Принято на собрании трудового коллектива
МКОУ Новобибеевской СОШ
от «25»_декабря 2025 г.
Протокол №2

Дополнительное соглашение

№ 9 от 25 декабря 2025

к Коллективному договору

МКОУ Новобибеевской СОШ

На 2024-2027 гг.

Работодатель

И.о. Директора МКОУ Новобибеевской СОШ

_____Саломатина Е.Б

Председатель профкома,

МКОУ Новобибеевской СОШ

_____Н.Г. Комарова

Зарегистрировано

управления экономического развития администрации

Болотнинского района Новосибирской области

_____Горбач О.Л

(подпись) (ФИО)

«__30__»_____ 2025 г.

МП

1. Внести следующие изменения в Коллективный договор Муниципального казённого общеобразовательного учреждения Болотнинского района Новосибирской области Новобибеевской средней общеобразовательной школы имени А.И. Данильченко на 2024-2027 год (годы) в приложение № 2 «Положение об оплате труда работников Муниципального казённого общеобразовательного учреждения Болотнинского района Новосибирской области Новобибеевской средней общеобразовательной школы имени А.И. Данильченко»:
2. Изложить в новой редакции: приложение № 2 «Положение об оплате труда работников Муниципального казённого общеобразовательного учреждения Болотнинского района Новосибирской области Новобибеевской средней общеобразовательной школы имени А.И. Данильченко»:
3. Внести следующие изменения в Коллективный договор Муниципального казённого общеобразовательного учреждения Болотнинского района Новосибирской области Новобибеевской средней общеобразовательной школы имени А.И. Данильченко на 2024-2027 год (годы) в приложение № 1 «о распределении специальной части фонда оплаты труда педагогических работников Муниципального казённого общеобразовательного учреждения Болотнинского района Новосибирской области Новобибеевской средней общеобразовательной школы имени А.И. Данильченко»:
4. 2. Изложить в новой редакции: приложение № 1 «о распределении специальной части фонда оплаты труда педагогических работников Муниципального казённого общеобразовательного учреждения Болотнинского района Новосибирской области Новобибеевской средней общеобразовательной школы имени А.И. Данильченко»:

Данное дополнительное Соглашение вступает в силу с 25.12.2025г.
Соглашение является неотъемлемой частью Положения об оплате труда работников МКОУ Новобибеевская СОШ.

Приложение № 2
к Коллективному договору
МКОУ Новобибеевская СОШ

Положение об оплате труда работников муниципального казённого общеобразовательного учреждения Болотнинского района Новосибирской области Новобибеевской средней общеобразовательной школы имени А.И. Данильченко на 2024-2027 г.г.

Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального казённого общеобразовательного учреждения Болотнинского района Новосибирской области Новобибеевской средней общеобразовательной школы имени А.И. Данильченко на 2024 - 2027 г.г. (далее Положение) регулирует условия оплаты труда работников учреждения.

1.2. Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, постановлением администрации Болотнинского района Новосибирской области от 05.07.2018 № 493 «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 муниципальных учреждений Болотнинского района Новосибирской области», Территориального отраслевого соглашения по муниципальным учреждениям, подведомственным управлению образования и молодёжной политики администрации Болотнинского района Новосибирской области на 2023-2025 годы и областным отраслевым соглашением по учреждениям Новосибирской области, находящимся в ведении Министерства образования Новосибирской области на 2023-2025 годы.

1.3. Положение предусматривает единые принципы оплаты труда работников Муниципального казённого общеобразовательного учреждения Болотнинского района Новосибирской области Новобибеевская средняя общеобразовательная школа (далее – учреждения) на основе должностных окладов (окладов), ставок заработной платы, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера в пределах фонда оплаты труда.

1.4. Формирование фонда оплаты труда учреждения осуществляется в пределах утвержденного объема финансовых средств на текущий финансовый год, определенного с учетом:

- ✓ фонд оплаты труда работников муниципального казенного учреждения формируется в пределах объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций муниципального казенного учреждения и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников указанного учреждения;
- ✓ 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, игр, игрушек;
- ✓ численности обучающихся (воспитанников) в учреждении;
- ✓ поправочных коэффициентов, используемых при расчете объемов финансирования муниципальных образовательных учреждений Болотнинского района 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 образовательных организациях;

- ✓ особенности деятельности образовательных организаций, реализующих образовательные программы дошкольного образования в муниципальных дошкольных образовательных организациях и в муниципальных общеобразовательных организациях;
- ✓ индивидуальные особенности 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).

1.4.1Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год и подлежит корректировке, для общеобразовательных и дошкольных организаций - при изменении нормативов финансового обеспечения и (или) изменении численности обучающихся (воспитанников) и (или) специфики контингента (необходимость реализации адаптированных программ), и его размер доводится своевременно в письменном виде до руководителя Учреждения Главным распорядителем бюджетных средств (полномочным представителем собственника имущества) с учетом ежегодных значений показателей средней заработной платы отдельных категорий работников в зависимости от объемных показателей (количества классов, групп), индивидуальных особенностей деятельности учреждения.

1.4.2. Формирование фонда оплаты труда работников общеобразовательной организации осуществляется в пределах объема финансовых средств, предоставляемых образовательной организации на реализацию государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ) на текущий финансовый год, определенного с учетом нормативов финансового обеспечения, поправочных (повышающих) коэффициентов, количества обучающихся в образовательной организации, и отражается в плане финансово-хозяйственной деятельности бюджетной и автономной образовательной организации, в смете казенной образовательной организации.

1.4.3. Фонд оплаты труда работников общеобразовательной организации состоит из базовой части и стимулирующей части.

Базовая часть фонда оплаты труда работников образовательной организации обеспечивает гарантированную заработную плату работников образовательных организаций, замещающих должности, содержащиеся в разделе «Квалификационные характеристики должностей работников образования «Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации» от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования».

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

Базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс, состоит из основной части и специальной части.

Основная часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную оплату труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс, с учетом их квалификации. Основная часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс, формируется исходя из количества часов учебного плана, стоимости образовательного часа и средств на оплату за квалификационную категорию.

Специальная часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс, обеспечивает осуществление выплат, согласно пункту 3.3.1.

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

основании учебного плана образовательной организации.

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

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

1.5. Тарификационный список педагогического персонала утверждается приказом руководителя Учреждения детализацией гарантированной части оплаты труда (оклад (ставка), виды и размер компенсационных выплат) в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников учреждения с письменным ознакомлением данных работников под подпись:

- ✓ на учебный год - до 1 сентября, до 1 января;
- ✓ при изменении размеров должностного оклада, других выплат гарантированной части оплаты труда работника – с момента изменений.

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

1.6. Конкретные условия оплаты труда работника определяются в трудовом договоре (дополнительном соглашении), исходя из условий, результативности труда, особенностей деятельности учреждения и работника в соответствии с установленной системой оплаты труда работников Учреждения.

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

1.8. 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 от 19 июня 2000 г. № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда», с учетом районного коэффициента в размере 1,25, 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.

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

К основному персоналу Учреждения относятся работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение целей деятельности, определенных уставом Учреждения, а также их непосредственные руководители согласно постановлению Правительства РФ от 8 августа 2013 г. постановлению Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 г. № 678 «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»).

1.10. Размер заработной платы руководителя Учреждения устанавливается в трудовом договоре, исходя из утвержденных показателей деятельности и порядка отнесения

Учреждений к группам по оплате труда, а также в зависимости от сложности выполняемых заданий, итогов работы Учреждения.

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

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

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера Учреждения и среднемесячной заработной платы работников Учреждения определяется 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.

1.12. Штатное расписание Учреждения формируется и утверждается руководителем Учреждения самостоятельно, исходя из государственного задания и основных задач, для решения которых создано Учреждение, и включает в себя все должности руководителей, специалистов, служащих и профессии рабочих данного учреждения с указанием их численности. При этом численность заместителей руководителя Учреждения устанавливается в зависимости от штатной численности учреждения с учетом особенностей и видов деятельности учреждения и организации управления этой деятельностью:

Штатная численность учреждения, ед.	Число заместителей руководителя учреждения, ед.
не более 24	0
25-100	1

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

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

В коллективном договоре, соглашении, локальном нормативном акте Учреждения рекомендуется предусматривать возможность ознакомления работников со штатным расписанием.

II. Система оплаты труда и размеры должностных окладов работников учреждений

2.1. Оплата труда работников учреждений включает:

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

2.2. Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам должностей работников учреждений:

2.3.Размеры должностных окладов руководителя:

2.4. Размеры ставок заработной платы по должности **учитель,** устанавливаются работодателем из расчета стоимости образовательного часа, нормы учебной нагрузки в неделю на ставку заработной платы (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

Руководитель учреждения	
IV группа по оплате труда руководителя	14542
III группа по оплате труда руководителя	15576
II группа по оплате труда руководителя	16819
I группа по оплате труда руководителя	21494

оклада (ставки заработной платы), установленного в пункте 2.3.5. по должностям, отнесенным к 4 квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы должностей педагогических работников.

Норма часов педагогической работы педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс, применяемая при исчислении их оплаты труда, определяется в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 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».

Стоимость образовательного часа определяется каждой 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.

2.5.Размеры должностных окладов **по профессионально-квалификационной группе должностей педагогических работников** по квалификационным уровням (утв. приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. № 216-н):

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (ставка заработной платы), рублей
1 квалификационный уровень	музыкальный руководитель,	12 462,00
2 квалификационный уровень	педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог	12998,00
3 квалификационный уровень	Воспитатель, педагог-психолог,	13378,00
4 квалификационный уровень	старший воспитатель,	13627,00

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

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, рублей
	советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	13627,00

2.5.1. Размеры должностных окладов заместителей руководителя структурных подразделений устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с положением о системе оплаты труда работников Учреждения в размере на 10-30% ниже должностного оклада руководителя структурного подразделения учреждения с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, рублей
	Заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по воспитательной работе	1715,20

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

2.6.1 первого уровня:

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, рублей
-	помощник воспитателя секретарь учебной части	9294,00

2.6.2. Размеры должностных окладов по профессиональной квалификационной группе Общеотраслевые должности служащих:

. первого уровня:

№ п/п	Наименование должности и требования к квалификации	Должностной оклад, рублей
	1 квалификационный уровень:	
1.1.	***Делопроизводитель, калькулятор, лаборант, машинистка, секретарь, секретарь-машинистка, статистик, учетчик*** - начальное профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее (полное) общее образование и специальная подготовка по установленной программе без предъявления требований к стажу работы	8217,00
	2 квалификационный уровень:	
1.2.	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	8019,00

2.6.3. второго уровня:

№ п/п	Наименование должности и требования к квалификации	Должностной оклад, рублей
	1 квалификационный уровень:	
2.1.	***Администратор, диспетчер, инспектор: по кадрам; по контролю за исполнением поручений, оператор диспетчерской службы, специалист по работе с молодежью, техник-программист, техник-технолог***	
	- среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или начальное профессиональное образование и стаж работы по специальности не менее 2 лет	8217,00
2.2.	**Лаборант**	
	- среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или начальное профессиональное образование и стаж работы по специальности не менее 2 лет	8217,00

2.7. Размеры окладов рабочих по профессиональным квалификационным группам:

2.7.1. первого уровня:

№ п/п	Наименование профессий и характеристики работ	Размер оклада, рублей
	1 квалификационный уровень:	
1.1.	***Машинист по стирке и ремонту спецодежды***	
	2 квалификационный разряд - стирка спецодежды, полотенец, штор в стиральных машинах и застирывание вручную. Сушка в сушильных барабанах (камерах) или естественных условиях, глажение на прессах или вручную. Мелкий ремонт спецодежды вручную и на швейной машине, нашивка меток. Приготовление моющих и дезинфицирующих растворов. Прием, сортировка и выдача спецодежды. Оформление установленной документации	7821,00
1.2.	***Мойщик посуды***	
	1 квалификационный разряд - Выполнение подготовительных работ при мойке посуды. Сбор использованной посуды со столов в тележки или на транспортер. Доставка тележек с посудой на мойку. Выкладка посуды из тележек. Установка на столы салфеточниц, приборов со специями и наполнение их в течение рабочего дня.	7447,00
	2 квалификационный разряд -Мойка столовой и кухонной посуды, приборов, подносов, инвентаря, инструмента, тары вручную и на посудомоечных машинах с применением моющих и дезинфицирующих средств. Составление специальных моющих растворов. Очистка посуды от остатков пищи. Обтирка и сушка посуды, приборов, подносов. Сбор пищевых отходов. Доставка чистой посуды, приборов, подносов на раздаточные линии или на столы (в столовых с предварительным накрытием столов).	7821,00
1.3.	***Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий***	
	2 квалификационный разряд - уборка и содержание в надлежащем санитарном состоянии зданий и прилегающих к ним территорий (дворов, тротуаров, сточных каналов, урн, мусоросборников, мусоропроводов, лестничных площадок и маршей, помещений общего пользования, кабин лифтов, подвалов, чердаков и т.д.). Сезонная подготовка обслуживаемых зданий, сооружений, оборудования и механизмов. Очистка от снега и льда дворовых территорий, тротуаров, крыш, навесов, водостоков и т.д. Устранение повреждений и неисправностей по заявкам.	7821,00
	3 квалификационный разряд - периодический осмотр технического состояния обслуживаемых зданий, сооружений, оборудования и механизмов, их техническое обслуживание и текущий ремонт с выполнением всех видов ремонтно-строительных работ (штукатурных, малярных, обойных, бетонных, плотничных, столярных и др.) с применением подмостей, люлек, подвесных и других страховочных и подъемных приспособлений. Текущий ремонт и техническое обслуживание систем центрального отопления, водоснабжения, канализации, газоснабжения, водостоков, теплоснабжения, вентиляции, кондиционирования воздуха и другого оборудования, механизмов и конструкций с выполнением слесарных, паяльных и сварочных работ. Монтаж, демонтаж и текущий ремонт электрических сетей и электрооборудования с выполнением электротехнических работ.	8195,00
1.4.	***Сторож (вахтер)***	
	1 квалификационный разряд - проверка целостности охраняемого	7447,00

	объекта (замков и других запорных устройств; наличия пломб, противопожарного инвентаря; исправности сигнализации, телефонов, освещения) совместно с представителем администрации или сменяемым сторожем. При выявлении неисправностей (взломанные двери, окна, замки, отсутствие пломб и печатей и др.), не позволяющих принять объект под охрану, докладывает об этом лицу, которому он подчинен, представителю администрации и дежурному по отделению милиции и осуществляет охрану следов преступления до прибытия представителей милиции. При возникновении пожара на объекте поднимает тревогу, извещает пожарную команду и дежурного по отделению милиции, принимает меры по ликвидации пожара. Дежурство в проходной предприятия, учреждения, организации; пропуск работников, посетителей, автотранспорта на территорию предприятия, учреждения, организации и обратно по предъявлении ими соответствующих документов. Сверка сопутствующих документов с фактическим наличием груза; открывание и закрывание ворот. Прием и сдача дежурства, с соответствующей записью в журнале. Содержание помещения проходной в надлежащем санитарном состоянии	
1.5.	***Уборщик служебных помещений***	
	1 квалификационный разряд - уборка холлов, вестибюлей, коридоров, лестничных клеток служебных и других помещений общественных и административных зданий. Удаление пыли с мебели, ковровых изделий, подметание и мытье вручную или с помощью машин и приспособлений стен, полов, лестниц, окон. Влажное подметание и мытье лестничных площадок, маршей, мест перед загрузочными клапанами мусоропровода, удаление пыли с потолка, влажная протирка стен, дверей, плафонов, подоконников, оконных решеток, перил, чердачных лестниц. Подметание и мытье площадки перед входом в подъезд. Мытье пола, влажная уборка стен, дверей, потолков, плафонов кабины лифта. Сбор и перемещение мусора в установленное место. Чистка и дезинфицирование санитарно-технического оборудования в местах общего пользования. Получение моющих и дезинфицирующих средств, инвентаря и обтирочного материала.	7447,00
	2 квалификационный разряд-при осуществлении уборки туалетов	7821,00
1.6.	***Уборщик территорий***	
	1 квалификационный разряд - подметание проезжей части дорог и тротуаров улиц, очистка их от снега и льда, посыпка песком. Рытье и прочистка канавок и лотков для стока воды. Очистка от снега и льда пожарных колодцев для свободного доступа к ним. Поливка мостовых, тротуаров, зеленых насаждений, клумб и газонов. Периодическая промывка и дезинфекция уличных урн, очистка их от мусора. Наблюдение за санитарным состоянием обслуживаемой территории	7447,00
1.7	***Слесарь-сантехник***	
	[illegible], ремонт и сборка деталей и узлов санитарно-технических систем центрального отопления, водоснабжения, канализации и водостоков. Сортировка труб, фитингов, фасонных частей, арматуры и средств крепления. Подготовка пряди, растворов и других вспомогательных материалов. Транспортирование деталей трубопроводов, санитарно-технических приборов и других грузов. Комплектование сгонов муфтами и контргайками, болтов - гайками.	7821,00
	[illegible] разборка, ремонт и сборка различных	8195,00

	деталей и узлов санитарно-технических систем центрального отопления, водоснабжения, канализации и водостоков. Сверление или пробивка отверстий в конструкциях. Нарезка резьб на трубах вручную. Установка и заделка креплений под трубопроводы и приборы. Комплектование труб и фасонных частей стояков.	

2.7.2 второго уровня:

№ п/п	Наименование профессий и характеристики работ	Размер оклада, рублей
	1 квалификационный уровень:	
2.1.	***Повар***	
	4 квалификационный разряд - Приготовление блюд и кулинарных изделий, требующих кулинарной обработки средней сложности: салатов из свежих, вареных и припущенных овощей, с мясом, рыбой; винегретов; рыбы под маринадом; студня; сельди натуральной и с гарниром. Варка бульонов, супов. Приготовление вторых блюд из овощей, рыбы и морепродуктов, мяса и мясных продуктов, сельскохозяйственной птицы и кролика в вареном, тушеном, жареном, запеченном виде; соусов, различных видов пассеровок; горячих и холодных напитков; сладких блюд, мучных изделий: вареников, пельменей, расстегаев, кулебяк, пирожков, лапши домашней, ватрушек и др.	8569,00
	5 квалификационный разряд - Приготовление блюд и кулинарных изделий, требующих сложной кулинарной обработки: рыбы заливной, заливного из мясных продуктов, ассорти рыбного, мясного и др.; супов на прозрачных бульонах из рыбы, мяса, сельскохозяйственной птицы, пернатой дичи; диетических супов на бульонах, овощных и фруктовых отварах; рассольников; блюд из отварной, припущенной или тушеной рыбы с соусами, из тушеного, жареного мяса натурального с гарнирами, сельскохозяйственной птицы, фаршированной яблоками или картофелем, и др. Приготовление паровых омлетов натуральных и фаршированных, яичных каш, соусов и заправок, изделий из песочного, слоеного теста: волованов, крутонов, тарталеток. Составление меню, заявок на полуфабрикаты и продукты, товарных отчетов.	8932,00

2.8. Размеры должностных окладов по профессиональной квалификационной группе Общеотраслевые должности служащих:

2.8.1.первого уровня:

№ п/п	Наименование должности и требования к квалификации	Должностной оклад, рублей
	1 квалификационный уровень:	
1.1.	***Делопроизводитель, калькулятор, секретарь,*** - начальное профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее (полное) общее образование и специальная подготовка по установленной программе без предъявления требований к стажу работы	7821,00
	2 квалификационный уровень:	
1.2.	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	8019,00

2.8.2 второго уровня:

	2 квалификационный уровень:	
2.4.	***Заведующий хозяйством***	
	- среднее профессиональное образование и стаж работы по хозяйственному обслуживанию не менее 1 года или начальное профессиональное образование и стаж работы по хозяйственному обслуживанию не менее 3 лет	8602,00
2.5.	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший». Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается 11внутридолжностная категория.	8602,00

III. Виды выплат компенсационного характера и иных выплат

Работникам учреждений, в том числе руководителям, заместителям руководителей и главным бухгалтерам, могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

3.1. доплаты за:

- оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере. Конкретные размеры повышенной оплаты устанавливается работодателем, с учетом мнения представительного органа работников трудовом договоре в зависимости от результатов специальной оценки условий труда от 09.12.2022 г:

Класс условий труда (вредный) 3.1. –5% (повар) .

Класс условий труда (вредный) 3.2. –6% (повар)

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 начисляется пропорционально отработанного времени.

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

✓ работу в ночное время в размере 35% ставки заработной платы (оклада), рассчитанной за час работы, за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов)*;

✓ работу в выходные и нерабочие праздничные дни - в двойном размере с учетом правовых позиций Конституционного суда Российской Федерации, изложенных в Постановлении от 28.06.2018 года №26-П;

✓ сверхурочную работу оплачивается в соответствии со ст. 152 Трудового Кодекса Российской Федерации- исходя из размера заработной платы , установленного в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы- не менее чем в двойном размере. При исчислении размера доплаты за сверхурочную работу , учитываются не только должностные оклады (оклады, ставки заработной платы), но и компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные системой оплаты труда. Расчет стоимости часа для определения размера доплаты за сверхурочную работу производится путем деления установленного работнику оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), стимулирующих и компенсационных выплат, предусмотренных установленной для него системой оплаты труда, на установленную норму рабочего времени в этом месяце (в часах)или на среднемесячную нору рабочего времени (в часах) в учетном периоде при суммированном учете рабочего времени ;

✓ расширение зоны обслуживания- до 100% от оклада,

✓ увеличение объема выполняемых работ- до100% от оклада,

✓ выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, с оплатой по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы-до 200%;

✓ работу в сельской местности - руководителям и специалистам учреждений образования, работающим в сельской местности, - 25% за фактически отработанное время (выполненный объем работы) из расчета оплаты по должностному окладу (ставки заработной платы);

3.2.Особенности деятельности отдельных категорий работников:

Наименование учреждения и его подразделений, видов работ	Наименование должностей	Размер доплаты, в % к должностному окладу (окладу)
Индивидуальное обучение на дому	педагогические работники	20
Общеобразовательные учреждения, осуществляющие инклюзивное обучение (воспитание) детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов по адаптированным образовательным программам в классах, группах	педагогические работники	20*
Общеобразовательные учреждения, осуществляющие индивидуальное обучение детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов по адаптированным образовательным программам	педагогические работники	20
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*

*Оплата производится пропорционально количеству обучающихся (воспитанников), в том числе с ограниченными возможностями здоровья в классах (группах) с учетом санитарных правил СП 2.4.3648-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к условиям организации воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодёжи». 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 данных классах, группах.

При наличии двух и более особенностей деятельности работников доплаты к должностному окладу (окладу) работника осуществляются за каждую из них.

Работникам за выполнение работ, не входящих в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с образовательным процессом, могут осуществляться доплаты в размере, установленном руководителем учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом в пределах фонда оплаты труда. Данные доплаты могут устанавливаться за: проверку письменных работ, классное руководство, заведование кабинетами, руководство методическими объединениями, проведение работы по дополнительным образовательным программам.

3.3Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, данным Соглашением.

Виды выплат стимулирующего характера

4.1. Работникам Учреждения, в том числе руководителям, заместителям руководителей, устанавливаются выплаты стимулирующего характера:

надбавка за ученую степень, ученое звание;

надбавка за почетное звание;

надбавка качественные показатели эффективности учреждений;

надбавка за продолжительность непрерывной работы;

надбавка за квалификационную категорию (в целях мотивации профессионального роста педагогических работников и руководителей заместителей руководителей, руководителей структурных подразделений);

премии по итогам календарного периода.

молодым специалистам осуществляющим педагогическую деятельность

Стимулирующие выплаты устанавливаются в пределах фонда оплаты труда и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

4.2. Стимулирующая выплата за квалификационную категорию педагогическим работникам, руководителям, заместителей руководителей, может быть назначена однократно при прохождении аттестации на первую или высшую категорию от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы в размере:

Высшая категория - 16 %.

первая категория -8%

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

кандидат наук - 8 %;

доктор наук - 10%.

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

4.4.1. Почетные звания: «Ветеран сферы воспитания и образования», «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник науки и техники Российской Федерации», «Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации», «Народный учитель», «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель», медаль Л.С. Выготского и другие почетные звания, соответствующие профилю выполняемой работы, устанавливаются в размере - 25%;

4.4.2. Нагрудные знаки: «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации», «За милосердие и благотворительность», «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник науки и техники Российской Федерации», «Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации», «Отличник народного просвещения», «Отличник профессионально-технического образования», «Почетный работник жилищно- коммунального хозяйства России», «Почетный работник лесного хозяйства», «Почетный работник транспорта России», «Почетный радист», «Отличник профессионально- технического образования СССР», «Отличник геодезии и картографии», «Отличник физической культуры», «Отличник профессионально-технического образования РСФСР», «медалью К.Д. Ушинского» и другие, соответствующие профилю выполняемой работы, устанавливаются в размере - 20%;

4.4.3Государственные награды: медаль ордена «За заслуги перед Отечеством» I, II степени, знак отличия «За безупречную службу» и другие государственные награды, устанавливаются в размере - 25%;

4.4.4. Почетную грамоту Президента Российской Федерации, Министерства просвещения Российской Федерации, отраслевых Министерств РФ, устанавливаются в размере- 15%;

4.4.3. Знак отличия Министерства просвещения Российской Федерации «Отличник просвещения» устанавливается в размере - 25% .

4.4.4. Благодарность Министерства просвещения Российской Федерации устанавливается в размере - 5% .

4.5. При наличии у работника права на выплату надбавки по основаниям пунктов 4.4.1. - 4.4.6., надбавка устанавливается по одному из оснований по выбору на основании письменного заявления работника.

4.6. Надбавки, указанные в пунктах 4.2. - 4.4., устанавливаются работникам Учреждения в конкретных размерах и на условиях, установленных в Положении о системе оплате труда работников Учреждения, но не ниже чем в размерах, установленных в настоящем тарифном соглашении.

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

4.8. Надбавка за продолжительность непрерывной работы от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы в размере:

Пятнадцать лет и более -10 %.

Десять лет и более - 5%

4.8. Показатели деятельности Учреждения, учитываемые при определении выплат стимулирующего характера

4.8.1. педагогических работников:

№ п п	Перечень показателей оценки эффективности деятельности педагогических работников Учреждения	Размер стимулирующих выплат
1	Динамика индивидуальных образовательных результатов по итогам административных контрольных мероприятий государственной итоговой аттестации за каждого участника	20% 15%
2	Положительная динамика метапредметных результатов обучающихся	До 100%
3	Результативность участия обучающихся в олимпиадах, конкурсах, турнирах конференциях различного уровня в соответствии с Всероссийским и региональным календарём событий Район Регион Федерация	 15% 25% 35%
4	Процент занятий, проводимых с использованием практико-ориентированных технологий до 50% более 50%	 7% 10%
5	Процент занятий, проводимых с применением интерактивных форм обучения до 50% более 50%	 7% 10%

6	Процент обучающихся, занятых во внеурочной деятельности по предмету, дополнительном образовании, в том числе через формы партнерства с учреждениями дополнительного образования, организациями культуры, спорта, молодежной политики, предприятиями до 50% более 50%	 7% 10%
7	Процент учеников, обучающихся по данному предмету по индивидуальным образовательным программам до 50% более 50%	 7% 10%
8	Результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися, в том числе имеющих инвалидность и ограниченные возможности здоровья	20%
9	Организация и проведения мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся дни здоровья, туристические походы	16%
10	Доля обучающихся - участников внеклассных мероприятий по актуальным направлениям модернизации образования до 50% более 50%	 7% 10%
11	Результативность профилактической работы классных руководителей	до 50%
12	Снижение (отсутствие) пропусков учащимися уроков без уважительной причины (для классных руководителей)	7%
13	Результативность работы по профориентации и социализации обучающихся	до 100%
14	Индивидуальная работа с семьями обучающихся	7%
15	Оказание конструктивной помощи студентам в период прохождения всех видов профессиональной практики	15%
16	Степень взаимодействия с работодателями	до 50%
17	Результативность участия в работе экспериментальных, инновационных, стажировочных площадок, проектах разного уровня	18%
18	Результаты трансляции профессионального опыта • открытые уроки, мастер- классы в ОУ • открытые уроки, мастер- классы на районном уровне • выступления на конференциях, семинарах, методических объединениях в ОУ • выступления на конференциях, семинарах, методических объединениях на районном уровне • профессиональные конкурсы заочное участие очное участие	 7% 17% 7% 17% 17% 50%
19	Наличие портфолио педагога и обучающихся по итогам полугодия	7%
20	Наличие блога педагога и частота обращения учащихся и родителей на имеющийся Интернет-ресурс	20%

21	Снижение частоты обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокой уровень решения конфликтных ситуаций	7%
22	Степень удовлетворённости преподаванием предмета по результатам опроса проведённого ОУ администрацией всех участников образовательных отношений	7%
23	Качественное ведение электронной базы данных ГИС НСО «Электронная школа» (информационное отражения состояния по учету контингента обучающихся и ведению текущей успеваемости, обеспечения достоверности и актуальности информации)	7%
24	Успешность внеурочной и внеклассной работы, участие обучающихся в конкурсных проектах	до 100
25	Степень готовности учителя к обобщению и распространению передового (в том числе собственного) педагогического опыты. Уровень, вид и периодичность (частота) проведения консультаций, мастер классов, открытых уроков, семинаров	до 100

4.8.2. Выплаты стимулирующего характера иных работников школы

Должности	Качественные показатели деятельности учреждений	Размер стимулирующих выплат, % от должностного оклада
Заведующий хозяйством	1.Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях образовательного учреждения	100%
	1.1 Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	15%
	2.Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	
	3. Высокая трудовая и исполнительская дисциплина	100%
	4. Активная работа по укреплению и развитию материальной базы образовательного учреждения	100%
	5. Систематическая и результативная работа по экономии электрической, тепловой энергии и коммунальных расходов.	20%
	6. Качественное и своевременное проведение мероприятий, связанных с началом и завершением отопительного сезона	25%
	7. Обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы учреждения.	до 100%
	8.Эффективная деятельность по подготовке школы к новому учебному году.	до 50%
Повар	9.Сохранение и укрепление здоровья детей, обеспечение качественного питания	100 %
	10. Высокая трудовая и исполнительская дисциплина	100 %
	11.Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях пищеблока	50 %
	12.Проведение генеральных уборок, содержание участка в соответствии с требованиями СанПин	20%
	13 Систематическая и результативная работа по экономии электрической, тепловой энергии и коммунальных расходов	50%
	14.Эффективная деятельность по подготовке школы к новому учебному году.	10%

	14-1. Обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы учреждения.	до 100
	14-2. Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	до 100
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	15.Обеспечение бесперебойной работы систем отопления, водоснабжения, канализации и водостоков	100%
	16.Высокая трудовая и исполнительская дисциплина	100%
	17. отсутствие обоснованных жалоб и нареканий со стороны участников образовательного процесса и администрации ОО	35%
	18.Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	50%
	19. Систематическая и результативная работа по экономии электрической, тепловой энергии и коммунальных расходов	20%
	20. Эффективная деятельность по подготовке школы к новому учебному году	10%
	21. Качественное и своевременное проведение мероприятий, связанных с началом и завершением отопительного сезона	5%
	21-1. Обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы учреждения.	до 100%
	21-2. отсутствие обоснованных жалоб и нареканий со стороны участников образовательного процесса и администрации ОО	до 100%
Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	22.Обеспечение бесперебойной работы систем электроснабжения	100 %
	23.Высокая трудовая и исполнительская дисциплина	100%
	24. Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	50%
	25. Эффективная деятельность по подготовке школы к новому учебному году	25%
	26. Качественное и своевременное проведение мероприятий, связанных с началом и завершением отопительного сезона	30%
	26-1. отсутствие обоснованных жалоб и нареканий со стороны участников образовательного процесса и администрации ОО	до 100%
	26-2.. Качественное и своевременное проведение мероприятий, связанных с началом и завершением отопительного сезона	до 100%
Уборщик служебных помещений	27.Проведение генеральных уборок, содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН	100%
	28.Качественная уборка помещений	35%
	29.Высокая трудовая и исполнительская дисциплина	100%
	30. отсутствие обоснованных жалоб и нареканий со стороны участников образовательного процесса и администрации ОО	50%
	31 Проведение генеральной уборки, оформление кабинета после ремонта	20%
	32. Увеличение объёма работ (весенне-осенний период)	15%
	33. качество ремонтных работ	5%
	33-1.. Качественное и своевременное проведение мероприятий, связанных с началом и завершением отопительного сезона	до 100%
	33-2. Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	до 100%
Сторож	34 Высокая трудовая и исполнительская дисциплина	100%
	35. Отсутствие обоснованных жалоб и нареканий со стороны участников образовательного процесса и администрации ОУ	100%
	36.достижение высоких результатов в соответствующий период	65%
	37. Эффективная деятельность по подготовке школы к новому учебному году	20%
	37-1. Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	до 100%
Мойщик посуды	38 Проведение генеральных уборок, содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН	100%

	39. Качественная уборка помещений	35%
	40 Высокая трудовая и исполнительская дисциплина	100%
	41 сохранение и укрепление здоровья детей	50%
	42. Систематическая и результативная работа по экономии электрической, тепловой энергии и коммунальных расходов	20%
	42-1. отсутствие обоснованных жалоб и нареканий со стороны участников образовательного процесса и администрации ОО	до 100%
	42-2. Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	до 100%
Лаборант, калькулятор	43.Высокая трудовая и исполнительская дисциплина	100%
	44.Проведение генеральных уборок, содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН	100%
	45.Обеспечение качественной организации жизнедеятельности детей	30%
	46. Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	до 100%

4 8.3. Выплаты стимулирующего характера работников дошкольной разновозрастной группы:

Должности	Качественные показатели деятельности учреждений	Размер стимулирующих выплат, % от должностного оклада
Старший воспитатель	1. Обеспечение качественной организации жизнедеятельности детей, их воспитания и развития	до 100%
воспитатель	2. Сохранение и укрепление здоровья детей, создание обстановки эмоционального комфорта.	20%
	3. Результативность коррекционно-развивающей работы с учётом социального паспорта своих воспитанников и рекомендаций специалистов	20%
	4. Использование инновационных и здоровьесберегающих технологий в воспитательном процессе	15%
	5. Качественное и результативное проведение мероприятий по профилактике вредных привычек.	до 100%
	6. Отсутствие необоснованных пропусков, высокий уровень посещаемости	30%
	7. Высокий уровень исполнительской дисциплины и ведения документации.	30%
	8. Сохранность использования имущества и экономное расходование материалов и электроэнергии	10%
	9. выполнение особо важных и срочных работ	100%
	10. сохранность использования имущества и экономное расходование материалов и электроэнергии	10%
Педагог-Психолог, Социальный педагог	11. Обеспечение качественной организации жизнедеятельности детей, их воспитания и развития.	до100%
	12. Сохранение и укрепление здоровья детей, создание обстановки эмоционального комфорта.	до100%

	13. Результативность коррекционно-развивающей работы с учётом социального паспорта своих воспитанников и рекомендаций специалистов.	До 50%
	14. Высокий уровень исполнительской дисциплины и ведения документации.	20%
	14-1. использование инновационных и здоровьеберегающих технологий	36%
	14.2 выполнение особо важных и срочных работ	до 100%
Музыкальный руководитель	15.Создание условий для развития музыкального творчества детей на основе синтеза искусств, использование сочетания разных видов деятельности: музыкальной, изобразительной, художественно - речевой, игр - драматизаций.	До 100%
	16.Создание развивающей среды, способствующей музыкальному развитию и эмоциональному благополучию детей (портреты композиторов и выдающихся исполнителей, разнообразные музыкальные инструменты, игровое музыкальное оборудование и игры, костюмы и т.д.)	30%
	17.Использование современных образовательных технологий, в том числе ИКТ:	50%
	18.Сопровождение музыкальным руководителем творческих выступлений воспитанников	20%
Помощник воспитателя	19.Сохранение и укрепление здоровья детей, создание обстановки эмоционального комфорта.	100%
	20Отсутствие необоснованных пропусков, высокий уровень посещаемости.	100%
	21 Высокий уровень исполнительской дисциплины и соблюдения санитарно-гигиенических норм.	20%
	22. Сохранность использования имущества и экономное расходование материалов и электроэнергии	20%
	22-1Выполнение особо важных и срочных заданий	до 100%
Машинист по стирке и ремонту спецодежды	23. Сохранение и укрепление здоровья детей.	200%
	24.Высокий уровень исполнительской дисциплины и соблюдения санитарно-гигиенических норм.	100%
	25.Сохранность использования имущества и экономное расходование материалов и электроэнергии	50%
	25-1 высокая трудовая и исполнительная дисциплина	до 100%
Уборщик территорий	26. Сохранение и укрепление здоровья детей.	До 100%
	27. Высокий уровень исполнительской дисциплины и соблюдения санитарно-гигиенических норм.	100%
	28. высокая трудовая и исполнительная дисциплина	100%

	29. Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок.	50%
	29.1.Выполнение особо важных и срочных заданий	до 100%
Повар дошкольной разновозрастной группы	30. высокая трудовая и исполнительная дисциплина	100%
	31.Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях пищеблока	100%
	32. Сохранение и укрепление здоровья детей, обеспечение качественного питания	До 50%
	33 Проведение генеральных уборок, содержание участка в соответствии с требованиями СанПин	50%
	13. Систематическая и результативная работа по экономии электрической, тепловой энергии и коммунальных расходов	25%
	14. Выполнение особо важных и срочных заданий	до 100%

4.8.4. Выплаты стимулирующего характера для заместителя руководителя учреждения:

1. Выполнение плана внутреннего контроля, плана воспитательной работы	Размер стимулирующих выплат, % от должностного оклада
2. Высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся.	50%
3. Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении образовательного учреждения (экспертно-методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.д.)	95%
4. Сохранение контингента учащихся, воспитанников.	5%
5. Высокий уровень организации аттестации педагогических работников учреждений	5%
6. Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе	20%
9.Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж образовательного учреждения.	50%
10. Выполнение особо важных и срочных заданий	до 100%
11. Подготовка комплексных программ, составление перспективных и текущих планов	до 100%

4.8.5. По итогам работы: за месяц, за год (учебный, календарный) при наличии средств фиксированной суммой для всех работников школы производятся премиальные выплаты

4.8.5.1. Систематическое применение в работе современных форм и методов организации труда -до100%

4.8.5.2. Достижение высоких результатов в работе в соответствующий период- 100%

4.8.5.3. Качественное выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности -30%

4.8.5.4. Качественная подготовка объектов к учебному году - 50%

4.8.5.5. Выполнение особо важных или срочных работ - 100%

4.8.5.6. Использование в воспитательной деятельности инновационных средств, методов воспитания, современных педагогических технологий, способствующих повышению уровня воспитанности обучающихся-50%

4.8.5.7. Ведение профессиональной документации (Полнота и соответствие нормативным документам) - 50%

4.8.5.8 Качественное формирование воспитательной среды, способствующей позитивной социализации обучающихся, их духовно-нравственному развитию на основе национальных идеалов и ценностей-95%

4.8.6. Премия по итогам работы, за месяц, за год (учебный, календарный) при наличии средств фиксированной суммой для всех работников школы, педагогов-организаторов, педагог-психолог, социальный педагог, педагогам доп. образования, техническому персоналу, работникам дет сада разновозрастной группы производятся премиальные выплаты.

4.8.7 Выплаты стимулирующего характера для педагога-организатора

1	Систематическое применение в работе современных форм и методов организации труда	100%
2	Высокая трудовая и исполнительная дисциплина	100%
3	Организация и проведения мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся дни здоровья, туристические походы	50%
4	Степень взаимодействия с работодателями	20%
5	Отсутствие необоснованных пропусков учащихся посещение кружков	2%
6	Обеспечение участия учащихся в деятельности Российского движения детей имолодежи «Движение первых»	до 100%
7	Обеспечение участия учащихся в деятельности программы «Орлята России»	до 100%
8	Наличие учащихся победителей и призеров олимпиад, конкурсов, фестивалей, профильных сменах, акций и других мероприятий	до 50%

4.8.8 Выплаты стимулирующего характера для советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями.

1	Высокая трудовая и исполнительная дисциплина	100%
2	Организация и проведения мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся дни здоровья, туристические походы	50%
4	Степень взаимодействия с работодателями	20%
6	Обеспечение участия учащихся в деятельности Российского движения детей имолодежи «Движение первых»	до 100%
7	Обеспечение участия учащихся в деятельности программы «Орлята России»	до 100%
8	Наличие учащихся –победителей и призеров олимпиад, конкурсов, фестивалей, профильных сменах, акций и других мероприятий	до 50%

4.8.9 Выплаты стимулирующего характера для педагогов дополнительного образования.

1	Высокая трудовая и исполнительная дисциплина	100%
2	Организация и проведения мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся	До 100%
3	Степень взаимодействия с работодателями	До 50%
4	Отсутствие необоснованных пропусков, высокий уровень посещаемости	до 100%
5	Наличие учащихся победителей и призеров олимпиад, конкурсов, фестивалей, профильных сменах, акций и других мероприятий	до 50%

Условия, порядок и размеры стимулирующих выплат определяются Учреждением как для работников по основной педагогической должности, так и по совмещаемой должности в пределах средств, направляемых на оплату труда.

4.8.10. стимулирование молодых, специалистов, осуществляющих педагогическую деятельность, отнесенных к 4 квалификационному уровню, в абсолютном размере, не менее 4110,75 руб. , исходя из нормы учебной нагрузки 18 часов в неделю. Выплаты по указанным основаниям не входят в МРОТ и должны оплачиваться дополнительно, после того, как месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда, достигла уровня МРОТ

Решение о выплате стимулирующих надбавок конкретному работнику оформляется приказом руководителя учреждения на основании протокола Комиссии по распределению стимулирующих выплат, действующей в Учреждении согласно Положению о системе оплаты труда работников (далее - Комиссии)

4.9.1.В компетенцию Комиссии входит оценка материалов по самоанализу деятельности работников в соответствии с критериями, утвержденными в Положении о системе оплаты труда работников.

4.9.2.В состав Комиссии входят представители администрации, работников (по категориям персонала) и председатель первичной профсоюзной организации. Состав Комиссии избирается общим собранием работников (конференцией) простым большинством голосов и утверждается приказом руководителя учреждения.

4.9.1. Заседание Комиссии проводится не реже одного раза в календарный месяц. На заседании

Комиссия рассматривает материалы по деятельности работников,заслушивается мнение руководителя учреждения (заместителей), комиссия принимает решение по установлению стимулирующих выплат работникам большинством голосов путем открытого голосования и присутствии не менее половины членов комиссии;

4.10.Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются Учредителем в пределах средств, направленных на оплату труда руководителя.

Стимулирование руководителя производится по представлению Учреждением информации в Управление о выполнении качественных показателей деятельности с учетом мнения органа общественного управления учреждения. 4.11Стимулирующие выплаты работникам как по основной должности, так и по совместительству устанавливаются в пределах фонда оплаты и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются

10.Порядок осуществления стимулирующих выплат педагогическим работникам по результатам педагогической деятельности

10.1 Решение о выплате стимулирующих надбавок конкретному работнику оформляется приказом руководителя Учреждения на основании протокола комиссии по распределению стимулирующих выплат, действующей в Учреждении согласно Положению о системе оплаты труда (далее - Комиссии)

10.2 К компетенции комиссии по распределению стимулирующих выплат входит оценка деятельности работников в соответствии с утвержденными в Положении о системе оплаты труда критериями

В состав Комиссии входят представители администрации, работников (по категориям персонала) и председателя первичной профсоюзной организации. Состав комиссии избирается администрацией учреждения и утверждается приказом руководителя учреждения

Заседание Комиссии проводится не реже одного раза в календарный месяц. На заседании Комиссия:

- ✓ выбирает председателя и секретаря комиссии;
- ✓ рассматривает материалы по самоанализу работников;
- ✓ заслушивает мнение руководителя учреждения;
- ✓ принимает решение по установлению стимулирующих выплат работникам большинством голосов путем открытого голосования и присутствием не менее половины членов комиссии;

Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются управлением в пределах средств, направленных на оплату труда руководителя.

V. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

На должностные оклады (оклады), компенсационные и стимулирующие выплаты начисляется районный коэффициент **в размере 1,25.**

Приложение № 1

Положение
о распределении специальной части фонда оплаты труда педагогических работников Муниципального казённого общеобразовательного учреждения Болотнинского района Новосибирской области Новобибеевской средней общеобразовательной школы имени А.И. Данильченко.

I Общие положения.

1.1.Настоящее положение разработано на основании Постановления Губернатора Новосибирской области « О порядке формирования и расходования фонда оплаты труда и системе оплаты труда работников образовательных учреждений Новосибирской области, реализующих программы начального общего, основного общего среднего (полного) образования от 31.08.2007 № 341»

1.2.Соотношение основной и специальной части фонда оплаты труда утверждается приказом директора.

1.3.Специальная часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс, включает в себя следующие выплаты:

1. за квалификационную категорию;
1. за сложность обучения предмету;
2. за проверку письменных работ;
3. за классное руководство;
4. выплаты за особые условия осуществления образовательного процесса;
5. за обучение по адаптированной образовательной программе;
6. за вредные условия труда;
7. за обучение детей с ОВЗ
8. за особые условия труда;
9. за выполнение работы, непосредственно связанной с образовательным процессом, не входящей в аудиторную нагрузку - доплата устанавливается в абсолютном размере и в процентном соотношении от оклада работника (с учетом квалификационной категории) с учетом объема работы:

- за часы в области дополнительного образования(кружки);
- за индивидуальную работу с одаренными и отстающими учащимися;
- за ведение кружковой работы, факультативов, элективных курсов в соответствии со сложностью предмета;
- за внеклассную работу по физической культуре в соответствии со сложностью предмета;
- за неаудиторную нагрузку;

Размер распределения и порядок выплат может меняться, но не чаще 1 раз в месяц.

II. Порядок и установление выплат

2.1.Выплаты из специальной части устанавливаются на учебный год.

2.2.Выплаты могут устанавливаться в виде повышающих коэффициентов и в фиксированной сумме.

2.3. Перечень, размер, распределение и порядок выплат, осуществляемых из специальной части фонда оплаты труда, определяется школой самостоятельно с учётом мнения Совета учреждения и утверждаются приказом директора школы.

2.4. В течение учебного года директор имеет право снять выплату или изменить размер в случае:

- невыполнения соответствующей деятельности;

- выполнения соответствующей деятельности на низком уровне;
- по обоснованному требованию Совета учреждения.

III. Размеры выплат из специальной части фонда оплаты труда.

При расчёте заработной платы используются следующие повышающие коэффициенты:

3.1. За квалификационную категорию:

Надбавка за квалификационную категорию устанавливается от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы. Для обеспечения дифференциации размеров оплаты труда педагогических работников с учетом установленной квалификационной категории и объема их преподавательской (педагогической) работы устанавливается ежемесячная надбавка в размере 8% - за I квалификационную категорию и в размере 16% - за высшую квалификационную категорию. Ежемесячная надбавка за первую и высшую квалификационную категорию является обязательной выплатой постоянного характера на срок действия присвоенной категории, которая рассчитывается с учетом объема их преподавательской (педагогической) работы.

- **3.2. За сложность обучения предмету:**

- 1 группа сложности предмета (русский язык, литературное чтение, математика в начальных классах), русский язык, родной русский язык, математика, литература, углубленная литература, алгебра, геометрия, углубленная математика, ,
- 5% от оплаты по окладу за часы преподавательской работы в месяц.
- 2 группа сложности предмета - иностранный язык, углубленный иностранный язык, углубленный биология, биология, углубленная химия, химия, физика, углубленная физика, физика (индивидуальный проект элективный курс), история, углубленная история, углубленное обществознание, история Нашего края, география, география НСО, обществознание, информатика, углубленная информатика, география, углубленная георгафия , физика - 4%, от оплаты по окладу за часы преподавательской работы в месяц
- 3 группа сложности предмета - окружающий мир, факультатив математика, факультатив информатика, ИЗО, музыка, ДНКР, ОРКСЭ, труд (технология), физическая культура, ОБЗР - 3% от оплаты по окладу за часы преподавательской работы в месяц
- 4 группа сложности предмета (факультатив русский язык, факультатив биология, факультатив физика, факультатив обществознание (право), факультатив (разговоры о правильном питании, математика и конструирование), - 2% от оплаты по окладу за часы преподавательской работы в месяц

3.3 За проверку письменных работ:

Учителям начальных классов-15% от количества часов, русского языка и математики.

- Учителям по русскому языку, литературе, родной(русский), родная (русская) литература – 12% от оплаты по окладу часы преподавательской работы в месяц,
- Учителям математики, алгебры, геометрии – 10% от оплаты по окладу часы преподавательской работы в месяц,
- Учителям иностранного языка - 5 % от оплаты по окладу часы преподавательской работы в месяц

3.4. **За особенности деятельности:**

- За работу с обучающимися на дому - 20%
- по адаптированной образовательной программе для детей с умственной отсталостью(8вида) -20%.
- по адаптированной образовательной программе для детей с задержкой психологического развития(7 вида) -15%.
- -Доплаты за неблагоприятные условия труда устанавливаются по результатам отчета о проведении специальной оценки условий труда, утвержденной 02.10.2017г

проведённой в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013г № 426-ФЗ « О специальной оценке условий труда»

- Повар- 6%

3.5. За длительные общественные нагрузки:

- руководство предметным методическим объединением, творческой группой – 300 рублей в месяц;
- руководство методическим объединением классных руководителей- 300 рублей в месяц;
- обслуживание сайта и работу с электронной почтой- 1000 рублей в месяц;
- ведение электронного журнала- до1000 рублей в месяц
- за выполнение работ, непосредственно связанной с образовательным процессом, не входящий в аудиторскую нагрузку, за проведение занятий по профориентации «билет в будущее» - до 1000 руб. в месяц.
- ответственный за пожарную безопасность в размере 600,00 рублей в месяц
- за заведование школьным музеем - до1000,00 рублей в месяц
- за ведение базы данных на сайте «Билет в будущее» - до 1000 рублей в месяц.
- за ведение базы данных в системе ДО «Навигатор»- до1000 рублей в месяц.
- за ведение базы данных «центр развития талантливых и одаренных обучающихся детей»- до 1000 рублей в месяц.
- ответственный за антитеррористическую безопасность образовательной организации - до 1000 рублей в месяц.
- организация деятельности школьный театр «ПРЕМЬЕРА» -до 1000,00 рублей в месяц.
- ответственный за профилактику ДДГТ - 500 рублей в месяц.
- ответственный за Технику безопасности - до 700 рублей в месяц.
- ответственный за ведение «Школьной службы примирения» - 500 рублей в месяц
- ответственный за ведение «центра детских инициатив» 500 рублей в месяц.
- ответственные за проведение занятий «Разговоры о Важном»- 1000 руб. в месяц

За выполнение работ непосредственно связанной с образовательной детельностью-500 рублей в месяц

- подготовка и проведение лабораторных работ- до300 руб в месяц
- заведование школьной библиотекой-1000 руб. в месяц
- введение базы данных ФЦМПО , мониторинг питания до 500 рублей в месяц
- введение базы данных профилактика-до 1000 рублей в месяц
- ответственный за информационную безопасность-до 1000 рублей в месяц
- **3.6. За заведование учебными кабинетами и мастерскими :**
- за кабинет – 200 рублей ;
- за заведование мастерскими (столярной и слесарной) - 400 рублей.

3.7 За классное руководство : 71.43 рубля за одного обучающегося

Учреждение вправе производить доплату за классное руководство в пределах фонда оплаты труда независимо от количества обучающихся в классе с определением конкретных условий, порядка и размера доплаты в положении о системе оплаты труда работников учреждения.»

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 10000 рублей в соответствии с постановлением Правительства РФ ОТ 29.МАРТА 2024 Г. № 398 «о внесении изменений в Постановление Правительства РФ от 21 декабря 2021 года №2382

3.8 Расчёт оплаты за часы в области дополнительного образования (кружки) производятся в размере 1000 рублей.

3.9 доплата советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями.

советнику директора МКОУ Новобибеевская СОШ по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями, ежемесячное денежное вознаграждение долговременного характера в размере 5 000,00 рублей в месяц, в соответствии с постановлением №454-п от 01.10.2024 г

*Приложение №2_*

К Положению об оплате труда работников муниципального казённого общеобразовательного учреждения Болотнинского района Новосибирской области Новобибеевской средней общеобразовательной школы имени А.И. Даниличенко

Положение о премировании
по результатам работы за календарный период работников Муниципального казённого общеобразовательного учреждения Болотнинского района Новосибирской области Новобибеевской СОШ имени А.И. Данильченко

1. Общие положения

1.1.Настоящий порядок разработан в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением администрации Болотнинского района Новосибирской области от 05.07.2018 № 493 «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 муниципальных учреждений Болотнинского района Новосибирской области», территориальным отраслевым соглашением по муниципальным учреждениям, подведомственным управлению образования и молодёжной политики администрации Болотнинского района Новосибирской области на 2023-2025 годы.

1.2. Порядок регулирует деятельность по установлению премий за высокое качество работы, успешное выполнение плановых работ и заданий.

2. Цели и задачи установления премий

2.1. Целью установления премий за высокое качество работы, успешное выполнение плановых работ и заданий является повышение материальной заинтересованности работников в эффективном и качественном труде, поощрение добросовестного отношения к труду

2.2. Установлением премий работникам школы решаются следующие задачи:

2.2.1. стимулирование стремления к освоению новых педагогических технологий;

2.2.2. повышение авторитета и имиджа школы у обучающихся, родителей, общественности;

2.2.3. обеспечение осознанного выполнения Правил внутреннего трудового распорядка и соблюдения трудовой дисциплины;

2.2.4. стимулирование добросовестного отношения к труду и стремления к наиболее полному и эффективному удовлетворению образовательных
запросов и потребностей обучающихся и родителей.

3.Порядок и условия для назначения премии

3.1По результатам выполнения качественных показателей эффективности деятельности педагогического работника, ему устанавливается премия по итогам календарного периода работы (за месяц, квартал, год) в соответствии с порядком.

3.2 При премировании по итогам учитываются:

- качественные показатели работы педагогических работников;
- создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса;
- сохранение и укрепление здоровья обучающихся, формирование здорового и безопасного образа жизни;
- повышение профессиональной компетентности педагога.

3.3 Размер премии определяться в фиксированном денежном выражении (в рублях).Премия по итогам работы за календарный период предельными размерами не

ограничена.

4. Финансирование и размеры премии

4.1Премирование работникам производится при условии наличия достаточных денежных средств в стимулирующей части фонда оплаты труда
и/или при наличии экономии фонда оплаты труда школы.

4.2. Конкретные размеры премии определяются решением Комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам (далее - Комиссия).

4.4. Решение о премировании работников оформляется приказом директора.

5. Показатели, влияющие на уменьшение размера премии или её лишение:

5.1 Обоснованные жалобы о нарушении прав учащихся, нашедшие
отражение в административных актах;

5.2 наличие систематических пропусков учащимися уроков без уважительной причины;

5.3 нарушение норм техники безопасности;

5.4 пассивность при участии в жизнедеятельности и общественных мероприятиях учреждения;

5.5 нарушение трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка;

5.6 нарушение санитарно-гигиенического режима школы;

5.7 нарушение требований трудового законодательства и локальных актов
школы;

5.8 наличие обоснованных устных или письменных жалоб;

5.9 нарушение этики поведения.

ПРИЛОЖЕНИЕ
ЛИСТ ОЗНАКОМЛЕНИЯ

Муниципальное казённое общеобразовательное учреждение Болотнинского района Новосибирской области Новобибеевская средняя общеобразовательная школа имени А.И. Данильченко

№	Ф.И.О.	Должность	Роспись
1	Агафонцева Нина Ивановна	Помощник воспитателя	
2	Атрошкина Елена Михайловна	учитель	
3	Вертюкова Светлана Борисовна	завхоз	
4	Гуляева Людмила Ивановна	учитель	
5	Зарубина Елена Сергеевна	учитель	
6	Зюзина Елена Михайловна	учитель	
7	Комарова Наталья Григорьевна	учитель	
8	Конопленко София Ситтековна	учитель	
9	Козлова Ольга Александровна	уборщик	
10	Красносельский Виталий Владимирович	разнорабочий	
11	Лебедева Людмила Дмитриевна	учитель	
12	Макаренко Алёна Николаевна	учитель	Макаренко
13	Медведева Анжелика Михайловна	повар	
14	Минина Ульяна Владимировна	учитель	
15	Пискунова Светлана Николаевна	уборщик	
16	Пономарёва Наталья Викторовна	учитель	
17	Саломатина Евгения Борисовна	директор	
18	Семенкова Людмила Дорофеевна	учитель	
19	Смирнова Людмила Васильевна	сторож	
20	Стремоухов Владислав Робертович	сторож	
21	Храмченко Оксана Валерьевна	учитель	
22	Чурикова Светлана Александровна	уборщик	Чурикова
23	Штейникова Александровна Андреевна	Мойщик посуды	
24	Блинова Лариса Михайловна	Учитель	
25	Гарева Анастасия Юрьевна	Учитель	

МКОУ Новобибеевская СОШ
Дополнительное соглашение
к коллективному договору
Пронумеровано 28 листов
Прошнуровано, скреплено печатью
И.о.директора _____ Е.Б.Саломатина