МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЕННОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
КРУТИШИНСКАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА
(МКОУ Крутишинская СОШ)

633551, Новосибирская область, Черепановский район, село Крутишка, улица Школьная 2а,
тел. 8 (383-45) 64-248, ИНН 5440109752, КПП 544001001

Юридический адрес работодателя: 633551, Новосибирская область, Черепановский район, с. Крутишка, ул. Школьная 2а тел. 8 (383-45) 64-248	Принят на общем собрании трудового коллектива. количество работников - 27 протокол №_1_ « 27»____08_____2026 г.

Представитель работодателя –
Директор:
_____/Бахман Р.П./
31.08.2026 г.

Представитель работников –
Председатель первичной профсоюзной организации:
_____/Нечунаева А.П./
31.08.2026 г.

Дополнительное соглашение к коллективному договору

Муниципального казенного общеобразовательного учреждения Крутишинской средней общеобразовательной школы (МКОУ Крутишинская СОШ)

Положение о системе оплаты труда работников

Зарегистрирован:
в отделе труда администрации Черепановского района

Регистрационный № 09-25/1
от «26» ноября 2026 г.

Начальник отдела труда
_____ (ф.и.о. и подпись)

На основании Дополнительного соглашения к Областному отраслевому соглашению по учреждениям, находящимся в ведении Министерства образования Новосибирской области на 2026-2028 годы, зарегистрированному в министерстве труда и социального развития Новосибирской области № 3 от 20.08.2026 г. заключено дополнительное соглашение в коллективный договор Муниципального казенного общеобразовательного учреждения Крутишинской среднкй общеобразовательной школы (МКОУ Крутишинской СОШ) на 2026-2029 гг.; признать утратившим силу ПРИЛОЖЕНИЕ № 3 «Положение о системе оплаты труда работников МКОУ Крутишинской СОШ от 19.03.2025 года, ПРИЛОЖЕНИЯ к «Положению о системе оплаты труда работников учреждения» оставить без изменений, ПРИЛОЖЕНИЕ № 3 «Положение о системе оплаты труда работников МКОУ Крутишинской СОШ от 31.08.2026 года изложить в следующей редакции:

Положение о системе оплаты труда
работников МКОУ Крутишинской СОШ

I. Общие положения

1.1. Настоящее положение о системе оплаты труда работников Муниципального казенного общеобразовательного учреждения Крутишинской среднкй общеобразовательной школы (МКОУ Крутишинской СОШ) (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. Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Новосибирской области от 26 июня 2018 г. № 272-п «Об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и размеров предельного уровня соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников государственных учреждений Новосибирской области» в целях наиболее полного учёта отраслевых факторов сложности труда и отраслевых особенностей условий труда при оплате труда работника.

1.2. Положение предусматривает единые принципы оплаты труда работников учреждения (далее – Учреждение) на основе должностных окладов (окладов), ставок заработной платы, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера в пределах фонда оплаты труда.

1.3. Фонд оплаты труда работников формируется в пределах объёма бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций государственного казённого учреждения и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников учреждения.

Формирование фонда оплаты труда учреждения осуществляется в пределах утверждённого объёма финансовых средств на текущий финансовый год с учётом:

- ✓ размера региональных нормативов финансового обеспечения, утверждённых в установленном порядке Правительством Новосибирской области, и уменьшенных на сумму средств для приобретения учебников, и учебных пособий, средств обучения, игр, игрушек;
- ✓ количества обучающихся в учреждении;
- ✓ поправочных коэффициентов, используемых при расчёте объёмов финансирования муниципальных образовательных учреждений на территории Новосибирской области, применяемые 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.

1.3.1. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год и подлежит корректировке, при изменении нормативов финансового обеспечения и изменении численности обучающихся и специфики контингента (необходимость реализации адаптированных программ), и его размер с детализацией с учётом ежегодных значений показателей средней заработной платы отдельных категорий работников в зависимости от объёмных показателей (количества классов), индивидуальных особенностей деятельности учреждения.

1.3.2. Формирование фонда оплаты труда работников общеобразовательной организации осуществляется в пределах объёма финансовых средств, предоставляемых учреждению на оказание государственных услуг на текущий финансовый год, определённого с учётом нормативов финансового обеспечения, поправочных (повышающих) коэффициентов, количества обучающихся в учреждении, и отражается в смете учреждения.

1.3.3. В пределах фонда оплаты труда работников учреждения обеспечивается гарантированная заработная плата работников учреждения, замещающих должности, содержащиеся в разделе «Квалификационные характеристики должностей работников образования «Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, утверждённого приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации» от 26.08.2010 г.№ 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования».

Руководитель общеобразовательного учреждения формирует и утверждает штатное расписание учреждения в пределах фонда оплаты труда. При этом доля фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс, не может быть меньше фактического уровня за предыдущий финансовой год (кроме случаев, связанных со снижением объёма оказываемых учреждением образовательных услуг, сокращением количества обучающихся, классов - комплектов).

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

1.4. Порядок определения учебной нагрузки педагогических работников Учреждения определён в соответствии с приказом от 4 апреля 2025 г. № 269.

1.5.1. Учебная нагрузка учителей, педагогов дополнительного образования для которых норма часов учебной нагрузки составляет 18 часов в неделю за ставку заработной платы, определяется с учётом количества часов по учебным планам, рабочим программам учебных предметов, образовательным программам, кадрового обеспечения учреждения.

1.5.2. Учебная нагрузка педагогического работника (количество уроков, факультативных занятий, специальных курсов), определяется на основании учебного плана общеобразовательного учреждения.

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 общеобразовательной организацией самостоятельно и обеспечивает реализацию федерального государственного образовательного стандарта общего образования в полном объёме.

Учебный план и количество уроков с учётом деления классов на группы (иностранный язык, труд, физическая культура, информатика), фактически проводимых по учебному плану общеобразовательным учреждением в учебном году, устанавливаются учреждением самостоятельно. Максимальная учебная нагрузка должна соответствовать требованиям санитарных правил.

При возложении на учителей, для которых учреждение является основным местом работы, обязанностей по обучению на дому детей, которые по состоянию здоровья не могут посещать учреждение, количество часов, установленное для обучения таких детей, включается в учебную нагрузку учителей.

Наступление каникул для обучающихся, в том числе обучающихся на дому и на индивидуальном обучении, не является основанием для уменьшения учителям учебной нагрузки и заработной платы, в том числе в случаях, когда заключение медицинской организации, являющее основанием для организации обучения на дому на индивидуальном обучении, действительно только до окончания учебного года.

1.5.3. Определение учебной нагрузки педагогов дополнительного образования:

В учебную нагрузку указанных педагогических работников включается также количество часов, предусмотренное планом внеурочной деятельности, которое направлено на реализацию дополнительных общеобразовательных программ.

1.6. Тарификационный список педагогического персонала утверждается приказом руководителя Учреждения с детализацией гарантированной части оплаты труда (оклад, ставка заработной платы), видов и размеров выплат компенсационного характера, а также стимулирующих выплат, обязательных к ежемесячному начислению в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников учреждения с учётом мнения первичной профсоюзной организации с письменным ознакомлением данных работников под подпись:

- на учебный год - до 1 сентября;

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

Тарификационный список педагогического персонала, обучающего на дому длительно болеющих или хронически больных детей, а также реализующего индивидуальное обучение детей с ограниченными возможностями здоровья (далее - ОВЗ) и детей-инвалидов по адаптированным образовательным программам, осуществляется на общих основаниях на учебный год и включаются в основную учебную нагрузку.

Установленная заработная плата при тарификации сохраняется в каникулярный период и в период отмены (приостановки) для обучающихся занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, если эти периоды не совпадают с ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками.

1.7. Конкретные условия оплаты труда работника определяются в трудовом договоре (дополнительном соглашении), исходя из условий, результативности труда,

особенностей деятельности учреждения и работника в соответствии с установленной системой оплаты труда работников Учреждения.

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

1.9. 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 (далее - МРОТ), или минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области в случае его заключения, с учётом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 7 декабря 2017г. № 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 МРОТ (минимальной заработной платы), рассчитанного пропорционально норме рабочего времени, в том числе нормы часов учебной работы, установленной работнику трудовым договором, с учётом правовой позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенной в постановлении от 5 марта 2025 г. № 10-П.

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), которая не может быть ниже МРОТ, формируется с учётом 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 объём учебной нагрузки (объём педагогической работы), превышающий установленные за ставку заработной платы нормы часов педагогической работы, а также выплаты за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности работников, 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 МРОТ.

1.10. Доля расходов на оплату труда основного персонала в фонде оплаты труда Учреждения составляет 60 процентов.

К основному персоналу Учреждений относятся работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение целей деятельности, определённых уставом Учреждения, их непосредственные руководители (должности руководителей структурных подразделений и заместителей руководителя, обеспечивающие организацию образовательного процесса) согласно постановлению Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 г. № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций», а также учебно-вспомогательный персонал (перечень должностей устанавливается в Положении о системе оплаты труда работников учреждения 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»).

1.11. Штатное расписание Учреждения формируется и утверждается

руководителем Учреждения в пределах утверждённого фонда оплаты труда самостоятельно (письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 23 июня 2025 г. № ОК-1835/08, от 30 июня 2025 г. № ОК-1902/08 «О примерных штатных нормативах»), исходя из государственного задания и основных задач, для решения которых создано Учреждение, и включает в себя все должности руководителей, специалистов, служащих и профессии рабочих данного учреждения с указанием их численности.

При этом численность заместителей руководителя Учреждения устанавливается в соответствии с постановлением Правительства Новосибирской области от 26 июня 2018 г.№ 272-п в зависимости от штатной численности учреждения с учётом особенностей и видов деятельности учреждения и организации управления этой деятельностью:

Штатная численность учреждения, ед.	Число заместителей руководителя учреждения, ед.
не более 24	0
25-100	1
101-200	не более 2
201-300	не более 3
301-1000	не более 4
более 1000	не более 5

При наличии в учреждении филиалов и (или) иных обособленных структурных подразделений норматив численности заместителей руководителя увеличивается на 1 штатную единицу.

В образовательных учреждениях со штатной численностью 25-300 человек норматив численности заместителей руководителя устанавливается в размере не более 3 штатных единиц.

Работники обязательно должны быть ознакомлены со штатным расписанием.

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

1.13. Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных требованиями к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объёме возложенные на них должностные обязанности, назначаются на соответствующие должности по рекомендации аттестационной комиссии или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

Руководитель учреждения осуществляет подготовку работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и их дополнительное профессиональное образование на условиях и в порядке, определённых коллективным договором.

II. Система оплаты труда и размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников учреждения

2.1. Система оплаты труда работников учреждения включает размеры должностных окладов, окладов, ставок заработной платы, перечень, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам, а также условия оплаты труда руководителей, их заместителей, размеры предельных

уровней соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и среднемесячной заработной платы работников учреждений.

2.2. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается Положением о системе оплаты труда работников учреждения, которое утверждается приказом руководителя учреждения с учётом мнения представительного органа работников и является приложением к коллективному договору.

Система оплаты труда работников учреждения устанавливается в соответствии с федеральным законодательством и законодательством Новосибирской области, содержащими нормы трудового права, а также постановлением Правительства Новосибирской области от 26 июня 2018 г. № 272-п «Об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей и размеров предельного уровня соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и среднемесячной заработной платы работников государственных учреждений Новосибирской области» и на основании настоящего Тарифного соглашения.

2.3. Условия оплаты труда работника учреждения устанавливаются трудовым договором между руководителем учреждения и работником в соответствии с системой оплаты труда, установленной Положением о системе оплаты труда работников учреждения.

2.4. Оплата труда работников учреждения включает:

- ✓ должностные оклады, оклады, ставки заработной платы;
- ✓ выплаты компенсационного характера;
- ✓ выплаты стимулирующего характера;
- ✓ выплаты по районному коэффициенту.

2.5. Размеры должностных окладов, окладов, ставок заработной платы работников по отраслевым должностям:

2.5.1. Размеры должностных окладов руководителей структурных подразделений:

2.5.1.1. Размеры должностных окладов руководителей структурных подразделений на основе профессиональных квалификационных групп, квалификационных уровней, уровней (подуровней) квалификаций (утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 5 мая 2008 г. № 216-н):

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад, рублей
	1 квалификационный уровень:	
1	Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	
1	I группа по оплате труда руководителей	19 307
	II группа по оплате труда руководителей	17 948
	III группа по оплате труда руководителей	16 805
	IV группа по оплате труда руководителей	16 460
	2 квалификационный уровень:	
2	Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением,	

	реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей. Начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений образовательного учреждения (подразделения) среднего профессионального образования <***>. Старший мастер образовательного учреждения (подразделения) среднего профессионального образования	
	I группа по оплате труда руководителей	20 065
	II группа по оплате труда руководителей	18 612
	III группа по оплате труда руководителей	17 380
	IV группа по оплате труда руководителей	16 661

2.5.1.2. Размеры должностных окладов по должностям служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы должностей:

2.5.1.2.1. Размеры должностных окладов руководителей структурных подразделений реализующими образовательную программу дополнительного образования, дополнительного профессионального образования, а также обеспечивающие предоставление услуг в сфере образования:

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад, рублей
	1 квалификационный уровень:	
1	Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими образовательную программу дополнительного образования, дополнительного профессионального образования, а также обеспечивающие предоставление услуг в сфере образования	
	I группа по оплате труда руководителей	19 307
	II группа по оплате труда руководителей	17 948
	III группа по оплате труда руководителей	16 805
	IV группа по оплате труда руководителей	16 460

2.5.2. Размеры должностных окладов заместителей руководителей структурных подразделений, заместителей главных бухгалтеров устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников Учреждения в размере на 10-30% ниже должностного оклада руководителя структурного подразделения учреждения с учётом сложности и объёма выполняемой работы.

2.5.3. Оплата труда педагогических работников, осуществляющих обучение детей на дому, исчисляется исходя из ставки заработной платы, определяемой по должности «учитель» и количества часов учебных занятий, фактически проводимых по учебному

плану на дому. При этом, наступление каникул для обучающихся не является основанием для уменьшения учителям учебной нагрузки и заработной платы, в том числе в случаях, когда заключение медицинской организации, являющее основанием для организации обучения на дому, действительно только до окончания учебного года.

2.5.4. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы по профессионально - квалификационной группе должностей педагогических работников:

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

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

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

2.5.5.1. первого уровня:

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, рублей
-	Вожатый	11 218

2.6. Размеры должностных окладов по общеотраслевым должностям служащих, окладов по общеотраслевым профессиям рабочих установлены в приказе министерства труда и социального развития Новосибирской области от 20.07.2022 № 878 «Об установлении размеров должностных окладов по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, окладов по общеотраслевым профессиям рабочих, должностных окладов, окладов по должностям и профессиям, трудовые функции, квалификационные требования и наименования по которым установлены в соответствии с профессиональными стандартами, для государственных учреждений Новосибирской области».

Требования к квалификации по должностям установлены в Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих в соответствующих профессиональных стандартах.

III. Виды выплат компенсационного характера

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

- ✓ выплаты, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- ✓ выплаты, связанные с особенностями работы в образовательных организациях;
- ✓ выплаты за дополнительные виды работ, непосредственно связанные с образовательной деятельностью, выполняемые за дополнительную плату и с письменного согласия педагогического работника.

3.2. 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[1]:

Класс условий труда (вредный) 3.1. – не менее 4%,
Класс условий труда (вредный) 3.2. – не менее 6%,
Класс условий труда (вредный) 3.3. – не менее 8%,
Класс условий труда (вредный) 3.4. – не менее 10%,
Класс условий труда (опасный) 4 – не менее 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, подтверждённых результатами специальной оценки условий труда или заключением

государственной экспертизы условий труда, гарантии и компенсации работникам не устанавливаются.

3.3. Доплата за работу в ночное время устанавливается в размере не ниже 35% ставки заработной платы должностного оклада (оклада), рассчитанной за час работы, за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов)[1].

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

3.5. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

3.6. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объёма работы и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, осуществляется в соответствии со статьей 151 Трудового Кодекса Российской Федерации. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы. Размер доплаты при совмещении должностей определяется в размере не ниже 100% должностного оклада (оклада) по совмещаемой должности с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы.

В случае замещения должностей педагогических работников (постановление Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 г. № 225), осуществляемого по совместительству в том же или ином учреждении, а также в том же учреждении наряду с работой, определённой трудовым договором (наряду с работой руководителями учреждений, их заместителями, другими работниками) оплата производится в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников учреждения с учётом гарантированных выплат - оплаты за учебную работу или объём педагогической работы в неделю от ставки заработной платы, выплат компенсационного характера, а также стимулирующих выплат - только за первую (высшую) квалификационную категорию, полученную по соответствующей педагогической должности либо по иной в случае сохранения выплаты при условии совпадения должностных обязанностей, учебных программ, профилей работы.

Учебная нагрузка учителей, педагогов дополнительного образования, для которых норма часов учебной работы составляет 18 часов в неделю за ставку заработной платы, выполненная ими в порядке замещения временно отсутствующих по болезни и другим причинам других педагогических работников аналогичных должностей, продолжавшегося не более двух месяцев, оплачивается дополнительно на условиях почасовой оплаты.

В том случае, если замещение отсутствующих указанных педагогических работников продолжается непрерывно свыше двух месяцев, то объём учебной нагрузки учителей, осуществляющих такое замещение, уточняется со дня его начала, путём заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором производится перерасчёт месячной оплаты их труда с учётом увеличенного объёма учебной нагрузки.

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

- превышение наполняемости классов (групп) исходя из расчёта соблюдения нормы площади на одного обучающегося, которое возникло в случае появления (выявления) обстоятельств непреодолимой силы, и (или) отсутствия объективных возможностей у органов исполнительной власти министерства образования Новосибирской области, или органов местного самоуправления Новосибирской области, осуществляющих управление в сфере образования, создать места в этих классах (группах);

- превышение установленной численности обучающихся в учебной группе при проведении занятий семинарского типа (семинары, практические занятия, практикумы, лабораторные работы, коллоквиумы и иные аналогичные занятия);

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

- подготовку и проведение педагогическими работниками Всероссийских проверочных работ (ВПР), принимающими участие по распоряжению работодателя.

3.7. Доплаты за особенности деятельности отдельных видов учреждений и отдельных категорий работников:

№ п/п	Учреждения (классы, группы), условия деятельности	Категории должностей	Размер доплаты, % от оплаты по должностному окладу (окладу), ставки заработной платы
1	Классы, (группы) учреждений, осуществляющие образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам и в общеобразовательных организациях	педагогические работники	20
		другие работники**	15
2	Учреждения, осуществляющие образовательную деятельность по адаптированным образовательным программам (для глухих, слабослышащих, позднооглохших, слепых, слабовидящих, с тяжёлыми нарушениями речи, с нарушением опорно-двигательного аппарата, с задержкой психического развития, с умственной отсталостью, с расстройствами аутистического спектра, со сложными дефектами и других обучающихся с ОВЗ	педагогические работники	20
		прочие работники***	15
3	Общеобразовательные учреждения, осуществляющие обучение на дому	педагогические работники	20
4	Общеобразовательные учреждения, осуществляющие обучение в классах, группах с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий	педагогические работники	20
5	Образовательные учреждения (классы (группы) с углубленным изучением отдельных учебных предметов, предметных областей соответствующей образовательной программы	педагогические работники	15
6	Образовательные учреждения, реализующие программы дополнительного образования,	педагогические работники	2% за ребенка, но не

№ п/п	Учреждения (классы, группы), условия деятельности	Категории должностей	Размер доплаты, % от оплаты по должностному окладу (окладу), ставки заработной платы
	осуществляющие инклюзивное обучение (воспитание) детей с ОВЗ и детей-инвалидов по адаптированным образовательным программам в группах		более 20%

В Положении о системе оплаты труда работников учреждения размеры доплат устанавливаются в точном соответствии с размерами, указанными в таблице[3]. При наличии двух и более особенностей деятельности учреждений или работников доплаты к должностному окладу, окладу, ставке заработной платы работника осуществляются за каждую их них.

**Оплата производится пропорционально количеству обучающихся (воспитанников), в том числе с ОВЗ в классах (группах), исходя из действующих санитарных правил СП 2.4.2.4283-26 «Санитарно – эпидемиологические требования к организации воспитания и обучения, отдыха и оздоровление детей и молодежи». Учреждение вправе производить доплату в пределах фонда оплаты труда независимо от количества обучающихся (воспитанников) с определением конкретных условий, порядка и размера доплаты в Положение о системе оплаты труда работников учреждения.*

***К другим работникам относятся иные работники, осуществляющие деятельность непосредственно в данных классах, группах.*

****К прочим работникам относятся все работники, не осуществляющие деятельность непосредственно в данных классах, группах.*

Перечень педагогических работников, не указанных в таблице, т.е. которые не осуществляют обучение детей непосредственно в классах (группах) учреждения, согласно перечню в приведённой таблице, но которые работают с обучающимися и им могут производиться доплаты, определяется учреждением в Положение о системе оплаты труда работников учреждения с конкретизацией порядка, условий и размеров доплат в зависимости от степени и продолжительности общения с обучающимися.

3.8. Компенсация расходов работникам, имеющим разъездной характер работы (в связи с работой в учреждении, в филиале или структурном подразделении, расположенном в другой местности от места постоянного проживания) осуществляется в порядке, условиях и размере, установленных коллективным договором, локальным нормативным актом.

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

3.12.1. Классное руководство педагогическим работникам образовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы.

Вознаграждение за классное руководство выплачивается в соответствии с постановлением Правительства Новосибирской области от 18.08.2020 № 341-п «О вознаграждении за классное руководство педагогическим работникам, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы, исходя из размера:

- 10 000,0 рублей в месяц в населённых пунктах с численностью населения менее 100 тыс. человек, но не более двух выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в двух и более классах.

Доплата за классное руководство выплачивается исходя из размера более 1 000 рублей в месяц пропорционально численности обучающихся (пропорционально количеству в классе с наполняемостью 14 человек в сельской местности).

При отсутствии значительной разницы наполняемости классов учащимися в учреждении, либо применения предельной наполняемости класса для обучающихся с ОВЗ в соответствии с санитарными правилами для организации воспитания и обучения детей - СП 2.4.2.4283-26, постановление от 02.06.2026 г. № 19 «Санитарно-эпидемиологические требования к организации воспитания и обучения, отдыха и оздоровление детей и молодёжи» в учреждении может быть уточнён порядок, условия, размер доплаты без учёта наполняемости с конкретизацией в Положении о системе оплаты труда работников учреждения.

3.12.2. Проверку письменных работ - доплата устанавливается в процентном соотношении от ставки заработной платы или в абсолютном размере в зависимости от предмета, фактического объёма учебной нагрузки и наполняемости класса (пропорционально количеству в классе с наполняемостью 14 человек – в сельской местности, при отсутствии значительной разницы в наполняемости классов учащимися, при обучении на дому, либо применения предельной наполняемости класса для обучающихся с ОВЗ в соответствии с санитарными правилами СП 2.4.2.4283-26 «Санитарно-эпидемиологические требования к организации воспитания и обучения, отдыха и оздоровление детей и молодёжи» в учреждении может быть уточнён в Положении о системе оплаты труда работников учреждения порядок, условия и размеры доплаты без учёта наполняемости класса учащимися).

3.12.3. Заведование учебными кабинетами – доплата устанавливается от ставки заработной платы (должностного оклада) или в абсолютном размере в зависимости от категории кабинета, определяемой комиссией, специально созданной в учреждении для этих целей;

3.12.4. Заведование учебными мастерскими, учебно-опытными (пришкольными) участками - доплата устанавливается в абсолютном размере или в процентном соотношении от ставки заработной платы (должностного оклада) (на период выполнения работ);

3.12.5. Выполнение дополнительной индивидуальной и (или) групповой работы с обучающимися, участие в оздоровительных, воспитательных и других мероприятиях, проводимых в целях реализации образовательных программ в организации, включая участие в концертной деятельности, конкурсах, состязаниях, спортивных соревнованиях, тренировочных сборах, экскурсиях, других видах учебной деятельности, в том числе за:

- дополнительную индивидуальную и (или) групповую работу с обучающимися, включая работу с одарёнными и отстающими учащимися, специально организованную по подготовке выпускников 9-х и 11-х классов к государственной итоговой аттестации, индивидуальные и групповые консультации, дополнительные занятия, включая использование дистанционных образовательных технологий;

- педагогическую деятельность в рамках реализации инновационных программ, за организацию и проведение олимпиад;

- внеурочную деятельность (за исключением, входящей в учебную нагрузку, предусмотренную планом внеурочной деятельности, при условии осуществления образовательной деятельности в течение учебного года) –доплата устанавливается в процентном соотношении от ставки заработной платы (должностного оклада) или в абсолютном размере с учётом объёма работы;

3.12.6. Руководство методическим объединением, предметной, цикловой, методической комиссией в образовательной организации педагогическим работникам, не имеющим квалификационной категории «педагог-методист» - доплата устанавливается в процентном соотношении от ставки заработной платы (должностного оклада) или в абсолютном размере;

3.12.7. Руководство методическим объединением, предметной, цикловой, методической комиссией в образовательной организации педагогическим работникам, имеющим квалификационную категорию «педагог-методист» - доплата устанавливается в размере не менее 25% от ставки заработной платы (должностного оклада) по занимаемой должности;

3.12.8. Выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством, педагогическим работникам, не имеющим квалификационную категорию «педагог-наставник» - доплата устанавливается в размере 15% от ставки заработной платы (должностного оклада) в соответствии со статьей 351.8 Трудового Кодекса Российской Федерации. Размеры и условия осуществления указанной доплаты устанавливаются трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников учреждения с учётом содержания и (или) объёма работы по наставничеству.

3.12.9. Выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством, педагогическим работникам, имеющим квалификационную категорию «педагог-наставник» - доплата устанавливается в размере 25% от ставки заработной платы (должностного оклада) по занимаемой должности;

3.12.10. За обучение одарённых детей в специализированных классах математического, естественно-научного (физики, химии, биологии), инженерно-технологического направлений - доплата устанавливается в процентном соотношении от ставки заработной платы или в абсолютном размере с учётом объёма учебной работы в зависимости от сложности и профильности предмета, определяемой Учреждением.

3.10. Порядок, условия и конкретные размеры указанных доплат определяются Положением о системе оплаты труда работников учреждения в пределах фонда оплаты труда.

При наличии оснований в течение учебного года вносятся изменения в Положение о системе оплаты труда работников учреждения по порядку, условиям и размеру выплат с письменным уведомлением работника не позднее, чем за два месяца с указанием причин и оснований изменений с заключением дополнительного соглашения к трудовому договору.

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

3.12. Размеры компенсационных выплат, установленные в Положении о системе оплаты труда работников Учреждения, не могут быть ниже, а условия их осуществления не должны быть ухудшены по сравнению с размерами и условиями, установленными федеральным законодательством и законодательством Новосибирской области, Коллективным договором.

При определении размеров компенсационных выплат работникам учреждения и условий их осуществления учитывается мнение выборного профсоюзного.

3.13. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные настоящим Тарифным соглашением, выплачиваются пропорционально отработанному времени.

Расчёт стоимости часа для определения размера доплаты за работу в выходные или нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу производится путём 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 учётном периоде при суммированном учёте рабочего времени.

IV. Виды выплат стимулирующего характера

4.1. Виды выплат стимулирующего характера:

- ✓ за учёную степень, учёное звание;
- ✓ за почётное звание и другие знаки отличия;
- ✓ за наличие первой или высшей квалификационной категории;
- ✓ за работу в сельской местности;
- ✓ молодым специалистам, осуществляющим педагогическую деятельность;
- ✓ за продолжительность непрерывной работы;
- ✓ вознаграждение по итогам работы;
- ✓ советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями.

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

4.3. Порядок, размеры и условия назначения выплат стимулирующего характера работникам устанавливаются Положением о системе оплате труда работников учреждения, принятом с учётом мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников.

4.4. Надбавка за квалификационную категорию устанавливается от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы. Порядок, условия и конкретные размеры надбавки за квалификационную категорию устанавливаются в Положении о системе оплаты труда работников учреждения.

4.4.1. Для обеспечения дифференциации размеров оплаты труда педагогических работников с учетом установленной квалификационной категории и объема их педагогической работы или учебной (преподавательской) работы устанавливается ежемесячная надбавка от занимаемого должностного оклада (оклада), ставки заработной платы в размере не менее 8% - за I квалификационную категорию и в размере не менее 16% - за высшую квалификационную категорию. При этом, педагогическим работникам, отнесенным к 4 квалификационному уровню, указанные выплаты рекомендуется устанавливать в Положении о системе оплаты труда работников Учреждения в абсолютном размере 1 315,44 руб. за I квалификационную категорию и в размере и 2 630,88 руб. - за высшую квалификационную категорию, исходя из нормы учебной нагрузки 18 часов в неделю.

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

Выплаты по указанным основаниям не входят в МРОТ и должны оплачиваться дополнительно, после того, как месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда, достигла уровня МРОТ.

4.4.2. В целях мотивации профессионального роста педагогических работников может быть назначена единовременная (однократная) стимулирующая выплата при прохождении аттестации на первую или высшую квалификационную категорию

работникам по основному месту работы и основной занимаемой должности, осуществляющим педагогическую работу в одном образовательном учреждении.

4.4.3. Стимулирование руководителей структурных подразделений за первую и высшую квалификационную категорию устанавливается в виде надбавки за первую квалификационную категорию в размере 10%, за высшую квалификационную категорию в размере 18% от должностного оклада. Порядок присвоения квалификационной категории руководителям структурных подразделений определяется локальным актом учреждения.

4.5. Надбавка за почётное звание и другие знаки отличия определяется работникам Учреждений в порядке, условиях и конкретных размерах (не ниже размеров в областном Тарифном соглашении), установленных Положением о системе оплаты труда работников учреждения в соответствии с перечнями:

4.5.1. Государственные награды и знаки за боевые отличия:

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», и другие - в размере 25%;

Почетные грамоты Президента Российской Федерации, Верховного главнокомандующего Вооруженными силами Российской Федерации в размере 20%;

Благодарности Президента Российской Федерации, Верховного главнокомандующего Вооружёнными силами Российской Федерации - в размере 15%.

4.5.2. Размер стимулирующей надбавки за почётные звания, нагрудные знаки (значки) и другие знаки отличия, соответствующие профилю выполняемой работы, устанавливается от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы работникам, имеющим:

- ✓ «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», «Заслуженный работник торговли», медаль К.Д. Ушинского, медаль Л.С. Выготского, медаль «За вклад в реализацию государственной политики в области образования и научно-технологического развития и другие в размере 25%;
- ✓ «Мастер спорта России международного класса», «Мастер спорта России», «Гроссмейстер России»; «Мастер спорта СССР международного класса», «Гроссмейстер СССР» и другие - в размере 25%;
- ✓ «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 высшего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации», «Отличник народного просвещения», «Отличник профессионально-технического образования», «Почетный работник жилищно-коммунального хозяйства России», «Почетный работник лесного хозяйства», «Почетный работник транспорта России», «Почетный радист», «Отличник профессионально-технического образования СССР», «Отличник геодезии и картографии», «Отличник физической культуры», «Отличник физической культуры и спорта», «Отличник профессионально-технического образования РСФСР», «Отличник здравоохранения»,

«Почетный наставник», «За верность профессии», «Молодость и Профессионализм», За развитие научно-исследовательской работы студентов» - в размере 20%;

- ✓ Знак отличия Министерства просвещения Российской Федерации «Отличник просвещения» устанавливается - в размере 50%.
- ✓ Почетные грамоты Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, Министерства просвещения Российской Федерации, отраслевых Министерств РФ, Федеральной службы по надзору в сфере образования и науки устанавливаются – в размере 15%;
- ✓ ведомственные знаки Министерства просвещения Российской Федерации «За содействие», «100-летие МДЦ «Артек» - в размере 15%;
- ✓ благодарность Министерства просвещения Российской Федерации - в размере 10%.

При наличии у работника нескольких почётных званий, нагрудных знаков и других отличий, надбавка устанавливается только по основной должности по одному из оснований по выбору на основании письменного заявления работника.

4.5.3. За работу в сельской местности по должностям, предусмотренным квалификационными справочниками - руководителей и специалистов учреждений образования, работающим в сельской местности, оплата производится в размере 25% за фактически отработанное время (выполненный объем работы, учебной нагрузки) из расчета оплаты по должностному окладу, окладу, ставки заработной платы.

При этом, педагогическим работникам, отнесенным к 4 квалификационному уровню, указанную выплату рекомендуется устанавливать в Положении о системе оплаты труда работников Учреждения в абсолютном размере, 4 110,75 руб., исходя из нормы учебной нагрузки 18 часов в неделю.

Ежемесячная надбавка за работу в сельской местности является обязательной выплатой постоянного характера.

4.5.4. Стимулирование молодых специалистов, осуществляющих педагогическую деятельность, устанавливается в Положении о системе оплаты труда работников учреждения в соответствии с условиями пункта 6.2.9 Соглашения.

При этом, ежемесячную стимулирующую надбавку в соответствии с пунктом 6.2.9.2 Соглашения молодому специалисту из числа педагогических работников, отнесенных к 4 квалификационному уровню, рекомендуется устанавливать в Положении о системе оплаты труда работников Учреждения в абсолютном размере, 4 110,75 руб., исходя из нормы учебной нагрузки 18 часов в неделю.

Выплаты по указанным основаниям не входят в МРОТ и должны оплачиваться дополнительно, после того, как месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда, достигла уровня МРОТ.

4.5.5. Надбавка за продолжительность непрерывной работы может быть предусмотрена и установлена работникам учреждений по основной должности в порядке и размерах, установленных в Положении о системе оплаты труда работников.

4.6. Вознаграждение по итогам работы включает в себя стимулирование работников за качественные показатели эффективности деятельности, премии по итогам календарного периода и за выполнение важных и особо важных заданий. Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности и премии по итогам календарного периода устанавливаются работникам учреждений (в том числе совместителям) по результатам выполнения качественных показателей эффективности деятельности.

Качественные показатели эффективности деятельности работников учреждения устанавливаются Положением о системе оплаты труда работников учреждения по каждой должности и профессии с учётом достижения целей и показателей эффективности деятельности учреждения.

Качественные показатели эффективности деятельности работников должны быть направлены на эффективное выполнение их должностных (профессиональных) обязанностей, а также должны быть проверяемы и измеримы.

4.6.5. В Положении о системе оплаты труда работников учреждения предусмотрены выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые работникам в процентном соотношении от ставки заработной платы (должностного оклада) или в абсолютном размере:

- ✓ за сложность обучения предмету в порядке, условиях и размерах, определяемом Учреждением;
- ✓ за осуществление подготовки учебных комплексов по новым дисциплинам, вводимым в связи с изменением учебных планов;
- ✓ за осуществление деятельности по организации творческих, интеллектуальных, научных и других объединений учащихся;
- ✓ за осуществление учителями физической культуры деятельности организации школьного спортивного клуба;
- ✓ выплаты работнику(ам), на которого(ых) с письменного согласия возложены общественно значимые виды деятельности, в том числе по:

- содействию создания условий, повышающих результативность деятельности образовательной организации, благоприятного климата в коллективе;
- участию в разработке локальных нормативных актов, подготовке и организации социально значимых мероприятий в образовательной организации;
- контролю за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- контролю за выполнением условий трудовых договоров работников, дополнительных соглашений к трудовым договорам, коллективного договора.

4.6.6. Выплаты стимулирующего характера выплачиваются пропорционально отработанному времени.

Механизм подведения итогов оценки качества выполняемых работ (баллы и (или) проценты) учреждение выбирает самостоятельно.

Порядок и условия подсчета стоимости балла(ов) и (или) процентов определяются в Положении о системе оплаты труда работников учреждения.

Выплаты стимулирующего характера (за исключением надбавок за квалификационную категорию и молодым специалистам, осуществляющим педагогическую деятельность), установленные работнику должны обеспечить оплату труда в размере не ниже МРОТ за норму учебной нагрузки (педагогической работы), установленные за ставку заработной платы.

4.7. Конкретные размеры надбавки за качественные показатели эффективности деятельности работнику Учреждения определяются решением специально созданной в учреждении Комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам, действующей в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников (далее - Комиссия).

4.7.5. В компетенцию Комиссии входит оценка материалов по самоанализу деятельности работников в соответствии с утвержденными критериями за качественные показатели эффективности деятельности, и других видов выплат стимулирующего характера в соответствии с-Положением о системе оплаты труда работников учреждения.

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

4.7.7. Заседание Комиссии проводится не реже одного раза в квартал. На заседании Комиссия:

✓ заслушивает мнение руководителя учреждения (заместителей);

✓ ведёт протокол, который подписывается всеми членами Комиссии и подлежит хранению не менее 2 лет;

✓ рассматривает листы оценки деятельности работников за качественные показатели, которые прилагаются к протоколу с оцениванием деятельности непосредственно самим работником, его руководителем и итоговых оценок Комиссии по деятельности каждого работника;

✓ осуществляет подсчёт баллов и их стоимость с отражением итоговых значений в протоколе;

✓ рассматривает с целью внесения предложений руководителю по установлению премий работникам при наличии экономии по фонду оплаты труда учреждения;

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

4.7.8. Решение о выплате стимулирующих надбавок конкретному работнику оформляется приказом руководителя учреждения по выплатам стимулирующего характера работникам на основании протокола Комиссии.

4.8. Премии работникам (в том числе совместителям) устанавливаются в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников учреждения.

4.8.5. Премии по итогам календарного периода.

Премии по итогам календарного периода работнику учреждения устанавливаются приказом руководителя учреждения по результатам выполнения качественных показателей эффективности деятельности работника. Размер премии работнику определяет руководитель учреждения на основании предложений Комиссии. Определение размера премии работникам производится в процентном соотношении от должностного оклада, оклада, ставки заработной платы, исчисляемого пропорционально отработанному времени работника.

Премия по итогам календарного периода выплачивается работникам учреждения, состоящим с ним в трудовых отношениях на момент издания руководителем учреждения приказа об установлении премии и не имеющим дисциплинарного взыскания в течение календарного периода, по итогам которого выплачивается премия, с учётом правовой позиции Конституционного Суда Российской Федерации, изложенной в постановлении от 15 июня 2023 г. № 32-П.

4.8.6. Премии за выполнение важных и особо важных заданий.

Руководитель учреждения вправе выносить предложения на Комиссию о единовременном премировании отдельных работников учреждения в случае выполнения важного и особо важного задания. Премия за выполнение важного и особо важного задания устанавливается приказом руководителя учреждения.

4.9. Премии по итогам календарного периода и премии за выполнение важных и особо важных заданий работникам учреждения максимальными размерами не ограничиваются.

4.10. При определении порядка, условий и размеров стимулирующих выплат работникам учреждения учитывается мнение выборного профсоюзного органа работников учреждения. Работник имеет право на обращение в Комиссию с целью представления подтверждения наличия оснований для назначения ему стимулирующей выплаты, а также возможность обжалования им отказа в назначении стимулирующей выплаты.

4.11. Советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями 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».

4.12. Размеры и условия осуществления стимулирующих выплат конкретному работнику учреждения устанавливаются трудовым договором в соответствии с системой оплаты труда, установленной Положением о системе оплаты труда работников учреждения.

V. Условия оплаты труда руководителей учреждений, заместителей руководителей

Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются трудовым договором между администрацией Черепановского района и руководителем учреждения в соответствии с системой оплаты труда.

Условия оплаты труда заместителей руководителя учреждения устанавливаются трудовым договором между руководителем учреждения и заместителями руководителя учреждения в соответствии с системой оплаты труда, установленной Положением о системе оплаты труда работников учреждения.

5.1. Размеры должностных окладов руководителей Учреждения устанавливаются с учётом группы по оплате труда руководителей, к которой отнесено учреждение.

5.1.1. При определении суммы баллов контингент обучающихся образовательных учреждений определяется:

1) по общеобразовательным учреждениям - по списочному составу на начало учебного года;

2) по учреждениям, осуществляющим образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья - по списочному составу на 1 января;

5.1.2. Типы (виды) образовательных учреждений по группам в зависимости от количества баллов:

N п/п	Тип (вид) образовательного учреждения	Группа, к которой учреждение относится по оплате труда руководителей от суммы баллов			
		I гр.	II гр.	III гр.	IV гр.
1	Дошкольные образовательные организации, общеобразовательные организации, организации дополнительного образования; другие учреждения, находящиеся в ведомстве Министерства	501 и более	до 500	до 350	до 200

5.2. Размеры должностных окладов руководителя устанавливаются в соответствии с приказом министерства труда и социального развития Новосибирской области по группам по оплате труда руководителей:

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад, рублей
1	Руководитель Учреждения	
	I группа по оплате труда руководителей	21 494

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад, рублей
	II группа по оплате труда руководителей	16 819
	III группа по оплате труда руководителей	15 576
	IV группа по оплате труда руководителей	14 542

5.3. Размеры должностных окладов заместителей директора устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников учреждения в размере на 30% ниже должностного оклада руководителя учреждения с учётом сложности и объёма выполняемой работы.

5.4. Руководителю, заместителям руководителя, в зависимости от занимаемой должности могут быть установлены выплаты компенсационного характера, предусмотренные пунктом 3.1 Областного Тарифного соглашения. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера не могут быть ниже, а условия их осуществления не должны быть ухудшены по сравнению с размерами и условиями Областного Тарифного соглашения.

5.5. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера руководителю учреждения устанавливаются трудовым договором в соответствии с Областным Тарифным соглашением, заместителям руководителя трудовым договором - в соответствии с Положением о системе оплате труда работников Учреждения.

5.6. Выполнение руководителем учреждения, заместителями дополнительной работы по совмещению и внутреннему совместительству разрешается в случаях замены временно отсутствующего специалиста по основной деятельности. Решения о работе по совмещению и внутреннему совместительству в отношении руководителя учреждения принимаются Главой Черепановского района.

5.7. Доплаты за особенности деятельности учреждения руководителю учреждения и заместителям руководителя:

№ п/п	Учреждения, условия деятельности Учреждения	Наименование должности	Размер доплаты, % от должностного оклада
1	Учреждения, осуществляющие образовательную деятельность по адаптированным образовательным программам (для глухих, слабослышащих, позднооглохших, слепых, слабовидящих, с тяжелыми нарушениями речи, с нарушением опорно-двигательного аппарата, с задержкой психического развития, с умственной отсталостью, с расстройствами аутистического спектра, со сложными дефектами и других обучающихся с ОВЗ	руководитель, заместители руководителя по учебно-воспитательной, воспитательной, учебно-производственной работе	20
2	Психолого-педагогические, логопедические пункты	руководитель	20

При наличии двух и более оснований доплаты руководителю, заместителям руководителя учреждения осуществляются за каждую их них.

Заместителям руководителя размер доплаты за особенности деятельности учреждения устанавливается руководителем учреждения в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников учреждения.

5.8. Руководителю, заместителям руководителей, в зависимости от занимаемой должности могут быть установлены выплаты стимулирующего характера,

предусмотренные пунктом 4.1 Областного Тарифного соглашения. Порядок, размеры и условия назначения выплат стимулирующего характера руководителю устанавливается в настоящем Тарифном соглашении, заместителям руководителей и главным бухгалтерам - в Положении о системе оплате труда работников Учреждения соответствии с пунктами 4.1 - 4.14 Тарифного соглашения.

5.9. Надбавка руководителю учреждения, заместителям руководителя учреждения устанавливается: за первую квалификационную категорию в размере 10 %, за высшую квалификационную категорию – в размере 18% от должностного оклада.

Порядок присвоения квалификационной категории руководителям определяется правовым актом администрации Черепановского района. Порядок присвоения квалификационной категории заместителям руководителей определяется локальным актом Учреждения.

В случае, если руководителем, заместителями руководителя на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору выполняется учебная (преподавательская) работа без занятия штатной должности в соответствии с пунктом 4.1.6.3 Соглашения и руководитель, заместители руководителя имеют квалификационную категорию как педагогические работники, им устанавливается ежемесячная надбавка за квалификационную категорию в соответствии с условиями пункта 4.4.1 настоящего Тарифного соглашения, а также единовременная (однократная) стимулирующая выплата при прохождении аттестации на первую или высшую квалификационную категорию в соответствии с условиями пункта 4.4.2 Тарифного соглашения на условиях и в размере, установленном в Положении о системе оплаты труда работников учреждения для работников, осуществляющих данный вид деятельности.

5.10. Надбавка за учёную степень, учёное звание устанавливается руководителю в размере, определённом пунктом 4.5 Тарифного соглашения.

5.11. Конкретные размеры надбавок руководителю учреждения за почётное звание, нагрудные знаки и другие знаки отличия, перечисленные в пункте 4.6 Тарифного соглашения, определяются правовым актом администрации Черепановского района и устанавливаются на основании заявления руководителя путём заключения дополнительного соглашения к трудовому договору.

5.12. Надбавка за работу в сельской местности устанавливается руководителю в размере, определённом пунктом 4.7 Тарифного соглашения.

5.13. Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности и премии по итогам календарного периода устанавливаются руководителю учреждения по результатам выполнения качественных показателей эффективности деятельности учреждения.

Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности и премии по итогам календарного периода не начисляются руководителю Учреждения в случаях:

- ✓ нарушения в течение календарного периода, по итогам которого осуществляется оценка результатов выполнения качественных показателей эффективности деятельности учреждения (далее - оценка результатов), сроков выплаты заработной платы и иных выплат работникам учреждения;
- ✓ необеспечения в течение календарного периода, по итогам которого осуществляется оценка результатов, условий труда, соответствующих требованиям охраны труда;
- ✓ наличия в течение календарного периода, по итогам которого осуществляется оценка результатов, фактов установления месячной заработной платы работникам, отработавшим за этот период норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), в размере ниже МРОТ или минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области, в случае его заключения (в соответствии с пунктом 1.9 Тарифного соглашения);

✓ наличие на седьмой рабочий день 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.

При наличии указанных случаев, надбавка за качественные показатели эффективности деятельности и премии по итогам календарного периода руководителю учреждения не начисляются, начиная с месяца, следующего за календарным периодом, по итогам которого осуществляется оценка результатов, в течение всего следующего календарного периода, установленного в качестве периода оценки результатов.

5.14. Комиссия не реже одного раза в месяц оценивает результаты выполнения качественных показателей эффективности деятельности учреждения и определяет конкретные размеры надбавки за качественные показатели эффективности деятельности руководителю учреждения, которые устанавливаются приказом администрации Черепановского района.

5.15. Стимулирующая выплата вновь назначенному руководителю устанавливается на основании оценки результатов выполнения качественных показателей эффективности деятельности учреждения за предыдущий период.

5.16. В случае увольнения руководителя в первом месяце очередного периода до заседания комиссии стимулирующая выплата за качественные показатели деятельности учреждения выплачивается в размере, установленном на предыдущий период.

5.17. Премии по итогам календарного периода руководителю (исполняющему обязанности руководителя) учреждения устанавливаются приказом администрации Черепановского района, на основании предложений Комиссии, по результатам выполнения качественных показателей эффективности деятельности учреждения. Размер премии руководителю учреждения определяет Глава Черепановского района.

5.18. Премии за выполнение важных и особо важных заданий руководителям (исполняющему обязанности руководителя) учреждений устанавливаются Распоряжением администрации Черепановского района, в случае выполнения важного или особо важного задания. Размер премии руководителю учреждения определяет Глава Черепановского района.

5.19. Премии по итогам календарного периода и премии за выполнение важных и особо важных заданий руководителям учреждений максимальными размерами не ограничиваются.

5.20. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера руководителю Учреждения устанавливаются трудовым договором в соответствии с системой оплаты труда.

5.21. Условия установления выплат компенсационного и стимулирующего характера заместителям руководителя осуществляются в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников Учреждения.

VI. Предельный уровень соотношений среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя и среднемесячной заработной платы работников Учреждения

6.1. Предельный уровень соотношения среднемесячной начисленной заработной платы руководителя, а также каждого из заместителей руководителя Учреждения, формируемый за счёт всех источников финансового обеспечения, и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этого Учреждения устанавливается в зависимости от группы по оплате труда руководителей:

Группа по оплате труда	Предельный уровень соотношения среднемесячной	Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы

руководителей	заработной платы руководителя и среднемесячной заработной платы работников, раз	каждого из заместителей руководителя, главного бухгалтера 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

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

Определение среднемесячной заработной платы руководителя*, заместителей* 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 апреля 2025 г. № 540 «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 учёта.

*При определении предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителя руководителя и среднемесячной заработной платы работников организации оплата за выполнение руководителями, заместителями руководителей учебной нагрузки не учитывается при подсчёте их среднемесячной заработной платы.

VII. Заключительные положения

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

Лист ознакомления:

Фамилия имя отчество	Подпись

Всего прошито, пронумеровано и скреплено печатью

26 (двадцать шесть) листов

цифрами прописью

Должность Директор

Подпись Бахтин Р.П.

«31» 08 2016 г. М.П.