Свердловская областная организация
Профессионального союза работников народного образования
и науки Российской Федерации

Об оплате труда работников в 2027 - 2028 учебном году

г. Екатеринбург
17 ноября 2026 г.

Почему НСОТ?

1. Подпунктом «н» пункта 2 **Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2024 года № 309** «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года и на перспективу до 2036 года» (далее – Указ № 309) поставлена **задача по утверждению в 2026 году новых систем оплаты труда** работников государственных и муниципальных общеобразовательных организаций и внедрению таких систем с 2027 года в целях обеспечения роста доходов работников бюджетного сектора экономики, предусмотренных Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».

2. Реализация мероприятий по совершенствованию структуры заработной платы педагогических работников, **обеспечению единства подходов к расчету заработной** платы работников образовательных организаций Свердловской области.

3. Выполнение Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2026 год .

Единые рекомендации на 2026 год (пункт 36):

- не допускать применения к размерам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы **повышающих коэффициентов**, образующих новые их размеры
- **определить взамен перечни выплат компенсационного характера и перечни выплат стимулирующего характера, размеры которых определяются в абсолютных величинах**
- **упорядочить применяемые наименования и виды выплат в структуре заработной платы**
- устанавливать выплаты компенсационного или стимулирующего характера **в соответствии с рекомендуемым единым перечнями** выплат компенсационного и стимулирующего характера и рекомендуемыми едиными условиями их применения

О применении примерного Положения

- **устанавливает единые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников** образовательных организаций Свердловской области на основе отнесения должностей работников к профессиональным квалификационным уровням, а также единые размеры компенсационных и стимулирующих выплат
- **переход на НСОТ осуществляется в пределах утвержденных фондов оплаты труда** образовательных
- организациям необходимо **организовать разъяснительную работу** с привлечением территориальных организаций Профсоюза
- **индивидуальные показатели оценки эффективности деятельности по каждой должности разрабатываются организацией самостоятельно** на основании соответствующей должностной инструкции

Рекомендации по работе с примерным Положением на уровне образовательной организации

- Положение об оплате труда принимается **по согласованию с профсоюзным комитетом** или с учетом мнения иного выборного представительного органа работников
- всех работников **необходимо уведомить об изменении существенных условий заключенных с ними трудовых договоров** в соответствии с действующим законодательством (не менее чем за 2 месяца до их вступления в силу)
- Заработная плата работников учреждений (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера) при изменении (совершенствовании) системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения (совершенствования), при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации

Рекомендации по работе с примерным Положением на уровне образовательной организации

- Положение об оплате труда принимается **по согласованию с профсоюзным комитетом** или с учетом мнения иного выборного представительного органа работников
- всех работников **необходимо уведомить об изменении существенных условий заключенных с ними трудовых договоров** в соответствии с действующим законодательством (не менее чем за 2 месяца до их вступления в силу)
- если ранее установленные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников фактически выше, чем в примерном Положении, **работникам устанавливается абсолютная доплата** к новому размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы **на период до выравнивания их размеров**.
- **ранее установленные стимулирующие и компенсационные выплаты, не включенные в примерное Положение, применению не подлежат**
- Заработная плата работников учреждений (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера) при изменении (совершенствовании) системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения (совершенствования), при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА ДОЛЖНОСТЕЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

Квалификационный уровень	Должности работников образования	Размер должностного оклада, ставки заработной платы
1 квалификационный уровень	инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	25 710
2 квалификационный уровень	инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	27 872
3 квалификационный уровень	воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель	27 872
4 квалификационный уровень	преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед), педагог-библиотекарь	28 935

Порядок, условия и размеры установления выплат компенсационного характера

Выплаты за дополнительные виды работ, непосредственно связанные с образовательной деятельностью:

- без учета фактической нагрузки (заведование кабинетом; методическая работа, наставничество)

- с учетом фактического объема учебной нагрузки (проверка письменных работ; выплаты, учитывающие особые условия работы в образовательной организации)

Выплаты стимулирующего характера

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

1) за интенсивность и высокие результаты работы;

2) за качество выполняемых работ;

3) за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

4) за наличие первой или высшей квалификационной категории;

5) молодым специалистам, осуществляющим педагогическую деятельность;

6) вознаграждение по итогам работы (размер вознаграждения определяется на основе выполнения педагогическими работниками показателей и критериев).

46. **Размер, порядок и условия выплат стимулирующего характера устанавливаются работнику в трудовом договоре в соответствии с настоящим положением.**

47. Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), в том числе по совместительству, размер стимулирующих выплат устанавливается пропорционально отработанному времени.

Выплаты стимулирующего характера

Выплаты за качество выполняемых работ:

1) 3000 рублей за ученую степень кандидата наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), наименование которого начинается со слов «Заслуженный»;

2) 5000 рублей за ученую степень доктора наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), наименование которого начинается со слов «Народный».

Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет:

1) 500 рублей при стаже от 5 до 10 лет;

2) 1000 рублей при стаже более 10 лет.

Стимулирующие выплаты за наличие квалификационной категории

Установлена первая квалификационная категория по занимаемой должности	
1 квалификационный уровень	5 126
2 квалификационный уровень	5 554
3 квалификационный уровень	5 554
4 квалификационный уровень	5 767
Установлена высшая квалификационная категория по занимаемой должности	
1 квалификационный уровень	6 408
2 квалификационный уровень	6 942
3 квалификационный уровень	6 942
4 квалификационный уровень	7 156

Показатели оценки эффективности работы по должности «учитель»

№ п/п	Показатель эффективности	Размер выплаты, рублей	Периодичность выплаты
1.	Стабильная динамика учебных достижений обучающихся	500 рублей по каждому из оснований	ежемесячно при выполнении показателя
2.	Положительная динамика учебных достижений обучающихся		ежемесячно при выполнении показателя
3.	Использование разнообразных форм, приемов, методов и средств обучения		ежемесячно при выполнении показателя
4.	Разработка индивидуальных учебных планов обучающихся		ежемесячно при выполнении показателя
5.	Использование современных образовательных технологий, включая информационные, цифровых образовательных ресурсов		ежемесячно при выполнении показателя
6.	Обоснованный выбор учебно-методического обеспечения, направленного на профессиональную ориентацию обучающихся		ежемесячно при выполнении показателя
7.	Участие в разработке образовательной программы по предмету (курсу)		ежемесячно при выполнении показателя
8.	Организация разнообразных видов деятельности обучающихся в процессе обучения		ежемесячно при выполнении показателя
9.	Развитие мотивации, познавательного интереса обучающихся к изучаемому предмету (курсу)		ежемесячно при выполнении показателя

Чек-лист отсутствия нарушений в Положении об оплате труда (стимулирующие выплаты)

- стимулирующие выплаты устанавливаются не в баллах, а в **АБСОЛЮТНЫХ РАЗМЕРАХ** или в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы!);
- с работниками заключаются дополнительные соглашения к трудовым договорам, в которых указаны размер, условия и периодичность **всех стимулирующих выплат, входящих в действующую в организации систему оплаты труда**;
- показатели эффективности (5 - каждому работнику одинаковое количество!) индивидуально определяет непосредственный руководитель;
- **работники не заполняют листы самооценки, выполнение показателя определяет Комиссия по стимулированию на основании служебной записки непосредственного руководителя**;
- Положение об оплате труда не содержит пунктов о возможности отмены стимулирующих выплат работникам при отсутствии средств в фонде оплаты труда;
- Положение об оплате труда не предусматривает «депремирования» работников.