

**ПОЛОЖЕНИЕ О СИСТЕМЕ
ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ
МАОУ СОШ № 213 «ОТКРЫТИЕ»**

Принято на общем собрании
трудового коллектива
протокол
от «11» 09 2022г.
№ 1

Утверждено:
Директор И.В. Безкладникова
приказ от «11» 09 2022г.
№ 231-88

Согласовано:
Председатель профсоюзной первичной
организации Суднева А.Н.
протокол
от «11» 09 2022г. № 1

**Положение о системе оплаты труда работников
МАОУ СОШ №213 «Открытие»
г. Новосибирска**

I. Общие положения

1.1. Настоящее положение о системе оплаты труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения города Новосибирска «Средняя общеобразовательная школа № 213 «Открытие» (далее - Положение) разработано в целях сохранения отраслевых особенностей, связанных с условиями оплаты труда, применяемыми при исчислении заработной платы работников, и определяет порядок формирования и расходования фонда оплаты труда, систему и условия оплаты труда работников учреждения.

1.2. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

государственных гарантий по оплате труда;

перечня видов выплат компенсационного характера;

перечня видов выплат стимулирующего характера;

постановления 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»;

постановлений мэрии г. Новосибирска от 18 сентября 2019 г. N 3477 «О Положении об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и определении предельного уровня соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников муниципальных учреждений города Новосибирска», от 17 февраля 2020 г. N 557 «О Положении об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент образования мэрии города Новосибирска»;

Соглашения в сфере труда по муниципальным учреждениям, подведомственным департаменту образования мэрии города Новосибирска, на 2021 – 2023 годы (далее – Соглашение);

Единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

1.3. Оплата труда работников учреждения включает:

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

➤ выплаты компенсационного характера;

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

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

1.7. Выплата заработной платы осуществляется два раза в месяц в денежной форме (рублях) 25 числа текущего месяца и 10 числа месяца, следующего за расчетным, путем перечисления на счет работника в банке.

1.8. При выплате заработной платы 10 числа работнику выдается на руки расчетный листок с составными частями заработной платы за соответствующий период, размерами и основаниями начислений и удержаний, а также общей денежной сумме, подлежащей выплате. Расчетный листок утвержден руководителем образовательного учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (форма расчетного листа - приложение №12 настоящего Положения).

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

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

II. Формирование фонда оплаты труда учреждения

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

✓ субвенции на оплату труда педагогического, административного и учебно-вспомогательного персонала для реализации общеобразовательных программ;

✓ муниципального бюджета на оплату труда работников, не связанных с учебным процессом.

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

➤ размера региональных нормативов финансового обеспечения, утвержденных в установленном порядке Правительством Новосибирской области, и уменьшенных на сумму средств для приобретения учебников и учебных пособий, средств обучения;

➤ количества обучающихся в учреждении;

➤ поправочных коэффициентов, используемых при расчете объемов финансирования государственных образовательных учреждений Новосибирской области и 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;

✓ 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 (для муниципальных районов и городских округов для выравнивания бюджетной обеспеченности).

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

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

К основному персоналу Учреждений относятся работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение целей деятельности, определенных уставом Учреждения, их непосредственные руководители (должности руководителей структурных

подразделений и заместителей руководителя, обеспечивающие организацию образовательного процесса) согласно постановлению Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 г. № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций», а также учебно-вспомогательный персонал (перечень должностей устанавливается в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»).

Кроме того, к основному персоналу должностей работников учреждения относятся: заместители руководителя, обеспечивающие организацию образовательного процесса, руководители структурных подразделений, педагогические работники, учебно-вспомогательный персонал.

III. Структура фонда оплаты труда

3.1. Фонд оплаты труда учреждения состоит:

$$\text{ФОТ} = \text{ФОТ}_{\text{суб}} + \text{ФОТ}_{\text{м}}, \text{ где}$$

$\text{ФОТ}_{\text{суб}}$ – фонд оплаты труда, финансируемого из средств субвенции;

$\text{ФОТ}_{\text{м}}$ – фонд оплаты труда, финансируемого из средств муниципального бюджета.

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

$$\text{ФОТ}_{\text{суб}} = \text{ФОТ}_{\text{б суб}} + \text{ФОТ}_{\text{ст суб}} + \text{ФОТ}_{\text{ст суб р}}, \text{ где}$$

$\text{ФОТ}_{\text{суб}}$ - фонд оплаты труда, финансируемого из средств субвенции;

$\text{ФОТ}_{\text{ст суб}}$ – часть фонда оплаты труда, направляемая на стимулирование работников;

$\text{ФОТ}_{\text{ст суб р}}$ – часть фонда оплаты труда, направляемая на стимулирование руководителя;

$\text{ФОТ}_{\text{б суб}}$ – базовый фонд оплаты труда для оплаты гарантированной части заработной платы (оклад(ставка заработной платы), выплаты компенсационного характера за выполнение основной работы, входящей в круг должностных обязанностей) работникам учреждения :

$$\text{ФОТ}_{\text{б суб}} = \text{ФОТ}_{\text{б уч}} + \text{ФОТ}_{\text{б др пед}} + \text{ФОТ}_{\text{б ауп}} + \text{ФОТ}_{\text{б увп}}, \text{ где:}$$

$\text{ФОТ}_{\text{б уч}}$ - базовая часть фонда оплаты труда учителей (оптимальный размер 70 процентов);

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

ФОТ_{б ауп} – базовая часть фонда оплаты труда административно-управленческого персонала (директор, заместители директора по УВР, заместители директора по ВР);

ФОТ_{б увп} – базовая часть фонда оплаты труда учебно-вспомогательный персонал (вожатый, старший вожатый, тьютор, секретарь учебной части, диспетчер образовательного учреждения, библиотекарь, лаборант, техник-программист), а также связанного с учебным процессом.

При этом, оптимальный 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 базовая 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, а также компенсационные выплаты, определенные в пункте 6.1 раздела VI настоящего Положения.

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

ФОТ_м = ФОТ_{б м} + ФОТ_{ст м}, где

ФОТ_м - 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 (заведующий хозяйством, главный бухгалтер, бухгалтер, инспектор по кадрам, контрактный управляющий, специалист по охране труда, делопроизводитель);

- младшего - обслуживающего персонала (вахтер, гардеробщик, лифтер, уборщик территорий, сторож, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания)

ФОТ_{ст м} – часть фонда оплаты труда, направляемая на стимулирование работников.

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

IV. Определение размеров должностных окладов, ставок заработной платы работникам

4.1. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работникам в штатном расписании учреждения определяются на основании:

➤ Соглашения в сфере труда по муниципальным учреждениям, подведомственным департаменту образования мэрии города Новосибирска, на 2021 – 2023 годы (приложение №3 к Соглашению), постановления мэрии г. Новосибирска от 30 сентября 2019 г. N 3611 «О размерах должностных окладов (окладов) в муниципальных учреждениях города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент образования мэрии города Новосибирска»:

- административно-управленческому персоналу,
- педагогическим работникам (за исключением учителей),
- специалистам других отраслей, работающих в учреждении,
- учебно-вспомогательному персоналу.

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

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

4.2. Размер ставки заработной платы по должности «учитель» определяется расчетным путем в соответствии с разделом V настоящего Положения.

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

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

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

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

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

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

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

✓ в других случаях, в соответствии с действующим законодательством.

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

4.5. В течение срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 г. № 276 (зарегистрирован Минюстом России 23 мая 2014 г., регистрационный № 32408), 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.

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	учитель, тьютор, методист, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности), воспитатель, социальный педагог, педагог-библиотекарь
Учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед)	Учитель-логопед, учитель-дефектолог, учитель (при выполнении учебной работы по адаптированным образовательным программам), (старший) воспитатель, (старший) педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы по основной должности)
Преподаватель (музыкально-теоретических дисциплин, детской музыкальной школы)	Учитель музыки
Преподаватель (художественной школы, школы искусств)	Учитель изобразительного искусства

Преподаватель	Учитель (при совпадении профиля работы), педагог дополнительного образования (при совпадении профиля работы)
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности), педагог дополнительного образования (при совпадении профиля работы)
Руководитель физического воспитания	Учитель, методист, педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
Старший воспитатель	Воспитатель, педагог – организатор
Воспитатель	воспитатель, методист, педагог-организатор, социальный педагог
Мастер производственного обучения	Методист, педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
Методист	педагог – организатор, социальный педагог, старший вожатый, педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю), педагог-психолог
Педагог - психолог	Воспитатель, социальный педагог, педагог – организатор, методист, старший вожатый, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля)
Старший тренер-преподаватель	методист, педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
Педагог дополнительного образования	Педагог – организатор, старший вожатый,
Педагог – организатор	Старший вожатый, педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
Социальный педагог	Педагог дополнительного образования, педагог – организатор, старший вожатый
Тренер-преподаватель	педагог-организатор, педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)

4.6. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников изменяются при повышении и (или) индексации должностных окладов отрасли, а для учителей в т.ч. и при изменении нормативов финансового обеспечения.

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

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

рабочего времени, утвержденными в установленном порядке (в Правилах внутреннего трудового распорядка).

Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы устанавливаются в соответствии с Приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре":

18 часов в неделю - учителям;

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

30 ч. в неделю воспитателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам;

36 ч. в неделю :

✓ педагогам-психологам;

✓ социальным педагогам;

✓ педагогам-организаторам

✓ старшим вожатым;

✓ педагогам-библиотекарям;

✓ методистам;

✓ тьюторам;

✓ преподавателям-организаторам

основ

безопасности

жизнедеятельности.

V. Расчет стоимости образовательного часа и формирование ставки заработной платы учителя

5.1. Стоимость образовательного часа рассчитывается по формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{оуч}} \times 245$$

$$\text{ОЧ}_{\text{уч}} = \frac{\text{ФОТ}_{\text{оуч}} \times 245}{\text{В} \times 365}, \text{ где}$$

$\text{ОЧ}_{\text{уч}}$ – стоимость образовательного часа учителя

$\text{ФОТ}_{\text{оуч}}$ - основная часть фонда оплаты труда учителей;

В – число занятий (уроков) по учебному плану (аудиторная нагрузка) с учетом деления классов на подгруппы (иностранные языки, технология, информатика), индивидуального обучения на дому. Аудиторная нагрузка включает в себя учебную нагрузку, факультативы и элективные курсы, в соответствии с учебным планом;

245 – максимальное число дней обучения в учебном году;

365 – минимальное число дней в календарном году.

5.2. Размер ставки заработной платы по должности «учитель», устанавливается из расчета стоимости образовательного часа, нормы учебной

нагрузки в неделю (18 час.), среднегодового количества недель в месяц **4,35 (365/12/7=4,35)**.

При этом установленная стоимость образовательного часа должна обеспечить размер ставки заработной платы учителя с 18 часовой учебной нагрузкой в неделю, не менее размера оклада (ставки заработной платы), установленного по должностям, отнесенным к 4 квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы должностей педагогических работников.

5.3. Расчет ставки заработной платы в месяц учителя производится по формуле:

$Ст_{уч} = ОЧ_{уч} \times Нч \times К_{нед}$, где

$Ст_{уч}$ - ставка заработной платы учителя в месяц;

$ОЧ_{уч}$ – стоимость образовательного часа учителя 162 руб. Стоимость образовательного часа определяется образовательной организацией самостоятельно в пределах основной части фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс, с учетом общего количества учебных часов в учебном году по учебному плану образовательной организации;

$Нч$ - норма часов педагогической работы за ставку заработной платы учителя - 18 часов в неделю, установленная приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре";

$К_{нед}$ – среднегодовое количество недель, которое устанавливается в размере **4,4 (365/12/7 = 4,35)**.

5.4. Оплата труда педагогических работников, осуществляющих обучение детей на дому, исчисляется исходя из ставки заработной платы, определяемой в соответствии с пунктом 5.3. и количества часов учебных занятий, фактически проводимых по учебному плану на дому.

5.5. На 1 сентября приказом руководителя утверждается тарификационный список педагогического персонала на учебный год (форма - в приложении № 2 к настоящему Положению).

VI. Порядок и условия выплаты компенсационных доплат

6.1. Виды выплат компенсационного характера**:

➤ за работу в ночное время с 22 часов до 6 часов – 35% от часовой ставки за каждый час работы в ночное время;

➤ за совмещение профессий (должностей), т.е. выполнение наряду с основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительной работы по другой профессии, увеличение объема работы, расширение зон обслуживания, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы в течение рабочего дня, в

соответствии с дополнительным соглашением к трудовому договору, в том числе за увеличение объема работы педагогическим работникам:

-замещение временно отсутствующих по болезни или другим причинам учителей одновременно в двух подгруппах (по предметам, где предусмотрено деление классов (групп) на подгруппы) производится из расчета 0,5 стоимости образовательного часа Школы (ОЧ) с учетом коэффициента за категорию педагога (Ккат), и объема работы (Кчас):

$$\text{Осовм} = 0,5 \times \text{ОЧ} \times \text{Ккат} \times \text{Кчас}$$

➤ за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, оплата - в размере одинарной дневной или часовой ставки, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки за день или час работы сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени (по желанию работника вместо повышенной оплаты ему может быть предоставлен день отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно);

➤ за сверхурочную работу оплата производится за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере за каждый час работы (по желанию работника вместо повышенной оплаты ему может быть предоставлен день отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно);

➤ оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере. Конкретные размеры повышенной оплаты устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда:

Класс условий труда (вредный) 3.1. - 4%

Класс условий труда (вредный) 3.2. - 6%

Класс условий труда (вредный) 3.3 - 8%,

Класс условий труда (вредный) 3.4. - 10%,

Класс условий труда (опасный) - 12%.

До получения результатов специальной оценки условий труда за работниками сохраняется право на указанную доплату, поскольку условия труда работников не изменились.

До получения результатов специальной оценки условий труда за работниками сохраняется право на указанную доплату, поскольку условия труда работников не изменились.

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.

➤ за особенности деятельности отдельных видов учреждений и отдельных категорий работников, в соответствии с перечнем, установленным в Тарифном Соглашении :

№ п/п	Типы учреждений, классов и групп, условия выполнения работ	Категории работников	Размер доплаты, в % от должностного оклада (ставки заработной платы)
1	Учреждения, осуществляющие общеобразовательную деятельность по адаптированным общеобразовательным 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 ограниченными возможностями здоровья)	руководитель, заместители руководителя по учебно-воспитательной и воспитательной работе, педагогические работники прочие работники ***	20 15
2	Классы, (группы) учреждений, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам (для глухих, слабослышащих, позднооглохших, слепых, слабовидящих, с тяжелыми нарушениями речи, с нарушениями опорно-двигательного аппарата, с задержкой психического развития, с умственной отсталостью, с расстройствами аутистического спектра, со сложными дефектами и других обучающихся с ограниченными возможностями здоровья), а также программам дошкольного образования (в группах компенсирующей направленности) в дошкольных образовательных организациях и в общеобразовательных организациях	руководитель, заместители руководителя по учебно-воспитательной и воспитательной работе, педагогические работники другие работники **	20 15
3	Общеобразовательные учреждения, осуществляющие инклюзивное обучение (воспитание) детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов по адаптированным образовательным программам в классах, группах	педагогические работники	20*
4	Оздоровительные образовательные учреждения (классы, группы), в том числе санаторные для детей, нуждающихся в длительном лечении	педагогические работники	20
другие работники **		15	
5	Специальные учебно-воспитательные учреждения для обучающихся с девиантным (общественно-опасным) поведением, учреждения, осуществляющие	педагогические работники	20
		прочие работники***	15
		медицинские	30

№ п/п	Типы учреждений, классов и групп, условия выполнения работ	Категории работников	Размер доплаты, в % от должностного оклада (ставки заработной платы)
	образовательную деятельность при учреждениях для детей и подростков с девиантным (общественно-опасным) поведением	работники	
6	Учреждения, имеющие структурное подразделение интернат, группы круглосуточного пребывания	руководитель, работники структурного подразделения, групп	15
7	Общеобразовательные учреждения, осуществляющие обучение на дому или в медицинской организации или санаторном учреждении	педагогические работники ****	20
8	Общеобразовательные учреждения, осуществляющие обучение в классах, группах с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий	педагогические работники ****	20*
9	Общеобразовательные учреждения (классы, группы) с углубленным изучением отдельных учебных предметов, предметных областей соответствующей образовательной программы	педагогические работники ****	15
10	Учреждения (классы, группы) с углубленным изучением иностранного языка за обучение на иностранном языке и применение его при обучении (воспитании)	руководитель, заместитель руководителя по учебно-воспитательной и воспитательной работе, по иностранному языку, по производственному обучению, педагогические работники ****	15
11	Образовательные учреждения, имеющие классы, группы, за часы обучения на родном и иностранном языке (кроме русского)	педагогические работники ****	15
12	Образовательные учреждения, имеющие классы, группы, при обучении детей, не владеющих русским языком	педагогические работники	15*
13	Учреждения, осуществляющие образовательную деятельность при учреждениях, исполняющих уголовные	руководитель, педагогические работники	85

№ п/п	Типы учреждений, классов и групп, условия выполнения работ	Категории работников	Размер доплаты, в % от должностного оклада (ставки заработной платы)
	наказания в виде лишения свободы и исполняющих решение суда в виде заключения под стражу в качестве меры пресечения строгого или особо видов режима		
14	Учреждения, осуществляющие образовательную деятельность при учреждениях, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы и исполняющих решение суда в виде заключения под стражу в качестве меры пресечения	руководитель, педагогические работники	70
15	Учреждения, осуществляющие образовательную деятельность при учреждениях, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы, за работу с обучающимися, больными активной формой туберкулеза (дополнительно)	педагогические работники	25
16	Учреждения, осуществляющие образовательную деятельность по реализации общеобразовательных программ (начальное, основное, среднее) в оздоровительных лагерях	педагогические работники	15
17	Учреждения, осуществляющие лечение, оздоровление и (или) отдых, и осуществляющие образовательную деятельность по основным и дополнительным программам (загородные оздоровительные лагеря)	руководитель, работники, непосредственно занятые в загородных оздоровительных лагерях	15
18	Образовательные учреждения, реализующие программы дошкольного образования и имеющие группы комбинированной направленности, с совместным пребыванием здоровых детей и детей с ограниченными возможностями здоровья	руководитель	20
		педагогические работники ****	20
		другие работники **	15
19	Образовательные учреждения, реализующие программы дошкольного образования и имеющие группы с воспитанниками в возрасте до 3 лет	педагогические работники ****	15
		другие работники **	10
20	Образовательные учреждения, реализующие программы дошкольного образования и имеющие группы оздоровительной	руководитель	20
		педагогические работники ****	20

№ п/п	Типы учреждений, классов и групп, условия выполнения работ	Категории работников	Размер доплаты, в % от должностного оклада (ставки заработной платы)
	направленности, для детей с туберкулезной интоксикацией, тяжелой пищевой аллергией и (или) генетическими заболеваниями	другие работники **	15
21	Образовательные учреждения, реализующие программы дошкольного образования и имеющие группы оздоровительной направленности с приоритетным осуществлением санитарно-гигиенических, профилактических и оздоровительных мероприятий и процедур (кроме указанных в строке 20)	руководитель	15
		педагогические работники ****	15
		другие работники **	10
22	Общеобразовательные учреждения, осуществляющие индивидуальное обучение детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов по адаптированным образовательным программам	педагогические работники	20
23	Образовательные учреждения, реализующие программы дошкольного образования, осуществляющие инклюзивное обучение (воспитание) детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов по адаптированным образовательным программам в группах общеразвивающей направленности	педагогические работники	20*
24	Психолого-медико-педагогические и медико-педагогические комиссии, отдел ранней помощи, логопедические пункты	специалисты: заведующий отделом ранней помощи, заведующий ПМПК	20
		педагогические работники	
25	за работу в учреждениях (филиалах, структурных подразделениях), расположенных в сельской местности	руководителям и специалистам (филиалов, структурных подразделений)	25

*Оплата производится пропорционально количеству обучающихся, в том числе с ограниченными возможностями здоровья в классах с учетом действующих норм санитарных правил СП 2.4.3648-20 «Санитарно – эпидемиологические требования к организации воспитания и обучения, отдыха и оздоровление детей и молодежи». Учреждение вправе производить доплату в пределах фонда оплаты труда независимо от количества обучающихся (воспитанников) с определением конкретных условий, порядка и размера доплаты в Положении о системе оплаты труда работников учреждения.

** к другим работникам относятся работники, осуществляющие деятельность непосредственно в указанных классах, группах.

*** к прочим работникам относятся все работники общеобразовательного учреждения, осуществляющего деятельность по адаптированным общеобразовательным программам.

**** педагогические работники образовательных учреждений, непосредственно осуществляющие указанную деятельность

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

➤ **выплаты, осуществляемые из специальной части фонда оплаты труда (раздел VII).**

6.2. 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».

6.3. Выплаты компенсационного характера работникам производятся ежемесячно за фактическую работу в условиях, определенных в пункте 6.1. данного раздела.

6.4. Конкретные виды и размеры компенсационных выплат устанавливаются в трудовых договорах работников.

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

7.1. Специальная часть фонда оплаты труда учителей, включает следующие виды выплат:

➤ за сложность обучения предмету устанавливаются в процентном соотношении от оклада учителя в зависимости от реализуемой образовательной программы по предмету и количества учебных часов по данному предмету (с учетом квалификационной категории):

№	Образовательные программы	Группы сложности предметов	Начальное общее образование (НОО)	Основное общее образование (ООО)	Среднее общее образование (СОО) – базовый уровень	Среднее общее образование (СОО) – углубленный уровень
1.	Основные образовательные программы	1 группа	1,1	1,15	1,2	1,25
		2 группа	1,05	1,1	1,15	1,2
		3 группа	1,0	1,05	1,1	1,15

Группы сложности предметов:

Группы	ФГОС
1 группа	Предметные области «Русский язык и литература», «Иностранные языки» «Математика, информатика», а также курсы соответствующей предметной направленности части, формируемой участниками образовательных отношений.
2 группа	Все, не входящие в 1 и 3 группу предметные области обязательной части учебного плана, а также курсы соответствующей предметной направленности части, формируемой участниками образовательных отношений
3 группа	Предметные области «Основы религиозных культур и светской этики» - ООП НОО, «Искусство», «Физическая культура», «Технология» - ООП НОО, «Физическая культура и Основы безопасности жизнедеятельности» - ООП ООО, ООП СОО, а также курсы соответствующей предметной направленности части, формируемой участниками образовательных отношений.

➤ выплаты за выполнение работ, не входящих в должностные обязанности учителя:

- методическая работа;
- классное руководство;
- заведование кабинетами;

проверка письменных работ - устанавливаются в абсолютном размере в зависимости от количества учебных часов (без часов индивидуального обучения) и рассчитываются по формулам:

№	Предмет	
1	начальные классы	$Д_{\text{тегр}} = 18 \times 4,35 \times 0,15 \text{ОЧ}$
2	русский язык и литература	$Д_{\text{тегр}} = K_{\text{час}} \times 4,35 \times 0,20 \text{ОЧ}$
3	математика, алгебра, геометрия	$Д_{\text{тегр}} = K_{\text{час}} \times 4,35 \times 0,15 \text{ОЧ}$
4	все остальные предметы 1 и 2 группы сложности	$Д_{\text{тегр}} = K_{\text{час}} \times 4,35 \times 0,10 \text{ОЧ}$

где $Д_{\text{тегр}}$ – размер доплаты за проверку письменных работ,

ОЧ - стоимость образовательного часа,

Кчас – количество учебных часов в неделю по данному предмету (у учителя начальных классов – **18 часов** – фиксированное количество часов в неделю к оплате за проверку письменных работ),

4,35 – среднее количество недель в месяц

0,20; 0,15; 0,10 - коэффициент временных трудозатрат при проверке письменных работ

➤ за выполнение работы, непосредственно связанной с образовательным процессом, не входящей в аудиторную нагрузку:

внеурочная занятость;

кружковую работу;

индивидуальную работу с одаренными и отстающими учащимися (руководство НОУ, консультации);

за организацию и проведение соревнований (*спортивно-массовая работа*);

за педагогическую деятельность в рамках реализации инновационных программ школы;

другую деятельность (обеспечение реализации сетевого взаимодействия, кураторство ресурсных центров, направлений деятельности и проч.);

➤ выплаты компенсационного характера, в соответствии с перечнем установленным разделом VI настоящего Положения.

7.2. Размеры выплат устанавливаются в приложении №3 к настоящему Положению.

7.3. Выплаты из специальной части работникам устанавливаются в тарификационном списке педагогического персонала, утвержденном на 1 сентября приказом руководителя.

7.4. 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.

VIII. Оплата труда работникам на условиях совместительства.

Особенности оплаты труда педагогических и иных работников в летний период каникулярного времени.

8.1. Оплата труда работникам, занятым по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ и (или) учебной нагрузки.

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

8.3. Другие гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами, предоставляются лицам, работающим по совместительству, в полном объеме.

8.4. За время работы в каникулярное время, установленное для обучающихся организации и не совпадающее для педагогических работников и иных работников с установленными им соответственно ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, ежегодными основными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, которое является рабочим временем педагогических и других работников образовательной организации, оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководителей, их заместителей, иных работников, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным основаниям.

IX. Порядок установления стимулирующих выплат

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

9.2. Виды выплат:

- надбавки постоянного характера: за почетные звания, нагрудные знаки, ученую степень, почетную грамоту отраслевых Министерств РФ, надбавка за продолжительность непрерывной работы;
- другие надбавки постоянного характера (за кураторство важных и особо важных направлений в течение учебного года - кураторство региональных/муниципальных ресурсных центров, стажировочных площадок, направлений Программы развития, ведение информационных баз и проч.).
- надбавка за качественные показатели эффективности учреждения:
- за определенный период – квартал - по утвержденным критериям по каждой должности;
- надбавка за квалификационную категорию;
- премии по итогам работы за календарный период (месяц, квартал, год);
- премии за выполнение важных и особо важных заданий

9.3. Надбавки за почетные звания, нагрудные знаки, ученую степень, почетную грамоту отраслевых Министерств РФ.

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.

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

9.4. Надбавка за продолжительность непрерывной работы*

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

№ п.	Стаж работы	Размер надбавки, % должностного оклада (оклада), ставки заработной платы
1	2	3
1	От 1 года до 5 лет	10
2	От 5 до 10 лет	15
3	От 10 до 15 лет	20
4	От 15 до 20 лет	25
5	Свыше 20 лет и более	30

* В стаж работы засчитывается:

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

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

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

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

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

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

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

Стаж работы сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе и наличия во время перерыва другой работы при условии, если

перерыву непосредственно предшествовала работа в учреждениях, подведомственных департаменту:

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

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

9.5. 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, руководителям - в отраслевой системе оплаты труда, утвержденной постановлением мэрии города Новосибирска от 17.02.2020 № 557 (в ред. постановления мэрии г. Новосибирска от 23.03.2022 № 932):

✓ Надбавка за квалификационную категорию устанавливается педагогическим работникам ежемесячно в размере **10%** - за I квалификационную категорию и в размере **20%** - за высшую квалификационную категорию в зависимости от установленной квалификационной категории и объема их преподавательской (педагогической) работы.

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

✓ Надбавка за квалификационную категорию педагогическим работникам и руководителям, заместителям руководителей, руководителям структурных подразделений может быть назначена однократно при присвоении первой или высшей квалификационной категории.

Надбавка за квалификационную категорию педагогическим работникам и руководителям, заместителям руководителей, руководителям структурных подразделений может быть назначена однократно при прохождении аттестации на первую или высшую категорию в размере 100% должностного оклада (оклада), ставки заработной платы.

9.6. премии по итогам работы за календарный период (месяц, квартал, год) (приложение №12) работникам устанавливается приказом руководителя учреждения. Основным критерием для выплаты премии по итогам календарного периода служит успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде. Размер премии работнику определяет руководитель учреждения на основании предложений комиссии по установлению выплат стимулирующего характера работникам.

Премии по итогам календарного периода (месяц, квартал, год) устанавливаются при наличии экономии фонда оплаты труда и максимальным размером не ограничиваются.

Доля премии по итогам календарного периода в общем объеме выплат стимулирующего характера в учреждении за соответствующий период не должна превышать 30%.

9.7. 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 100% должностного оклада (оклада). Основанием для осуществления премиальных выплат за выполнение важных и особо важных заданий является наличие поручения руководителя учреждения конкретному работнику (работникам) выполнить особо важные работы (важную работу) в установленный срок. Решение о выплате единовременной премии за выполнение важных и особо важных заданий и ее размере принимается руководителем учреждения и оформляется локальным нормативным актом.

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

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

$\text{ФОТ}_{ст\ суб.} = \text{ФОТ}_{ст\ пед} + \text{ФОТ}_{ст\ увп} + \text{ФОТ}_{ст\ ауп} **$, где:

$\text{ФОТ}_{ст\ суб.}$ – стимулирующая часть фонда оплаты труда работников, финансируемых из средств субвенции на реализацию основных общеобразовательных программ;

$\text{ФОТ}_{ст\ пед}$ – стимулирующая часть фонда оплаты труда для выплат педагогическому персоналу (учитель, воспитатель, педагог-психолог, социальный педагог, учитель-дефектолог, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, преподаватель-организатор ОБЖ, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями, методист);

$\text{ФОТ}_{ст\ увп}$ – стимулирующая часть фонда оплаты труда для выплат учебно-вспомогательного персонала (библиотекарь, лаборант, секретарь учебной части, диспетчер образовательного учреждения, техник-программист, тьютор);

$\text{ФОТ}_{ст\ ауп}$ – стимулирующая часть фонда оплаты труда для выплат работникам из числа административно-управленческого персонала, связанного с учебным процессом (директор, заместители директора по УВР (ВР), руководитель структурного подразделения).

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

$\text{ФОТ}_{ст\ пед} = \text{ФОТ}_{пед\ пост} + \text{ФОТ}_{пед\ пер}$, где:

$\text{ФОТ}_{ст\ пед}$ – стимулирующая часть фонда оплаты труда для педагогического персонала;

$\text{ФОТ}_{пед\ пост}$ – стимулирующая часть фонда оплаты труда для надбавок постоянного характера по установленному перечню, согласно приложению №4;

ФОТ_{пед пер} - стимулирующая часть фонда оплаты труда для установления надбавок педагогическому персоналу на определенный период (квартал) по установленным критериям.

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

$\text{ФОТ}_{ст м} = \text{ФОТ}_{ст др} + \text{ФОТ}_{ст mop} + \text{ФОТ}_{ст ин}$, где:

ФОТ_{ст м} - стимулирующая часть фонда оплаты труда работников, финансируемых из муниципального бюджета;

ФОТ_{ст др} – стимулирующая часть фонда оплаты труда для выплат работникам (заведующий хозяйством, главный бухгалтер).

ФОТ_{ст mop} - стимулирующая часть фонда оплаты труда младшего обслуживающего персонала (вахтер, гардеробщик, лифтер, уборщик территорий, сторож, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания);

ФОТ_{ст ин} (работники бухгалтерии)*

9.10. Оценка результатов выполнения качественных показателей эффективности деятельности работников осуществляется комиссией по установлению стимулирующих выплат (далее Комиссия), которая организует работу в соответствии с разделом XI настоящего Положения.

9.11. Решение о выплате стимулирующих надбавок конкретному работнику оформляется приказом руководителя учреждения на основании протокола Комиссии.

9.12. Стимулирующие выплаты работникам за качественные показатели деятельности определяются по балльной системе в соответствии с утвержденными критериями по каждой должности:

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

9.13. В комиссию на основе самоанализа результатов прошедшего периода в соответствии с критериями (форма листа самооценки работника - в приложении №11) работниками учреждения представляется информация за своей подписью в срок до 15 числа текущего периода.

9.14. Комиссия устанавливает стимулирующие выплаты дифференцированно в зависимости от результата, по принципу за каждый критерий - определенное количество баллов. При определении размера стимулирующих выплат работникам устанавливается зависимость от объема выполненной работы (ставки, учебной нагрузки) и фактически отработанного времени (дней, часов).

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

- невыполнения (срыва выполнения) приказов, поручений, руководителя;
- наличие на первое число одного из месяцев в течение календарного периода, по итогам которого осуществляется оценка результатов, задолженности по налогам, сборам и иным обязательным платежам в бюджеты бюджетной системы Российской Федерации (*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.

9.16. 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. При стимулировании работников в % производится подсчет итоговой суммы стимулирования по каждой категории персонала.

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

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

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

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

10.1. Предельный уровень соотношения среднемесячной начисленной заработной платы руководителя, а также каждого из заместителей руководителя, главного бухгалтера, формируемый за счет всех источников

финансового обеспечения, и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников устанавливается;

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

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

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

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

Среднесписочная численность работников учреждения, человек	Превышение среднемесячной заработной платы каждого из заместителей руководителя, главного бухгалтера над среднемесячной заработной платой работников, раз
до 100	до 2,4
101 - 200	до 2,8
201 - 300	до 3,2
301 - 1000	до 3,6
более 1000	до 4,0

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

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

10.2. Стимулирующие выплаты руководителю учреждения устанавливаются учредителем по результатам труда в зависимости от качественных показателей деятельности учреждения.

10.3. Должностные оклады заместителям руководителя устанавливаются на 10% ниже должностного оклада руководителя.

XI. Требования к организации работы Комиссии

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

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

11.3. Заседание Комиссии производится не реже 1 раза в 3 месяца.

11.4. Комиссия на заседании:

- выбирает председателя и секретаря комиссии;
- рассматривает материалы по самоанализу;
- заслушивает мнение руководителя учреждения (заместителей);
- принимает решение по установлению стимулирующих выплат работникам большинством голосов путем открытого голосования и присутствии не менее половины членов комиссии;
- осуществляет подсчет баллов и расчет стоимости балла по каждой категории персонала (при бальной системе) и (или) итоговой суммы (при стимулировании в %).

11.5. К протоколам прилагаются материалы по самоанализу.

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

11.7. В течение 7 дней после информирования работник, несогласный с оценкой качества его профессиональной деятельности, вправе обратиться в

Комиссию с заявлением в письменном виде при наличии аргументированных доводов.

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

11.9. 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 и (или) суммы в % .
- общая сумма набранных работниками (баллов и (или) %) по категориям персонала;
- стоимость балла и (или) итоговой суммы % (*уточнить*);
- подписи секретаря, председателя и членов Комиссии.

11.10. Бухгалтер школы:

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

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

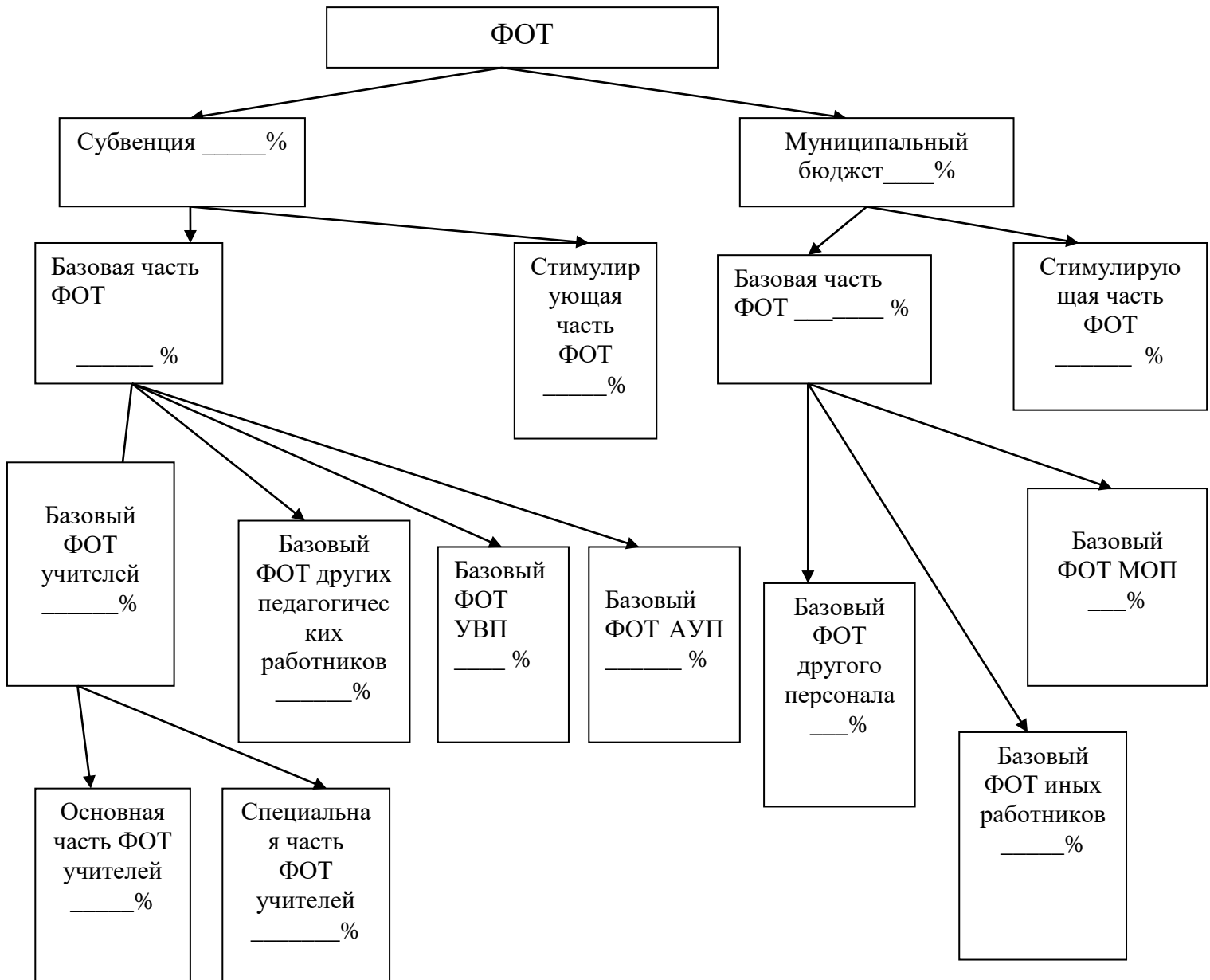
11.11. На основании протокола директор учреждения издает приказ о назначении стимулирующих выплат работникам.

XII. Заключительное положение

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

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

**Структура фонда оплаты труда учреждения
на _____ учебный год**



Тарификация педагогического персонала (ТАБЛИЦА Excel В ЭЛЕКТРОННОМ ВИДЕ)

Утверждено:
Директор _____ И.В. Безукладникова
приказ от «01» 09. 2022г.
№ 231-од

Приложение №2
к Положению о системе
оплаты труда работников
МАОУ СОШ № 213 «Открытие»

на «1» сентября 2022 года

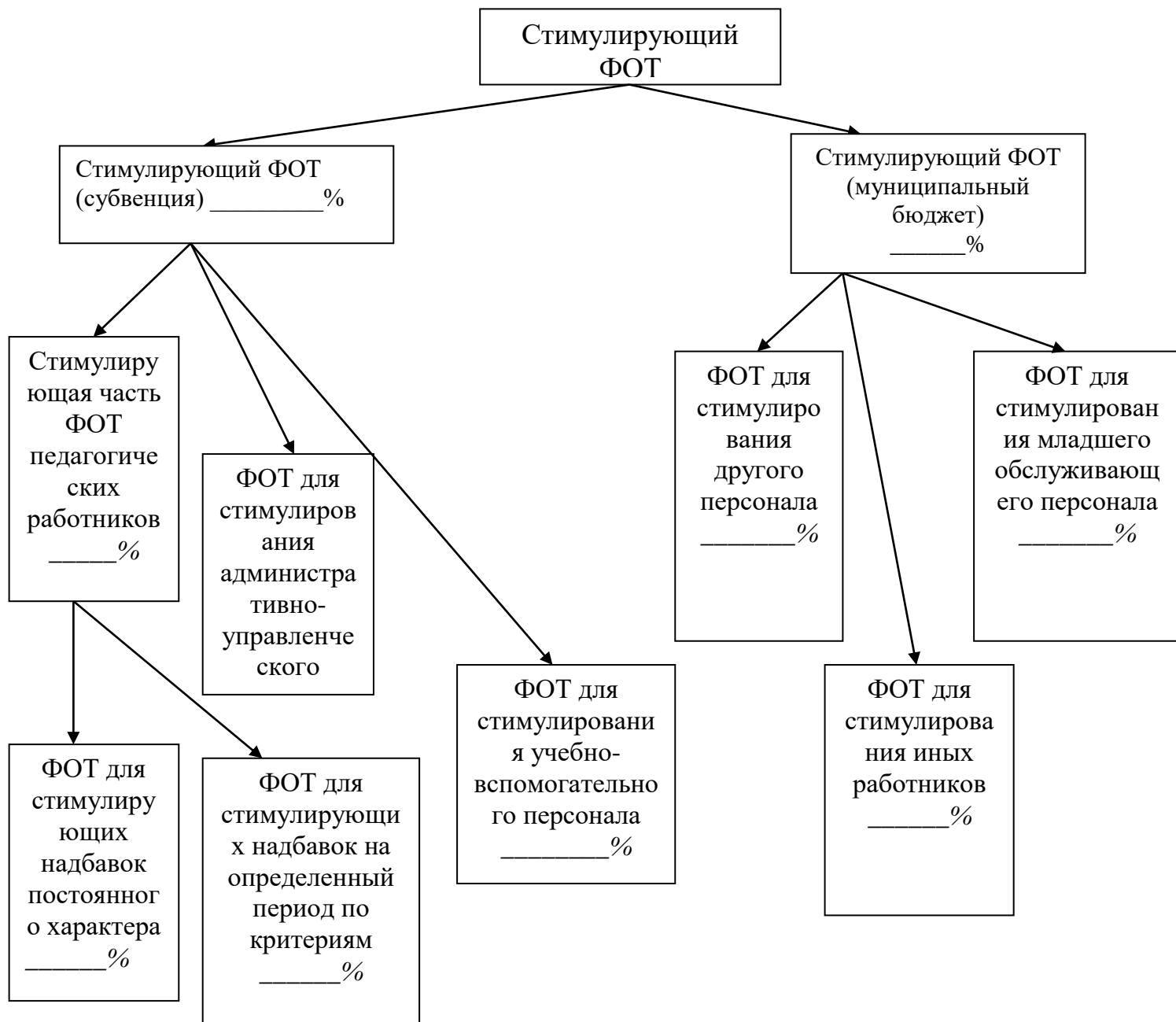
СТОИМОСТЬ ЧАСА _____

Заместитель директора по УВР _____
Главный бухгалтер _____

Размеры выплат из специальной части фонда оплаты труда

№ п. п.	Виды выплат и условия	Рекомендуемое значение
		% от ставки заработной платы
1.	За руководство методическим объединением, объединением педагогического дизайна (соответствии с планом работы)	15%
2.	За классное руководство	
	Педагогическим работникам из расчета 40 руб. в месяц за каждого ученика пропорционально численности обучающихся в классе	40 руб. за каждого ученика пропорционально численности обучающихся в классе
3.	За заведование кабинетом	
	Кабинет-лаборатория (физика, химия, биология, технология)	10%
	Кабинет 1 категории (информатика, физическая культура)	7%
6.	За педагогическую деятельность в рамках реализации инновационных программ школы	До 50% оклада/ставки заработной платы

Структура стимулирующего фонда оплаты труда учреждения



**Перечень стимулирующих выплат
(надбавки постоянного характера)**

№ п.п	Виды выплат и условия	% от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы
1	За почетные звания и другие отраслевые почетные звания спортивные звания	В соответствии с Соглашением, постановлением 20%
2	За нагрудные знаки	В соответствии с Соглашением, постановлением 20%
3	За знак отличия Министерства просвещения РФ «Отличник просвещения»	В соответствии с Соглашением, постановлением 25%
4	За ученую степень	Кандидат наук 15%
		Доктор наук 20%
		доцент наук, профессор 10%
5	За Почетную грамоту Президента Российской Федерации, отраслевых Министерств РФ	В соответствии с Соглашением * В соответствии с Соглашением, постановлением 15%
6	Благодарность Министерства просвещения РФ	В соответствии с Соглашением, постановлением 5%
7.	Ежемесячная надбавка за первую и высшую квалификационную категорию	в соответствии Соглашением (является обязательной выплатой постоянного характера на срок действия присвоенной категории, которая рассчитывается с учетом объема их преподавательской (педагогической) работы)* за I квалификационную категорию 10% за высшую квалификационную категорию 20% -

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

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

**Перечень критериев оценивания за качественные показатели работы
по должности «учитель» (периодичность оценки – ежемесячно)**

№	Критерий	Показатели по критерию	Количество баллов /%
1	Качество обучения и воспитания	1) Стабильность образовательных результатов обучающихся по итогам мероприятий внутришкольного контроля (ВШК) – административные контрольные работы, мониторинги, промежуточная аттестация и т.п.	3 балла
		2) Положительная динамика образовательных результатов обучающихся в сравнении с предыдущим периодом по итогам мероприятий внутришкольного контроля (ВШК) – административные контрольные работы, мониторинги, промежуточная аттестация (при условии 100% абсолютной успеваемости)	5 баллов
		3) Результативность коррекционно-развивающей работы с обучающимися (на основании ВШК, внешнего мониторинга)	
		- стабильность	3 балла
		- положительная динамика	5 баллов
		4) Высокие показатели по результатам внешней независимой оценки качества образования - ВПР, НИКО и пр. (среднее по всем классам):	
		- 100% абсолютная успеваемость	3 баллов
		- качественная успеваемость от 50%	5 баллов
		5) Высокие показатели по результатам ГИА: ОГЭ: 100% абсолютная успеваемость по предмету	10 баллов
		качественная успеваемость по предмету от 50%	5 баллов
ЕГЭ: 100% абсолютная успеваемость	10 баллов		
за каждого обучающегося, набравшего 70 и более баллов (указать фамилии)	по 5 баллов за каждого		
6) Проведение уроков высокого качества с применением практико-ориентированных технологий, интерактивных форм обучения, цифровых технологий (по итогам мероприятий ВШК, заполняет администрация)	5 баллов		

	7) Подготовка победителей и призеров Всероссийской олимпиады школьников, победителей и призеров олимпиад младших школьников (Б – баллы, Куч-количество победителей и призеров):	Б х Куч
	- муниципальный уровень	5 баллов
	- региональный уровень	10 баллов
	- всероссийский уровень	15 баллов
	- международный уровень	20 баллов
	8) Подготовка призеров, лауреатов, победителей, дипломантов статусных конференций и конкурсов (Научно-практической конференции 9-11 классов НОУ «Сибирь», НПК младших школьников «Моё первое открытие», Городского конкурса исследовательских проектов обучающихся 5-8 классов, «Молодые профессионалы», иных конкурсов и конференций, организованных при участии органов управления образованием и подведомственными им организациями, МАУ ДПО «НИСО», ОФ «Талант и успех» (ОЦ «Сириус», «Альтаир» и проч.)	Б х Куч
	- муниципальный уровень	5 баллов
	- региональный уровень	10 баллов
	- всероссийский уровень	15 баллов
	- международный уровень	20 баллов
	9) Подготовка победителей и призеров других очных конкурсов, соревнований, в том числе спортивных и творческих (командное и/или личное первенство)	Б х Куч
	- муниципальный	3 балла
	- региональный уровень	5 баллов
- всероссийский уровень	10 баллов	
- международный уровень	15 баллов	
10) Подготовка победителей и призеров заочных и дистанционных конкурсов, состязаний (командное и/или личное первенство)	5 баллов (независимо от количества победителей и призеров)	
11) Организация и проведение мероприятий по сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся, внедрение здоровьесберегающих программ	3 балла	
12) Высокое качество реализации социального проекта класса (для классных руководителей)	3 балла	
13) Мониторинг индивидуальных достижений обучающихся классным руководителем в ГИС «Электронная школа НСО» (наличие портфолио у всех обучающихся, обновление не реже 1 раза в	5 баллов	

		четверть)	
		14) Снижение/отсутствие пропусков уроков без уважительной причины (для классных руководителей) по итогам мероприятий ВШК	5 баллов
2.	Научно-методическая работа	1) Обобщение и трансляция передового педагогического опыта учителем (творческий отчет, мастер-классы, публикации в печатных изданиях, имеющих статус СМИ, выступления на семинарах, «круглых столах», конференциях и др.), баллы считаются суммарно:	
		- школьный	3 балла
		- муниципальный (городской)	5 баллов
		- региональный (областной)	7 баллов
		- федеральный (всероссийский)	10 баллов
		- международный	15 баллов
		2) Проведение открытых уроков в соответствии с уровнем:	5 баллов
		- школьный	
		- муниципальный (городской)	7 баллов
		- региональный (областной)	10 баллов
		- федеральный(всероссийский)	15 баллов
		- международный	20 баллов
		3) Участие в инновационной деятельности (на основании подтверждающих документов), апробации программ, учебников и т.п., ведение исследовательской работы, разработка и внедрение авторских программ в соответствии с уровнем:	
		- школьный	5 баллов
		- муниципальный (городской)	7 баллов
- региональный (областной)	10 баллов		
- федеральный(всероссийский)	15 баллов		
4) За наставничество (на основании приказа или иного нормативного акта)	до 50 баллов, но не менее 15% от ставки заработной платы		
5) Эффективное внедрение и использование дистанционных образовательных технологий (по итогам мероприятий ВШК)	3 балла		

		6) Высокое качество организации и проведения мероприятий в соответствии с календарным планом Программы воспитания (если это не предусмотрено должностными обязанностями)	5 баллов
		7) Руководство районным/городским методическим объединением	до 50 баллов
3	Профессиональные достижения	1) Результаты участия в статусных профессиональных конкурсах, организованных органами управления образования и подведомственными им организациями (<i>«Учитель года», «Классный руководитель года», «Педагог дополнительного образования года», «Лидер в образовании», «Сердце отдаю детям», «Педагогический дебют», «Лучший педагог-психолог», «Лучший учитель-дефектолог/логопед», «Конкурс лучших учителей РФ», «Бюджетный сертификат», олимпиада «Учитель-профессионал», «Учебная Сибирь» и др.</i>) <u>лауреат/призер/победитель – количество баллов удваивается</u>	5 баллов
		- муниципальный (городской)	
		- региональный (областной)	10 баллов
		- федеральный (всероссийский)	15 баллов
		2) Результативность участия (победитель, призер/лауреат) в других заочных/дистанционных конкурсах профессионального мастерства:	
		- лауреат/призер	3 балла
		- победитель	6 баллов
		3) Подготовка/переподготовка и повышение квалификации (в отчетный период)	5 баллов
		4) Удовлетворенность учащихся и родителей качеством и результатами обучения (отсутствие обоснованных жалоб и обращений по поводу конфликтных ситуаций, высокий уровень решения конфликтных ситуаций). Заполняется дважды: в конце I полугодия, в конце учебного года	3 балла
5) Качественная и результативная организация деятельности школьного спортивного клуба учителями физической культуры	5 баллов		
6) Высокое качество ведения документации, своевременное предоставление материалов и отчетов по запросу администрации	3 балла		
7) Высокое качество ведения электронного журнала в ГИС «Электронная школа НСО», отсутствие обоснованных жалоб и замечаний	5 баллов		
		8) Высокое качество реализации проектов Программы развития школы, в том числе по направлению работы муниципальных, региональных ресурсных центров, стажерских площадок, базовых	до 100 баллов

		площадок, инновационных площадок	
	Итого баллов:		
Воспитатель			
№ п/ п	Критерии	Показатели	Размер (балл)
1.	Учебные результаты воспитанников	Качество выполнения домашних заданий	30
		Ведение занятий с применением здоровьесберегающих технологий	20
		Высокая посещаемость ГПД, отсутствие пропусков посещений без уважительных причин	10
		Участие воспитанников ГПД в школьных мероприятиях, в конкурсах, выставках и др.	20
2.	Создание комфортных условий пребывания	Применение индивидуального подхода, учитывающего особенности развития и темперамента воспитанников	10
		Создание комфортных условий для занятий с детьми в ГПД разновозрастного состава	20
3	Результативность трансляции профессионального опыта	Открытые занятия, мастер-классы, выступления на конференциях, семинарах, методических/профессиональных объединениях.	20
		Публикации в печатных изданиях, в том числе электронных	20
ИТОГО			150
Социальный педагог			
	Критерии	Показатели	Размер (балл)
1.	Результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися	Проведение занятий с использованием современных образовательных технологий, включая информационные, а также цифровые образовательные ресурсы	10
		Своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля	20
		Снижение количества учащихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних	20
		Организация жизнедеятельности детей, их воспитание, сохранение и укрепление здоровья детей, создание обстановки эмоционального комфорта	20
		Эффективная посредническая деятельность с обучающимися и учреждением, организацией,	20

		семьей, средой, специалистами различных социальных служб, ведомств и административных органов	
		Отсутствие жалоб со стороны обучающихся, законных представителей обучающихся, педагогических работников	20
2	Качественное ведение документации	Своевременное, полное, достоверное составление и представление планирования, отчетных данных, выполнение поручений	20
3	Результативность трансляции профессионального опыта	Открытые занятия, мастер-классы, выступления на конференциях, семинарах, методических/профессиональных объединениях.	10
		Публикации в печатных изданиях, в том числе электронных	10
ИТОГО			150

Диспетчер образовательного учреждения			
№ п/п	Критерии	Показатели	Размер (балл)
1.	Качественное ведение документации	Своевременное, полное, достоверное составление и представление расписания учебных занятий, табеля учета рабочего времени сотрудников, отчетных данных, выполнение поручений	100
2.	Интенсивность и результативность, высокое качество работы	Оперативность обеспечения замещения отсутствующих педагогов	50
		Оперативность и высокое качество внесения изменений в расписание в связи с работой ППЭ на базе школы, организации базовых площадок мероприятий различного уровня в школе, форс-мажорными обстоятельствами	100
		Отсутствие обоснованных жалоб	50
3	Результативность участия в развитии материально-технической базы Школы	Образцовое содержание оборудования, его сохранность и работоспособность	30
		Внедрение информационных технологий в разработку и представление расписания занятий участникам образовательных отношений	20
ИТОГО			350

Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями

	Критерии	Показатели	Размер (балл)
1	Результативность взаимодействия с администрацией школы	Высокое качество участия в разработке и реализации рабочей программы воспитания и календарного плана воспитательной работы	50
		Своевременное и качественное выполнение поручений администрации школы по обеспечению вовлечения обучающихся в творческую деятельность по основным направлениям воспитания	30
		Высокое качество участия в работе педагогических и методических советов	20
2	Результативность работы с учащимися	Проведение занятий с использованием современных образовательных технологий, включая информационные, а также цифровые образовательные ресурсы	30
		Своевременное и широкое информирование и вовлечение обучающихся для участия в мероприятиях Всероссийского календаря образовательных событий, днях единых действий и т.п.	50
		Высокое качество выявления и поддержки реализации социальных инициатив обучающихся, сопровождение социальных проектов	50
		Подготовка победителей и призеров (дипломантов, лауреатов) статусных конкурсов и состязаний (командное и/или личное первенство)	
		- районный уровень	10
		-муниципальный уровень	15
-региональный уровень	20		
-всероссийский уровень	25		
-международный уровень	30		
	Отсутствие жалоб со стороны обучающихся, законных представителей обучающихся, педагогических работников	20	

2	Качественное ведение документации	Своевременное, полное, достоверное составление и представление планирования, отчетных данных	50
3	Результативность участия в развитии материально-технической базы Школы	Развитие и совершенствование материально-технической базы Школы по профилю деятельности специалиста	30
		Образцовое содержание оборудования, его сохранность и работоспособность	20
4	Результативность трансляции профессионального опыта	Открытые занятия, мастер-классы, выступления на конференциях, семинарах, методических/профессиональных объединениях.	50
		Публикации в печатных изданиях, в том числе электронных	50
ИТОГО			300

Учитель-дефектолог, учитель-логопед			
	Критерии	Показатели	Размер (балл)
1.	Интенсивность, результативность коррекционно-развивающей работы с обучающимися	Стабильность/положительная динамика результатов обучающихся по результатам диагностики)	50
		Проведение занятий с использованием современных образовательных технологий, включая информационные, а также цифровые образовательные ресурсы	30
		Отсутствие жалоб со стороны обучающихся, законных представителей обучающихся, педагогических работников	20
2	Качественное ведение документации	Своевременное, полное, достоверное составление и представление планирования, отчетных данных, выполнение поручений	100
3	Результативность участия в	Участие в составе временных творческих проектных групп педагогов, участие в реализации сетевых проектов различного уровня, работе инновационных площадок, ресурсных центров	100

	инновационной деятельности	и проч.	
4	Результативность участия в развитии материально-технической базы кабинета	Развитие и совершенствование материально-технической базы Школы по профилю деятельности специалиста	50
		Образцовое содержание оборудования, его сохранность и работоспособность	30
5	Результативность трансляции профессионального опыта	Открытые занятия, мастер-классы, выступления на конференциях, семинарах, методических/профессиональных объединениях.	50
		Публикации в печатных изданиях, в том числе электронных.	20
		Участие в конкурсах профессионального мастерства различных уровней	50
		ИТОГО	500

Педагог-психолог			
	Критерии	Показатели	Размер (балл)
1.	Результативность коррекционно-развивающей работы с обучающимися	Стабильность/положительная динамика результатов обучающихся по результатам диагностики)	30
		Проведение занятий с использованием современных образовательных технологий, включая информационные, а также цифровые образовательные ресурсы	10
		Отсутствие жалоб со стороны обучающихся, законных представителей обучающихся, педагогических работников	10
2	Качественное ведение документации	Своевременное, полное, достоверное составление и представление планирования, отчетных данных, выполнение поручений	50
3	Результативность участия в инновационной	Участие в составе временных творческих проектных групп педагогов, участие в реализации сетевых проектов различного уровня, работе инновационных площадок, ресурсных центров и проч.	10

	деятельности		
4	Результативность участия в развитии материально-технической базы кабинета	Развитие и совершенствование материально-технической базы Школы по профилю деятельности специалиста	20
		Образцовое содержание оборудования, его сохранность и работоспособность	10
5	Результативность трансляции профессионального опыта	Открытые занятия, мастер-классы, выступления на конференциях, семинарах, методических/профессиональных объединениях.	20
		Публикации в печатных изданиях, в том числе электронных.	20
		Участие в конкурсах профессионального мастерства различных уровней	20
		ИТОГО	200

Педагог-организатор, педагог дополнительного образования, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности			
	Критерии	Показатели	Размер (балл)
1	Результативность работы с учащимися	Проведение занятий с использованием современных образовательных технологий, включая информационные, а также цифровые образовательные ресурсы	20
		Своевременное и качественное ведение банка данных детей с признаками одаренности по различным направлениям	40
		Сохранение контингента в группах, кружках, объединениях	10

		Подготовка победителей и призеров (дипломантов, лауреатов) статусных интеллектуальных и творческих конкурсов и состязаний (командное и/или личное первенство) - районный уровень -муниципальный уровень -региональный уровень -всероссийский уровень -международный уровень	5 10 15 20 40
		Отсутствие жалоб со стороны обучающихся, законных представителей обучающихся, педагогических работников	10
2	Качественное ведение документации	Своевременное, полное, достоверное составление и представление планирования, отчетных данных, выполнение поручений	40
3	Результативность участия в развитии материально-технической базы Школы	Развитие и совершенствование материально-технической базы Школы по профилю деятельности специалиста	40
		Образцовое содержание оборудования, его сохранность и работоспособность	10
4	Результативность трансляции профессионального опыта	Открытые занятия, мастер-классы, выступления на конференциях, семинарах, методических/профессиональных объединениях.	20
		Публикации в печатных изданиях, в том числе электронных	20
ИТОГО			300

Методист		
Критерии	Показатели	Размер (балл)

Качество профессиональной деятельности методиста	Подготовка педагогов-призеров профессиональных конкурсов, конкурсов образовательных и воспитательных программ, методических материалов).	50
	Качественное и своевременное оформление (наличие) документации, представление отчетных данных, выполнение поручений	30
	Отсутствие жалоб со стороны обучающихся, законных представителей обучающихся, педагогических работников	20
Результативность участия в инновационной деятельности	Разработка (экспертиза) образовательных и воспитательных программ, инновационных проектов	50
	Участие в составе временных творческих проектных групп педагогов, участие в реализации сетевых проектов различного уровня, работе инновационных площадок, ресурсных центров и проч.	20
	Активное участие в работе по созданию и поддержке социально привлекательного имиджа Школы, поддержка сайта Школы	30
Результативность участия в развитии материально-технической базы кабинета	Развитие и совершенствование материально-технической базы Школы по профилю деятельности специалиста	30
	Образцовое содержание оборудования, его сохранность и работоспособность	20
Результативность трансляции профессионального опыта	Открытые занятия, мастер-классы, выступления на конференциях, семинарах, методических/профессиональных объединениях.	50
	Публикации в печатных изданиях, в том числе электронных.	50
	Результативное участие в конкурсах профессионального мастерства различных уровней	50
	ИТОГО	400

**Перечень критериев оценивания за качественные показатели
заместителей руководителя**

Руководитель структурного подразделения/заместитель директора			
№ п /п	Критерии	Показатели	Размер (балл)
1.	Качественное ведение документации	Своевременное, полное, достоверное составление и представление планирования, отчетных данных, выполнение поручений	100
2.	Результативность участия в развитии материально-технической базы Школы	Развитие и совершенствование материально-технической базы Школы по профилю деятельности	30
		Образцовое содержание оборудования, его сохранность и работоспособность	20
3	Качество организации инновационной деятельности	Качественная реализация Программы развития школы и соответствующих ей проектов	50
		Высокое качество организации и проведения обучающих/открытых мероприятий для обучающихся и педагогов по профилю деятельности структурного подразделения	50
5	Результативность трансляции профессионального опыта	Открытые занятия, мастер-классы, выступления на конференциях, семинарах, методических/профессиональных объединениях.	50
		Публикации в печатных изданиях, в том числе электронных	50
ИТОГО			400

**Перечень критериев оценивания за качественные показатели
учебно-вспомогательного персонала**

Секретарь учебной части			
	Критерии	Показатели	Размер (балл)
1.	Интенсивность и результативность, высокое качество работы	Качественное ведение делопроизводства, эффективная организация работы с документооборотом, входящей и исходящей корреспонденцией.	50
		Своевременное, полное, достоверное составление и представление отчетных данных, выполнение поручений.	50
		Использование ИКТ в ведении учета и создании базы данных, работа с электронными носителями, эффективная организация работы с электронным документооборотом	30
		Отсутствие замечаний контролирующих органов, обоснованных жалоб обучающихся, родителей, работников на некачественное исполнение должностных обязанностей	50
		Своевременное и качественное заключение трудовых договоров и дополнительных соглашений с работниками	5
		Образцовое содержание оборудования, его сохранность и работоспособность.	35
		Активное участие в подготовке Школы к началу учебного года (акты приемки, документация).	45
		Своевременный заказ и приобретение необходимого оборудования, канцелярских товаров и др.	35
		Соблюдение требований охраны труда, техники безопасности, санитарных требований	40
		Высокая исполнительская дисциплина. Отсутствие обоснованных замечаний.	40
		Качественное ведение документации по воинскому учету	50
Подготовка и сдача внеплановых отчетов, информации	45		
ИТОГО			520

Перечень критериев оценивания за качественные показатели иным работникам

Педагог-библиотекарь, библиотекарь			
	Критерии	Показатели	Размер (балл)
1.	Информационное обеспечение учебно-воспитательного процесса в школе	Формирование, обработка и систематизированное хранение библиотечного фонда учебников	10
		Создание школьной мультимедийной библиотеки Интернет-ресурсов по предметам и внеклассной работе и ознакомление работников через локальную сеть	20
2.	Работа по сохранению библиотечного фонда	Состояние учебников, художественной литературы, находящихся на руках у учащихся	10
3.	Пропаганда чтения как формы культурного досуга	Формирование, обработка и систематизированное хранение библиотечного фонда художественной литературы	10
		Составление каталогов, карточек, указателей, тематические обзоры	10
		Организация читательских конференций	10
		Проведение библиотечных уроков	10
4.	Обеспечение качества условий	Отсутствие замечаний контролирующих органов, обоснованных жалоб со стороны обучающихся, законных представителей обучающихся, педагогических работников	10

		Обеспечение сохранности имущества и инвентаря, принадлежащего Школе	10
5	Результативность трансляции профессионального опыта	Открытые занятия, мастер-классы, выступления на конференциях, семинарах, методических/профессиональных объединениях.	20
		Публикации в печатных изданиях, в том числе электронных.	10
		Участие в конкурсах профессионального мастерства различных уровней	20
		ИТОГО	150

Техник-программист

№ п /п	Критерии	Показатели	Размер (балл)
1	Позитивные результаты деятельности	Своевременный ремонт компьютерной техники	25
		Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации	25
		Обеспечение сохранности имущества и инвентаря, принадлежащего Школе	25
		Отсутствие замечаний, обоснованных жалоб	25
2	Результативность участия в инновационной деятельности	Эффективная деятельность по обеспечению реализации инновационных проектов и работе информационных систем («Цифровая образовательная среда», «Сферум», ГИС «Электронная школа». ГИС «Навигатор дополнительного образования и проч.)	50
ИТОГО			150

Лаборант

	Критерии	Показатели	Размер (балл)
1.	Интенсивность и	Обеспечение бесперебойной и надежной работы всех видов лабораторного оборудования	20

результативность, высокое качество работы	Качественное обслуживание учебного процесса	10
	Содержание помещения лаборатории в надлежащем санитарном состоянии	30
	Обеспечение сохранности имущества и инвентаря, принадлежащего Школе	20
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны законных представителей учащихся, педагогических работников на работу лаборанта	20
ИТОГО		100

Обслуживающий персонал

Заведующий хозяйством

№	Виды выплат стимулирующего характера	Критерии установления стимулирующих выплат	Показатели деятельности для установления стимулирующих выплат	Размер (балл)
1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	Обеспечение высокого уровня безопасности жизнедеятельности	1. Соблюдение, в соответствии с нормативными требованиями, правил пожарной, электро-экологической, радиационной, террористической безопасности, технологии производства	40
			2. Наличие текущих и перспективных планов работ по восстановлению и ремонту помещений	40
			3. Отсутствие замечаний со стороны контролирующих организаций и своевременная подготовка необходимой документации для контролирующих органов	40
			4. Своевременное и качественное заключение договоров на поставки товаров, услуг и работ, обеспечение работников Школы предметами, необходимыми для нормальной деятельности учреждения (наличие на складе необходимых материалов)	40
			5. Соблюдение требований СанПиП, санитарно- гигиенических условий	40
			6. Своевременное прохождение обучения по электро-,тепло-пожарной безопасности (отсутствие просроченных протоколов проверки знаний, а также протоколов проверки знаний у рабочего по обслуживанию здания)	40

			7. Увеличение охвата учащихся горячим питанием	10
			8. Контроль за своевременным предоставлением поставщиком сопроводительных документов на поставку товаров, услуг и работ.	40
2.	Выплаты за качество выполняемых работ	Качество выполненных работ	1. Своевременное и полное выполнение мероприятий по предписанию контролирующих служб	40
			2. Высокое качество подготовки и проведения всех видов ремонтных работ	40
			3. Обеспечение сохранности и надлежащего технического состояния помещений, оборудования, инвентаря (оперативное реагирование на заявки, контроль за состоянием кабинетов, помещений, выявление и своевременное устранение нарушений)	40
			4. Организация и проведение мероприятий экономии по всем видам потребляемых ресурсов: электро-, энергии, тепло- и водопотребления и т.д.	40
			5. Отсутствие жалоб со стороны администрации, педагогов, родителей и учащихся.	50
ИТОГО: 500				

Специалист по охране труда			
	Критерии	Показатели	Размер (балл)
1.	Разработка проектов локальных нормативных актов, обеспечивающих создание и функционирование системы управления охраной труда	Разработаны проекты новых локальных актов	50
		Осуществлена переработка локальных нормативных актов по вопросам охраны труда в случае вступления в силу новых или внесения изменений в действующие нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права	30
2	Выявление потребностей в обучении и планирование обучения работников по вопросам охраны труда	Потребности выявлены; соответствующее обучение запланировано с опережением установленных сроков	30
		Потребности выявлены; соответствующее обучение запланировано в установленные сроки	20
3	Подготовка отчетной (статистической и проч.)	Документация подготовлена в полном объеме с опережением установленных сроков	50

	документации работодателя по вопросам условий и охраны труда	Документация подготовлена в полном объеме в установленные сроки	30
4	Мотивация сотрудников к безопасному труду	Своевременная и качественная разработка мероприятий по повышению уровня мотивации работников к безопасному труду, заинтересованности работников в улучшении условий труда, вовлечению их в решение вопросов, связанных с охраной труда	20
5	Координация и контроль обеспечения работников средствами индивидуальной защиты, а также их хранения, оценки состояния и исправности; организация установки средств коллективной защиты	Работники обеспечены СИЗ в полном объеме; СИЗ находятся в надлежащем состоянии и исправны	30
		Работники обеспечены СИЗ не в полном объеме; имеющиеся СИЗ находятся в надлежащем состоянии и исправны	20
Отсутствие обоснованных жалоб и дисциплинарных взысканий			20
ИТОГО			300

Делопроизводитель

	Критерии	Показатели	Размер (балл)
1.	Интенсивность и результативность, высокое качество работы	Качественное ведение делопроизводства, эффективная организация работы с документооборотом, входящей и исходящей корреспонденцией.	50
		Своевременное, полное, достоверное составление и представление отчетных данных, выполнение поручений.	50
		Использование ИКТ в ведении учета и создании базы данных, работа с электронными носителями, эффективная организация работы с электронным документооборотом	30
		Отсутствие замечаний контролирующих органов, обоснованных жалоб	20
		Образцовое содержание оборудования, его сохранность и работоспособность.	30
		Соблюдение требований охраны труда, техники безопасности, санитарных требований	20
ИТОГО			200

Контрактный управляющий

	Критерии	Показатели	Размер (балл)
--	----------	------------	---------------

1.	Интенсивность и результативность, высокое качество работы	Высокое качество работы по обеспечению процедур закупок, заключению контрактов	50
		Своевременное, полное, достоверное составление и представление отчетных данных, выполнение поручений	30
		Эффективная организация работы с электронным документооборотом	20
		Отсутствие замечаний контролирующих органов, обоснованных жалоб	30
		Образцовое содержание оборудования, его сохранность и работоспособность.	10
		Соблюдение требований охраны труда, техники безопасности, санитарных требований	10
		ИТОГО	150

**Перечень критериев оценивания за качественные показатели
младшего-обслуживающего персонала**

№ п/п	Критерии	Показатели*	Размер (балл)
1	2	3	
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания			
1.	Позитивные результата деятельности	Высокое качество ремонтных работ в помещениях учреждения	100
		Качественное и своевременное выполнение разовых поручений	50
		Качественная содержание и сохранность инструментов	50
		Отсутствие обоснованных жалоб	50
Гардеробщик			
2.	Позитивные результата деятельности	Обеспечение бесперебойной работы гардероба	50
		Обеспечение сохранности материальных ценностей	100
		Содержание в чистоте и порядке гардероба	50
		Отсутствие обоснованных жалоб	50
Сторож (вахтер)			
3.	Позитивные результата деятельности	Отсутствие порчи школьного имущества во время дежурства, сохранность имущества учреждения	100
		Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации	50
		Отсутствие обоснованных жалоб	50
Уборщик территорий			
4.	Позитивные результата	Участие в озеленении прилегающих территорий	50
		Участие в субботниках	50

	деятельности	Содержание прилегающих территорий в надлежащем санитарном состоянии	100
		Отсутствие обоснованных жалоб	50

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

№	Критерий	Показатели по критерию	Количество баллов /%	Оценка деятельности в баллах		
				работником (самооценка)	работником (самооценка)	работником (самооценка)
1	Качество обучения и воспитания	9) Стабильность образовательных результатов обучающихся по итогам мероприятий внутришкольного контроля (ВШК) – административные контрольные работы, мониторинги, промежуточная аттестация и т.п.	3 балла			
		10) Положительная динамика образовательных результатов обучающихся в сравнении с предыдущим периодом по итогам мероприятий внутришкольного контроля (ВШК) – административные контрольные работы, мониторинги, промежуточная аттестация (при условии 100% абсолютной успеваемости)	5 баллов			
		3) Результативность коррекционно-развивающей работы с обучающимися (на основании ВШК, внешнего мониторинга)	3 балла			
		- стабильность				
		- положительная динамика	5 баллов			
		8) Высокие показатели по результатам внешней независимой оценки качества образования - ВПР, НИКО и пр. (среднее по всем классам):	3 баллов			
		- 100% абсолютная успеваемость				
		- качественная успеваемость от 50%	5 баллов			
		9) Высокие показатели по результатам ГИА:	10 баллов			
		ОГЭ: 100% абсолютная успеваемость по предмету				
качественная успеваемость по предмету от 50%	5 баллов					
ЕГЭ: 100% абсолютная успеваемость	10 баллов					
за каждого обучающегося, набравшего 70	по 5					

	и более баллов (указать фамилии)	баллов за каждого			
	10) Проведение уроков высокого качества с применением практико-ориентированных технологий, интерактивных форм обучения, цифровых технологий (по итогам мероприятий ВШК, заполняет администрация)	5 баллов			
	11) Подготовка победителей и призеров Всероссийской олимпиады школьников, победителей и призеров олимпиад младших школьников (Б – баллы, Куч-количество победителей и призеров): - муниципальный уровень	Б х Куч 5 баллов			
	- региональный уровень	10 баллов			
	- всероссийский уровень	15 баллов			
	- международный уровень	20 баллов			
	8) Подготовка призеров, лауреатов, победителей, дипломантов статусных конференций и конкурсов (<i>Научно-практической конференции 9-11 классов НОУ «Сибирь», НПК младших школьников «Моё первое открытие», Городского конкурса исследовательских проектов обучающихся 5-8 классов, «Молодые профессионалы», иных конкурсов и конференций, организованных при участии органов управления образованием и подведомственными им организациями, МАУ ДПО «НИСО», ОФ «Талант и успех» (ОЦ «Сириус», «Альтаир» и проч.)</i>) - муниципальный уровень	Б х Куч 5 баллов			
	- региональный уровень	10 баллов			
	- всероссийский уровень	15 баллов			
	- международный уровень	20 баллов			
	9) Подготовка победителей и призеров других очных конкурсов, соревнований, в том числе спортивных и творческих (командное и/или личное первенство) - муниципальный	Б х Куч 3 балла			
	- региональный уровень	5 баллов			
	- всероссийский уровень	10 баллов			

		- международный уровень	15 баллов			
		10) Подготовка победителей и призеров заочных и дистанционных конкурсов, состязаний (командное и/или личное первенство)	5 баллов (независимо от количества победителей и призеров)			
		11) Организация и проведение мероприятий по сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся, внедрение здоровьесберегающих программ	3 балла			
		12) Высокое качество реализации социального проекта класса (для классных руководителей)	3 балла			
		13) Мониторинг индивидуальных достижений обучающихся классным руководителем в ГИС «Электронная школа НСО» (наличие портфолио у всех обучающихся, обновление не реже 1 раза в четверть)	5 баллов			
		14) Снижение/отсутствие пропусков уроков без уважительной причины (для классных руководителей) по итогам мероприятий ВШК	5 баллов			
2.	Научно-методическая работа	1) Обобщение и трансляция передового педагогического опыта учителем (творческий отчет, мастер-классы, публикации в печатных изданиях, имеющих статус СМИ, выступления на семинарах, «круглых столах», конференциях и др.), баллы считаются суммарно: - школьный	3 балла			
		- муниципальный (городской)	5 баллов			
		- региональный (областной)	7 баллов			
		- федеральный (всероссийский)	10 баллов			
		- международный	15 баллов			
		2) Проведение открытых уроков в соответствии с уровнем: - школьный	5 баллов			
		- муниципальный (городской)	7 баллов			
		- региональный (областной)	10 баллов			
		- федеральный(всероссийский)	15 баллов			

		- международный	20 баллов			
		3) Участие в инновационной деятельности (на основании подтверждающих документов), апробации программ, учебников и т.п., ведение исследовательской работы, разработка и внедрение авторских программ в соответствии с уровнем: - школьный	5 баллов			
		- муниципальный (городской)	7 баллов			
		- региональный (областной)	10 баллов			
		- федеральный(всероссийский)	15 баллов			
		4) За наставничество (на основании приказа или иного нормативного акта)	до 50 баллов, но не менее 15% от ставки заработной платы			
		5) Эффективное внедрение и использование дистанционных образовательных технологий (по итогам мероприятий ВШК)	3 балла			
		6) Высокое качество организации и проведения мероприятий в соответствии с календарным планом Программы воспитания (если это не предусмотрено должностными обязанностями)	5баллов			
		7)Руководство районным/городским методическим объединением	до 50 баллов			
3	Профессиональные достижения	2) Результаты участия в статусных профессиональных конкурсах, организованных органами управления образования и подведомственными им организациями («Учитель года», «Классный руководитель года», «Педагог дополнительного образования года», «Лидер в образовании», «Сердце отдаю детям», «Педагогический дебют», «Лучший педагог-психолог», «Лучший учитель-дефектолог/логопед», «Конкурс лучших учителей РФ», «Бюджетный сертификат», олимпиада «Учитель-профессионал», «Учебная Сибирь» и др.) <u>лауреат/призер/победитель – количество</u>	5 баллов			

	<u>баллов удваивается</u>				
	- муниципальный (городской)				
	- региональный (областной)	10 баллов			
	- федеральный (всероссийский)	15 баллов			
	2) Результативность участия (победитель, призер/лауреат) в других заочных/дистанционных конкурсах профессионального мастерства:	3 балла			
	- лауреат/призер				
	- победитель	6 баллов			
	11) Подготовка/переподготовка и повышение квалификации (в отчетный период)	5 баллов			
	12) Удовлетворенность учащихся и родителей качеством и результатами обучения (отсутствие обоснованных жалоб и обращений по поводу конфликтных ситуаций, высокий уровень решения конфликтных ситуаций). Заполняется дважды: в конце 1 полугодия, в конце учебного года	3 балла			
	13) Качественная и результативная организация деятельности школьного спортивного клуба учителями физической культуры	5 баллов			
	14) Высокое качество ведения документации, своевременное предоставление материалов и отчетов по запросу администрации	3 балла			
	15) Высокое качество ведения электронного журнала в ГИС «Электронная школа НСО», отсутствие обоснованных жалоб и замечаний	5 баллов			
	16) Высокое качество реализации проектов Программы развития школы, в том числе по направлению работы муниципальных, региональных ресурсных центров, стажерских площадок, базовых площадок, инновационных площадок	до 100 баллов			
	Итого баллов:				

Премии по итогам работы за календарный период

№ п.п.	Вид выплаты	условия	% от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы*
1		1 раз в год	
2		1 раз в месяц	
3		1 раз в квартал	
4			

Премии за выполнение важных и особо важных заданий

№ п.п.	Вид выплаты	условия	% от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы *
1		1 раз в год	
2		1 раз в год	
3			
4			

*

Расчетный лист за _____ месяц _____ г.

Сотрудник _____				Подразделение: _____		
Должность: учитель				Табельный номер _____		
Норма рабочего времени:				Оклад (ставка заработной платы):		
	Вид	Дни	Часы	Сумма	Вид	сумма
1.Начислено				2.Удержано		
Оплата по окладу				НДФЛ		
Компенсационные выплаты*:				Профвзносы		
➤ за работу в ночное время 35%						
➤ за совмещение профессий						
➤ за работу в выходные и нерабочие праздничные дни 100%						
➤ за сверхурочную работу 2ч -50%, остальные -100%						
➤ за работу с вредными и (или) опасными условиями труда от 4%						
➤ за особенности деятельности:*						
-за обучение на дому 20%						
Выплаты из специальной части ФОТ*:						
➤ за сложность предмета						
➤ проверка тетрадей						
➤ классное руководство						
➤ заведование кабинетом						
➤ другие работы						
Выплаты из стимулирующей части ФОТ*:						
➤ за ученую степень, почетное звание						
➤ ежемесячная надбавка за квалификационную категорию						
➤ за качественные показатели деятельности						
➤ за стаж непрерывной работы						
➤ премиальные выплаты по итогам работы за _____						
Районный коэффициент 25%						
Компенсация за проезд						
Всего начислено				Всего удержано		
				4.Выплачено		

				перечислено за 1 половину месяца (вед. от	
				Всего выплачено	
Долг на начало месяца				Долг на конец месяца	

**выплаты из специальной части фонда оплаты труда (за сложность предмета, проверку тетрадей, классное руководство, заведование кабинетом и др.), из стимулирующей части ФОТ (постоянного характера, за качественные показатели деятельности по критериям) детализируются по каждому виду отдельной суммой.*