тел./факс (383) 341-55-20; e-mail: s_92@edu54.ru
ОКПО 23642652; ОГРН 1025401489134; ИНН/КПП 5404141408/540401001

Принято	**Согласовано:**	**«Утверждаю»**
на заседании Общего собрания работников МБОУ СОШ № 92 Протокол от 22.09.2026 № 2	Председатель профсоюзной первичной организации _____ И.А. Сычева	Директор МБОУ СОШ № 92 _____ Д. Н. Зимин

ПОЛОЖЕНИЕ О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ГОРОДА НОВОСИБИРСКА "СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 92"

I. Общие положения

1.1. Настоящее положение о системе оплаты труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения города Новосибирска «Средняя общеобразовательная школа № 92» (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 МБОУ СОШ № 92 (далее – Школа).

1.2. Система оплаты труда работников МБОУ СОШ № 92 устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- постановлений мэрии г. Новосибирска от 18 сентября 2019 г. № 3477 «О Положении об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и определении предельного уровня соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников муниципальных учреждений города Новосибирска», от 17 февраля 2020 г. № 557 «О Положении об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент образования мэрии города Новосибирска»;
- Соглашения в сфере труда по муниципальным учреждениям, подведомственным департаменту образования мэрии города Новосибирска, на 2026 – 2028 годы (далее – Соглашение);
- Единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

1.3. Оплата труда работников Школы включает:

- оклад (должностной оклад), ставка заработной платы - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных обязанностей) определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;
- выплаты компенсационного характера, в том числе из специальной части фонда оплаты труда (для учителей);
- выплаты стимулирующего характера;
- районный коэффициент.

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

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

- Продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю устанавливается:
  - педагогам-психологам;
  - социальным педагогам;
  - педагогам-организаторам;
  - старшим вожатым;
  - педагогам-библиотекарям;
  - методистам и старшим методистам;
  - тьюторам;
  - преподавателям-организаторам основ безопасности и защиты Родины;
  - советникам директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями.
- Норма часов педагогической работы 20 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:
  - учителям-дефектологам;
  - учителям-логопедам.
- Норма часов педагогической работы 30 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:
  - инструкторам по физической культуре;
- Норма часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:
  - учителям;
  - педагогам дополнительного образования и старшим педагогам дополнительного образования;

Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы в неделю, нормы часов учебной (преподавательской) работы в неделю являются расчетными величинами для исчисления педагогическим работникам заработной платы за месяц с учетом установленного фактического объема их педагогической работы или фактического объема их учебной нагрузки в неделю.

За педагогическую работу или учебную нагрузку, выполняемую педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактическому объему педагогической работы или фактическому объему учебной нагрузки за исключением случаев выплаты ставок заработной платы в полном размере по условиям коллективного договора.

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

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

1.7. При формировании месячной заработной платы работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), которая не может быть ниже минимального размера оплаты труда, с учетом правовой позиции Конституционного Суда Российской Федерации, изложенной в постановлении от 23 сентября 2024 г. № 40-П, имея в виду, что для педагогических работников в зависимости от занимаемой должности нормой рабочего времени и нормами труда является установленная им норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, составляющая 18, 20, 24, 25, 30 или 36 часов в неделю, а трудовые обязанности регулируются квалификационными характеристиками.

Выплаты работникам за объем учебной нагрузки (объем педагогической работы), превышающий установленные за ставку заработной платы нормы часов педагогической работы, а также выплаты за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности работников по перечню, утвержденному пунктом 7.3. настоящего Положения (*пункт 3.9.1.1. Тарифного соглашения*), осуществляются помимо заработной платы, выплачиваемой работникам за выполнение нормы труда (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) и выполнение должностных (трудовых) обязанностей, которая не может быть ниже минимального размера оплаты труда, устанавливаемого федеральным законом.

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

Тарификационный список педагогического персонала, обучающего на дому длительно болеющих или хронически больных детей, а также реализующего индивидуальное обучение детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов по адаптированным образовательным программам, осуществляется на общих основаниях на учебный год,

В тарификационный список включается замещение должностей педагогических работников, осуществляемое в той же организации наряду с работой, определенной трудовым договором (наряду с работой директором ОО, заместителями директора, другими работниками), а также обеспечивается:

- порядок учета при оплате труда фактически определенного в установленном порядке объема учебной нагрузки учителей, педагогов и старших педагогов дополнительного образования, (фактического объема педагогической работы учителей-логопедов, учителей-дефектологов, инструкторов по физической культуре сверх норм часов, установленных за ставку заработной платы), а также всех видов выплат компенсационного характера, гарантируемых педагогическому работнику (в том числе замещающему должность педагогического работника помимо основной работы), включая ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство, а также стимулирующие выплаты, носящие обязательный характер;
- сохранение заработной платы, установленной при тарификации, в каникулярный период и в период отмены (приостановки) для обучающихся занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, по присмотру и уходу за детьми) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, если эти периоды не совпадают с ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, а также руководителей организаций, их заместителей, осуществляющих педагогическую работу наряду с работой по основной должности.

Учебная нагрузка педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс (количество уроков, факультативных занятий, специальных курсов), определяется на основании учебного плана.

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

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

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

Учебный план и количество уроков устанавливаются Школой с учетом деления классов на группы (*иностранный язык, труд, информатика*), фактически проводимых по учебному плану в учебном году. Максимальная учебная нагрузка должна соответствовать требованиям санитарных правил.

Оплата труда педагогических работников, осуществляющих обучение детей на дому, а также индивидуальное обучение, исчисляется исходя из ставки заработной платы по должности «учитель», определяемой в соответствии с пунктом 5.2., и количества часов учебных занятий, фактически проводимых по учебному плану на дому.

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

- за первую половину месяца (период с 1 по 15 число) - 25 числа текущего месяца,
- за вторую половину месяца (период с 16 по 30 (31) число) - 10 числа месяца, следующего за расчетным.

1.10. При выплате заработной платы 1 *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 директором Школы по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (*форма расчетного листа* – приложение №12 настоящего Положения).

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

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

II. Формирование фонда оплаты труда учреждения

2.1. Формирование фонда оплаты труда Школы 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 Школе;
- 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 Школы 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 и специфики контингента (необходимость реализации адаптированных программ).

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

К основному персоналу Школы относятся работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение целей деятельности, определенных уставом МБОУ СОШ № 92, их непосредственные руководители (должности руководителей структурных подразделений и заместителей руководителя, обеспечивающие организацию образовательного процесса) согласно постановлению Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 г. № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций», а также учебно-вспомогательный персонал (перечень должностей устанавливается в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»).

III. Структура фонда оплаты труда

3.1. Фонд оплаты труда Школы состоит:

ФОТ = ФОТ*суб* + **ФОТ**м, где

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

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

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

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

ФОТсуб - фонд оплаты труда, финансируемого из средств субвенции;

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

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

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

ФОТ *б* суб = **ФОТ***б уч* + **ФОТ***б др пед* **+ФОТ***б аup* + **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 ОБЗиР, тьютор, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями, учитель – дефектолог),

ФОТ*б аup* – базовая часть фонда оплаты труда административно-управленческого персонала (директор, заместители директора образовательной организации);

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

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 (главный бухгалтер, заведующий хозяйством, заведующий столовой);
- младшего - обслуживающего персонала (уборщик служебных помещений, уборщик территории, гардеробщик, сторож (вахтер), рабочий по комплексному ремонту и обслуживанию здания, специалист в области охраны труда*)*;
- иного персонала (работники столовой (повар, мойщик посуды), бухгалтерии (бухгалтер, контрактный управляющий);

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

3.5. Формирование и утверждение штатного расписания директором Школы производится в пределах базовой части фонда оплаты труда.

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

4.1. Размеры должностных окладов, окладов, ставок заработной платы работникам устанавливаются по соответствующим должностям и профессиям в штатном расписании МБОУ СОШ № 92:

- Соглашения в сфере труда по муниципальным учреждениям, подведомственным департаменту образования мэрии города Новосибирска, на 2026 – 2028 годы (приложение №3 к Соглашению), постановления мэрии г. Новосибирска от 30 сентября 2019 г. № 3611 «О размерах должностных окладов (окладов) в муниципальных учреждениях города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент образования мэрии города Новосибирска»:

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

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

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

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

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;

✓ в других случаях, в соответствии с действующим законодательством.

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

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

при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа образовательной организации, а по должностям работников, по которым применяется наименование "старший" (воспитатель - старший воспитатель, педагог дополнительного образования - старший педагог дополнительного образования, методист - старший методист) - 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
Учитель (адаптивной) физической культуры, преподаватель физической культуры	(старший) тренер-преподаватель, руководитель физического воспитания, инструктор по физической культуре
Преподаватель	Учитель (при совпадении профиля работы), (старший) педагог дополнительного образования,
Преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины	Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности и защиты Родины сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины, (старший) педагог дополнительного образования
(Старший) 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 дополнительного образования	(Старший) педагог дополнительного образования, педагог – организатор, инструктор-методист, тренер-преподаватель, концертмейстер,

	музыкальный руководитель, старший вожатый
Педагог – организатор	Педагог дополнительного образования, старший вожатый
Социальный педагог	Педагог дополнительного образования, педагог – организатор, старший вожатый

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

V. Порядок и условия выплаты компенсационных доплат

5.1. Работникам Школы как по основной должности, так и по совместительству 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 за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;
- доплата, связанная с особенностями деятельности отдельных видов учреждений и отдельных категорий работников, осуществляющих инклюзивное обучение (воспитание) детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов по адаптированным образовательным программам (не только в классах(группах);
- доплаты за работу, непосредственно связанную с образовательной деятельностью, осуществляемую с письменного согласия педагогических работников;
- доплата за квалификационную категорию «педагог-методист», «педагог-наставник»;
- доплата за работу по наставничеству.

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%,

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).

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.

5.6. 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.

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

Учебная нагрузка учителей, выполненная ими в порядке замещения временно отсутствующих по болезни и другим причинам других учителей, продолжавшегося не более двух месяцев, оплачивается дополнительно на условиях почасовой оплаты, т.е. за фактически отработанную учебную нагрузку с применением порядка, условий и размеров исчисления заработной платы от установленного размера ставки заработной платы, компенсационных выплат, включая доплаты за работу, непосредственно связанную с образовательной деятельностью, осуществляемую с письменного согласия работников (в

случае их выполнения), а также стимулирующих выплат за первую (высшую) квалификационную категорию в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников МБОУ СОШ № 92.

В том случае, если замещение отсутствующих учителей продолжается непрерывно свыше двух месяцев, то объем учебной нагрузки учителей, осуществляющих такое замещение, уточняется со дня его начала, путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору и производится перерасчет месячной оплаты их труда с учетом увеличенного объема учебной нагрузки.

5.7. Доплата за особенности деятельности отдельных видов учреждений и отдельных категорий работников.

№ п/п	Наименование учреждения и его подразделений, видов работ	Наименование должностей	Размер доплаты, в % к должностному окладу (окладу)
1.	Инклюзивное обучение (воспитание) детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов по адаптированным образовательным программам в классах	учитель	20%
2.	Инклюзивное обучение (воспитание) детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов по адаптированным образовательным программам в группах	социальный педагог, педагог-психолог, учитель-дефектолог, учитель-логопед	20%
3.	Индивидуальное обучение на дому	учитель	20%
4.	Общеобразовательные учреждения, осуществляющие обучение в классах, группах с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий	учитель	20% *(оплата производится пропорционально количеству обучающихся)*
5.	Классы, группы с углубленным изучением отдельных учебных предметов, предметных областей соответствующей образовательной программы	учитель	15%

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

5.8. Доплаты за работу, непосредственно связанную с образовательной деятельностью, осуществляемую с письменного согласия педагогических работников - **выплаты, осуществляемые из специальной части фонда оплаты труда (раздел VII).**

5.9. К доплате за классное руководство, осуществляемой из специальной части фонда оплаты труда, педагогическим работникам общеобразовательных организаций

устанавливается ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство в размере 5 000 рублей в соответствии с постановлением Правительства Новосибирской области от 18.08.2020 № 341-п «О вознаграждении за классное руководство (кураторство) педагогическим работникам государственных образовательных организаций Новосибирской области и муниципальных образовательных организаций, расположенных на территории Новосибирской области, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы, а также педагогическим работникам государственных профессиональных образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, в том числе программы профессионального обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья».

56.10. Доплата педагогическим работникам за наставничество осуществляется в размере 15% от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы в соответствии со статьей 351.8 ТК РФ. Размеры и условия осуществления указанной доплаты за наставничество работнику устанавливаются трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников учреждения с учетом содержания и (или) объема работы по наставничеству.

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

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

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

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

- за обучение одаренных детей в специализированных классах математического, естественно-научного (физики, химии, биологии), инженерно-технологического направлений - доплата устанавливается в 3000 рублей в месяц;
- за проверку письменных работ - доплата устанавливается в процентном соотношении от оклада, ставки заработной платы работника в зависимости от предмета, количества учебных часов, без учета наполняемости класса:

Группа	Предмет	Коэффициент в %
1 группа	Русский язык, литература, математика (алгебра, геометрия), начальные классы	15% от оклада
2 группа	Биология, физика, иностранные языки, астрономия	7% от оклада
3 группа	История, обществознание, география, химия, информатика, родной язык, родная литература, изобразительное искусство, труд (технология), ОБЗР	5% от оклада

- за классное руководство - доплата устанавливается в абсолютном размере из расчета 75 рублей за каждого обучающегося в классе ежемесячно;
- заведование кабинетами (лабораториями) - доплата устанавливается в процентном соотношении от оклада ставки заработной платы работника в зависимости от категории кабинета (лаборатории), определяемой специально созданной в учреждении для этих целей комиссией:

- 1 категория – 657,82 рублей;
- 2 категория – 493,29 рубля.

- за руководство методическими объединениями - доплата устанавливается в абсолютном размере – 2 000 рублей в месяц.
- за руководство метапредметным методическим объединением, секцией и группой учителей различных предметов при реализации ФГОС НОО и ФГОС ООО - доплата устанавливается в абсолютном размере - 2 500 рублей в месяц:
- за выполнение отдельных видов учебной деятельности - доплата устанавливается в процентном соотношении от оклада, ставки заработной платы работника с учетом объема работы:

- за дополнительную индивидуальную и (или) групповую работу с обучающимися, включая работу с одаренными и отстающими учащимися, специально организованную по подготовке выпускников 9-х и 11-х классов к государственной итоговой аттестации, индивидуальные и групповые консультаций, дополнительные занятия, включая использование дистанционных образовательных технологий – 100% стоимости образовательного часа за каждый час работы;
- за педагогическую деятельность в рамках реализации инновационных программ, за организацию и проведение олимпиад – 5 000 рублей в месяц;
- за внеурочную деятельность (за исключением, входящей в учебную нагрузку, предусмотренную планом внеурочной деятельности, при условии осуществления образовательной деятельности в течение учебного года в соответствии с пунктом 1.5. Тарифного соглашения) - – 100% стоимости образовательного часа за каждый час работы;
- за 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;
- за другие виды учебной деятельности, регулирование которой осуществляется графиками, планами, расписаниями, локальными нормативными актами организации, коллективным договором.

6.2. Выплаты из специальной части педагогическим работникам устанавливаются на учебный год и являются гарантированной частью заработной платы, включаемой в полной мере в соответствии с приложением №3 к настоящему Положению, в тарификационный список педагогического персонала, утверждаемый на 1 сентября приказом руководителя, и включаются в дополнительное соглашение к трудовому договору (на учебный год).

6.3. Из специальной части фонда оплаты труда к перечню гарантированных выплат не входящих в прямые должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками, осуществляемым помимо заработной платы, выплачиваемой работникам за выполнение нормы труда (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) и выполнение должностных (трудовых) обязанностей, которая не может быть ниже минимального размера оплаты труда, устанавливаемого федеральным законом, относятся следующие виды выплат выплаты за дополнительную работу, непосредственно связанную с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей:

- за классное руководство;
- за проверку письменных работ;
- за заведование кабинетами (лабораториями);
- за руководство методическими объединениями;
- за внеурочную деятельность, указанную в пункте 6.1 Положения.

6.4. При наличии причин и оснований в течение учебного года руководитель может изменить размер выплат из специальной части работнику, письменно уведомив работника не позднее, чем за два месяца с указанием причин и оснований изменений.

6.5. При определении размеров компенсационных выплат работникам учреждения и условий их осуществления учитывается мнение выборного профсоюзного или иного представительного органа работников учреждения.

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 МБОУ СОШ № 92 в повышении качества образовательного процесса, развитие творческой активности и инициативы.

Работникам МБОУ СОШ № 92, в том числе директору, заместителям директора образовательной организации и главному бухгалтеру установлены выплаты стимулирующего характера:

- надбавка за ученую степень, ученое звание;
- надбавка за почетное звание;
- 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 по профилю работы от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы в размере:

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

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 среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник науки и техники Российской Федерации», «Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации», «Народный учитель», «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель», «Заслуженный работник профтехобразования», «Заслуженный мастер профтехобразования», «Заслуженный тренер», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный мастер спорта», «Гроссмейстер по шахматам (шашкам)», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный деятель искусств», «Народный артист», «Заслуженный артист», «Народный врач», «Заслуженный врач», медаль Л.С.

Выготского почетные звания, соответствующие профилю выполняемой работы, устанавливаются в размере 15 %:

- Мастер спорта России международного класса», «Мастер спорта России», «Гроссмейстер России»; «Мастер спорта СССР международного класса», «Гроссмейстер СССР», устанавливаются в размере 15%;

- 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 15%;

8.6.2. Государственные награды: медаль «За отвагу», медаль ордена «За заслуги перед Отечеством» I, II степени, медаль МВД России «За отличие в службе» I,II степени, знак отличия «За безупречную службу», устанавливаются в размере 25%;

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%%

8.6.4. Знак отличия Министерства просвещения Российской Федерации «Отличник просвещения» устанавливается в размере 50%;.

8.6.5. Благодарность Президента Российской Федерации, благодарность Верховного главнокомандующего Вооруженными силами Российской Федерации» и благодарность Министерства просвещения Российской Федерации устанавливается в размере 10%;

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 квалификационную категорию устанавливается педагогическим работникам ежемесячно в размере 15% - за I квалификационную категорию и в размере 20% - за высшую квалификационную категорию в зависимости от установленной квалификационной категории и объема их преподавательской (педагогической) работы.

При этом, педагогическим работникам, отнесенным к 4 квалификационному уровню, указанные выплаты в абсолютном размере - 1 315,44 руб. за I квалификационную категорию и 2 630,88 руб. за высшую квалификационную категорию, исходя из установленной нормы учебной нагрузки, объема педагогической работы в зависимости от должности.

8.9. Надбавка за качественные показатели эффективности МБОУ СОШ № 92.

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 МБОУ СОШ № 92 осуществляется в баллах.

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

- 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.

8.10. В Комиссию на основе самоанализа результатов прошедшего периода в соответствии с критериями (*форма листа самооценки работника - в приложении №11*) работниками МБОУ СОШ № 92 представляется информация за своей подписью в срок до 13 числа текущего периода месяца.

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

8.10.2. 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.

8.10.3. Комиссия оформляет решение в виде протокола по установлению стимулирующих выплат работникам (с приложением к протоколу сводная ведомость баллов из листов самооценки работников).

8.10.4. На основании решения Комиссии директор МБОУ СОШ № 92 издается приказ, который является основанием для начисления стимулирующих выплат работникам МБОУ СОШ № 92. При этом, стоимость балла умножается на сумму баллов каждого работника из соответствующей категории персонала. В результате получается

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

8.10.5. Комиссия рассматривает также предложения директора 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 директора МБОУ СОШ № 92.

8.10.6. Выплаты стимулирующего характера работникам за качественные показатели деятельности МБОУ СОШ № 92 по итогам календарного периода не начисляются в случаях:

- невыполнения (срыва выполнения) приказов, поручений директора;
- 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 (пункт 4.8 Тарифного Соглашения);
- нарушения сроков уплаты налогов и сборов, несвоевременного представления налоговой декларации и других нарушений, повлекших за собой начисление пеней и штрафов (пункт 4.8 Тарифного Соглашения);
- обоснованных жалоб, конфликтов;
- применения дисциплинарного взыскания.

При наличии указанных случаев, выплаты стимулирующего характера работнику не начисляются начиная с месяца, следующего за календарным периодом, по итогам которого осуществляется оценка результатов, в течении всего следующего календарного периода, установленного в качестве периода оценки результатов.

Кроме показателей оценки эффективности деятельности МБОУ СОШ № 92, работникам устанавливаются показатели эффективности деятельности при соблюдении условий их осуществления:

- за осуществление подготовки учебных комплексов по новым дисциплинам, вводимым в связи с изменением учебных планов в размере 4 000 рублей в месяц;
- за осуществление деятельности по организации творческих, интеллектуальных, научных и других объединений учащихся (например, научных обществ учащихся) – 5 000 рублей в месяц;
- за осуществление учителями (преподавателями) физической культуры деятельности организации школьных спортивных клубов – 3 000 рублей в месяц;
- выплаты работнику(ам), на которого(ых) с письменного согласия возложены общественно значимые виды деятельности, в том числе по:
  - содействию создания условий, повышающих результативность деятельности образовательной организации, благоприятного климата в коллективе - 3 000 рублей в месяц;
  - участию в разработке локальных нормативных актов, подготовке и организации социально значимых мероприятий в образовательной организации - 3 000 рублей в месяц;
  - контролю за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права - 3 000 рублей в месяц;
  - контролю за выполнением условий трудовых договоров работников,

дополнительных соглашений к трудовым договорам, коллективных договоров - 3 000 рублей в месяц.

Выплаты по указанным основаниям не входят в минимальный размер оплаты труда и оплачиваются дополнительно, после того, как месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда, достигла уровня минимального размера оплаты труда.

Стимулирование молодых специалистов, осуществляющих педагогическую деятельность, устанавливается в абсолютном размере 4 110,75 рублей, исходя из установленной нормы учебной нагрузки, объема педагогической работы в зависимости от должности.

8.11. 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 МБОУ СОШ № 92, соблюдении правил внутреннего трудового распорядка, работникам, не имеющим дисциплинарного взыскания в течение календарного периода, по итогам которого выплачивается премия с учетом правовой позиции Конституционного Суда Российской Федерации, изложенной в постановлении от 15 июня 2023 г. № 32-П, и с учетом личного вклада работника в общие результаты труда.

Размер премии работнику определяет директор МБОУ СОШ № 92 на основании предложений комиссии по установлению выплат стимулирующего характера работникам МБОУ СОШ № 92, созданной в МБОУ СОШ № 92.

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

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

$$Пикп = Вст \times 30\% / 100\%,$$

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

Вст - общая сумма выплат стимулирующего характера, в том числе:

надбавка за ученую степень, ученое звание;

надбавка за почетные звания, соответствующие профилю выполняемой работы;

надбавка за квалификационную категорию;

надбавка за продолжительность непрерывной работы;

надбавка за качественные показатели эффективности деятельности;

премия за выполнение важных и особо важных заданий;

премия по итогам календарного периода, рублей.

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

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

8.13. Советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями государственных общеобразовательных организаций Новосибирской области, государственных профессиональных образовательных организаций Новосибирской области, муниципальных общеобразовательных организаций, расположенных на территории Новосибирской области с 1 сентября 2024 года устанавливается ежемесячное денежное вознаграждение, в размере 5 000,0 руб. в месяц в соответствии с постановлением Правительства Новосибирской области от 1 октября 2024 г. № 454-п «Об установлении ежемесячного денежного вознаграждения советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями государственных общеобразовательных организаций Новосибирской области, государственных профессиональных образовательных организаций Новосибирской области и муниципальных общеобразовательных организаций, расположенных на территории Новосибирской области».

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

9. Условия оплаты труда директора МБОУ СОШ № 92 устанавливаются трудовым договором между Департаментом образования мэрии города Новосибирска и директором МБОУ СОШ № 92 в соответствии с системой оплаты труда (постановление мэрии города Новосибирска от 17.02.2020 № 557).

9.1. Условия оплаты труда заместителей директора образовательной организации и главного бухгалтера устанавливаются трудовым договором между директором МБОУ СОШ № 92 и заместителями директора образовательной организации, главным бухгалтером в соответствии с системой оплаты труда, установленной настоящим Положением.

9.2. Размеры должностных окладов директора МБОУ СОШ № 92 устанавливаются с учетом группы по оплате труда руководителей, к которой отнесено учреждение (постановление мэрии г. Новосибирска от 17 февраля 2020 г. № 557).

9.3. Размеры должностных окладов заместителей директора образовательной организации устанавливаются директором МБОУ СОШ № 92 в соответствии с положением о системе оплаты труда работников МБОУ СОШ № 92 в размере на 10%

ниже должностного оклада руководителя учреждения с учетом сложности и объема выполняемой работы.

9.4. Руководителям, заместителям руководителей, главным бухгалтерам в зависимости от занимаемой должности могут быть установлены выплаты компенсационного характера, предусмотренные настоящим Положением.

Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера директора МБОУ СОШ № 92 устанавливаются трудовым договором (в соответствии с системой оплаты труда, установленной постановлением мэрии города Новосибирска от 17.02.2020 № 557), заместителям директора образовательной организации и главному бухгалтеру трудовым договором - в соответствии с настоящим Положением.

9.6. Выполнение директором МБОУ СОШ № 92, его заместителями и главными бухгалтерами дополнительной работы по совмещению и внутреннему совместительству разрешается в случаях замены временно отсутствующего специалиста по основной деятельности (решение о работе по замещению принимается директор МБОУ СОШ № 92, в отношении директора – начальником департамента образования мэрии города Новосибирска).

9.7. Условия, порядок и размеры стимулирования руководителю устанавливаются в соответствии с постановлением мэрии г. Новосибирска от 17 февраля 2020 г. № 557 начальником департамента, заместителям директора образовательной организации и главным бухгалтерам – директор МБОУ СОШ № 92 в соответствии с пунктами настоящего Положении.

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 7 человек). Состав Комиссии состоит из представителей администрации (за исключением руководителя), методической службы, педагогических работников, заведующего хозяйством, председателя первичной профсоюзной организации и утверждается приказом директора МБОУ СОШ № 92 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.

10.5. К протоколам прилагаются материалы по самоанализу.

10.6. Секретарь Комиссии на основании всех материалов составляет итоговый оценочный лист всех работников в баллах, который размещается на информационном стенде для ознакомления работников.

10.7. В течение 5 календарных дней после информирования работник, несогласный с оценкой качества его профессиональной деятельности, вправе обратиться в Комиссию с заявлением в письменном виде при наличии аргументированных доводов.

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

10.9. 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.

10.10. 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), проводит расчеты по пересчету набранных баллов каждым работником в денежный эквивалент (руб.).

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

10.12. Информирование работников за полученные качественные показатели деятельности производится путем ознакомления с приказом *(индивидуально)*.

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

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

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 директора МБОУ СОШ № 92 по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.