

ПРИНЯТО
Общим собранием трудового
коллектива
«12» апреля 2021 года

СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК МКДОУ д/с № 443
Сердюкова Э.П.
«12» апреля 2021 года



УТВЕРЖДАЮ
приказом по МКДОУ д/с № 443
от 12.01.2021 №18-од
Заурвальд Н.В.
«12» апреля 2021 года



ПОЛОЖЕНИЕ

о системе оплаты труда работников муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения города Новосибирска « Детский сад № 443 комбинированного вида»

Новосибирск 2021

ПРИНЯТО

Общим собранием трудового
коллектива
«12» апреля 2021 года

УТВЕРЖДАЮ

приказом по МКДОУ д/с № 443
от 12.01.2021 №18-од
_____ Заурвальд Н.В.
«12» апреля 2021 года

СОГЛАСОВАНО

Председатель ПК МКДОУ д/с № 443
_____ Сердюкова Э.П.
«12» апреля 2021

ПОЛОЖЕНИЕ

о системе оплаты труда работников муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения города Новосибирска « Детский сад № 443 комбинированного вида»

Новосибирск 2021

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии со ст.135,144 Трудового кодекса Российской Федерации, Соглашения в сфере труда по муниципальным учреждениям, подведомственным Департаменту образования мэрии города Новосибирска на 2021-2023 годы зарегистрированном Новосибирской областной общественной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ под № 4 от 30.12.2020 года, Приказа Министерства труда и социального развития № 620 от 13.06.2019, Постановления мэрии г. Новосибирска № 557 от 17.02.2020 г., Постановления мэрии г. Новосибирска № 3610 и № 3611 от 30.09.2019 г.

1.2. Настоящее положение регулирует правоотношения в сфере оплаты труда работников муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения города Новосибирска « Детский сад № 443 комбинированного вида», в отношении которого функции и полномочия осуществляет Департамент образования мэрии города Новосибирска.

1.3. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается Коллективным договором, соглашением, локальными нормативными правовыми актами учреждения в соответствии с федеральными законами и иными нормативно- правовыми актами Российской Федерации, законами и иными правовыми актами Новосибирской области, муниципальными правовыми актами города Новосибирска и настоящим Положением.

1.4. Оплата труда работников учреждения определяется трудовыми договорами исходя из условий труда, особенности деятельности учреждения и отдельных категорий работников. В трудовом договоре работника конкретизируются его трудовые (должностные) обязанности), устанавливаются условия и порядок оплаты труда в зависимости от времени или объема (учебной нагрузки), показатели и критерии оценки эффективности деятельности для установления стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда, в том числе, такие обязательные условия труда:

-размер должностного оклада, ставки заработной платы (в рублях), устанавливаемые за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (год) за ставку заработной платы;

-виды, размер и условия выплат компенсационного характера: при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда; в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда; за дополнительные виды работ, непосредственно связанные с образовательной деятельностью; иные выплаты.

- виды размер выплат стимулирующего характера и условия для их установления со ссылкой на положение о системе оплаты труда работников Учреждения, если их размеры зависят от установленных в Учреждении показателей и критериев.

1.5. Объем средств на оплату труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема бюджетных ассигнований Департамент образования мэрии города Новосибирска в соответствии с решением совета депутатов города Новосибирска на очередной финансовый год и плановый период и средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

2. Формирование системы оплаты труда работников учреждения

2.1. Система оплаты труда работников учреждения включает:

должностные оклады служащих и оклады по профессиям рабочих (далее - должностной оклад);

выплаты компенсационного характера;

выплаты стимулирующего характера.

2.2. Размеры должностных окладов утверждаются приказом Минтруда и социального развития от 13.06.2019 № 620, постановлением мэрии города Новосибирска № 3610 и № 3611 от 30.09.2019 г. на основе требований к профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.3. Руководитель учреждения ежегодно формирует тарификационные списки работников, осуществляющих педагогическую деятельность, по состоянию на 1 сентября.

2.4. При определении оплаты труда педагогических работников учреждения должностной оклад, установленный постановлением мэрии города Новосибирска, умножается на фактическую нагрузку педагогического работника в неделю и делится на норму часов педагогической работы в неделю, установленную нормативным правовым актом Российской Федерации.

2. Режим рабочего времени и времени отдыха

3. Нормальная продолжительность рабочего времени работников Учреждения образования в неделю не может превышать:

- для работников в возрасте до шестнадцати лет- 24 часов;

- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет- 35 часов;

- для работников, являющимися инвалидами I - II группы- 35 часов;

- для работников, на рабочих местах которых условия труда по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда- 36 часов;

- для педагогических работников- 36 часов;

- для медицинских работников- 39 часов;

- для остальных работников- 40 часов.

Продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

для работников в возрасте:

- от пятнадцати до шестнадцати лет- 5 часов;

- от шестнадцати до восемнадцати лет- 7 часов;

- для инвалидов- в соответствии с заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- для работников занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

- при 36-часовой рабочей неделе- 8 часов;
- при 30-часовой рабочей неделе и менее- 6 часов,

При наличии письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, может быть предусмотрено увеличение максимально допустимой продолжительности ежедневной работы (смены) по сравнению с продолжительностью ежедневной работы (смены), при условии соблюдения предельной ежедневной продолжительности рабочего времени, установленной:

- при 36-часовой рабочей неделе- до 12 часов;
- при 30-часовой рабочей неделе и менее- до 8 часов.

Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании Соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться, как при приеме на работу, так и впоследствии, неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю.

работодатель устанавливает неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка- инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

3.1. Ненормированный рабочий день - особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению Работодателя при необходимости привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. Перечень категорий работников с ненормированным рабочим днем, а также продолжительность ежегодного дополнительно оплачиваемого отпуска за ненормированный режим работы определяет Учредитель.

3.2. Работа в выходные и праздничные дни запрещается за исключением случаев предусмотренных Трудовым кодексом РФ. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере, по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов.

3.3. Сверхурочная работа- работа, выполняемая работником по приказу руководителя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной смены, сверх нормального числа рабочих часов за учетный период. Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается только с его письменного согласия в соответствии со ст. 99 Трудового кодекса РФ.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее, чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа может быть компенсирована предоставлением дополнительного времени, отработанного сверхурочно. Продолжительность сверхурочной работы не может превышать для каждого работника 4 часов в течении двух дней подряд и 120 часов в год.

3.4. Работникам предоставляются и оплачиваются ежегодные отпуска, согласно графика отпусков ДОО в порядке очередности, с учетом мнения выборного органа профсоюзного комитета не позднее, чем за две недели до начала календарного года, утвержденного руководителем. График отпусков обязателен для исполнения работодателя и работника учреждения.

О времени начала отпуска работник извещается под роспись не позднее, чем за две недели до его начала. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала. Не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд запрещается. Ежегодный оплачиваемый отпуск по письменному заявлению работника может быть перенесен на другой срок, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо если работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала. По соглашению между работником и руководителем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его письменного согласия. Неиспользованная, в связи с отзывом, часть отпуска предоставляется работнику в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. Вне графика отпусков работнику предоставляется отпуск по соглашению сторон при предоставлении путевки на санаторно-курортное лечение и подачи письменного заявления.

3.5. Работникам учреждения, занятым на рабочих местах, которые по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2,3 или 4 степени либо опасным условиям труда, предоставляются ежегодные дополнительно оплачиваемые отпуска. Продолжительность ежегодного дополнительно оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда:

класс условий труда (вредный) 3.2.- не менее 8 календарных дней;

класс условий труда (вредный) 3.3.- не менее 9 календарных дней;

класс условий труда (вредный) 3.4.- не менее 10 календарных дней;

класс условий труда (опасный) 4- не менее 12 календарных дней.

3.6. Часть ежегодного дополнительно оплачиваемого отпуска которая превышает минимальную продолжительность данного отпуска- 7 календарных дней, может быть заменена работнику денежной компенсацией, в случае если данное условие предусмотрено в коллективном договоре, на основании письменного заявления работника.

3.7. Продолжительность ежегодного дополнительно оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за исключением случаев проведения внеплановой специальной оценки условий труда.

В стаж работы, дающий право на ежегодный дополнительно оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время.

3.8. Работникам учреждения может быть предоставлен краткосрочный отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам (при рождении ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников), предоставляемый работнику по его письменному заявлению в обязательном порядке. В коллективном договоре может быть определена конкретная продолжительность таких отпусков, а также другие случаи и условия их предоставления.

3.9. Педагогические работники ДОО не реже чем каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок предоставления которого определяется в соответствии с приказом Минобрнауки РФ от 31.05.2016 г. № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» и предусмотренного в коллективном договоре (раздел 5 приложение 1).

4. Оплата труда и нормы труда.

4.1. Порядок оплаты труда работников ДОО регулируется с учетом ежегодных Единых рекомендаций по оплате труда российской трехсторонней комиссии и положениями изложенными в приложении № 3 «отраслевое тарифное соглашение» с учетом следующих условий:

Система оплаты труда работников устанавливается положением о системе оплаты труда работников МКДОУ д/с № 443 с учетом мнения профсоюза и является приложением к коллективному договору в соответствии с федеральным законодательством с учетом ежегодных Единых рекомендаций по оплате труда Российской трехсторонней комиссии; законодательством Новосибирской области, положением о системе оплаты труда работников МКДОУ д/с № 443, условий труда руководителя, заместителя, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников государственных учреждений Новосибирской области, утвержденным постановлением Правительства Новосибирской области от 26.06.2018 № 272-п);

положением об установлении системы оплаты труда работников МКДОУ д/с № 443, условий оплаты труда руководителя, заместителя, главного бухгалтера и определения предельного уровня соотношений среднемесячной заработной платы работников среднемесячной заработной платы руководителя, заместителя, главного бухгалтера, утвержденных постановлением мэрии г. Новосибирска от 18.09.2019 № 3477;

положением о системе труда работников, условий труда руководителя, заместителя, главного бухгалтера ДОО, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент образования мэрии города Новосибирска, утвержденным постановлением мэрии г. Новосибирска от 17.02.2020 № 557);

отраслевым тарифным соглашением (приложение № 3);

установления месячной заработной платы работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не ниже минимального размера оплаты труда, установленного ФЗ от 19.06.2020 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» или минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области, с учетом правовых позиций Конституционного Суда РФ,

изложенных в постановлениях от 07.12.2017 г. № 38-П, от 11.04.2019 г. № 17-П и от 16.12.2019 г. № 40-П;

обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности при установлении размеров окладов, ставок, к заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации-различий, исключений, предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников; создание условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании организации;

Обеспечить выплату компенсационного характера с установлением выплат за выполнение сверхурочных работ, работ в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнения работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, отраслевым Соглашением;

определения размеров выплат стимулирующего характера. в том числе размеров премий, на основе разработанных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников организации, с учетом имеющихся государственных и ведомственных наград; обеспечить условия для повышения размера заработной платы работникам учреждения и предоставить иные гарантии по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

норм труда, в т.ч. для педагогических работников с учетом установленных норм учебной нагрузки за ставку заработной платы. при разработке и утверждении показателей критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные принципы:

-размер вознаграждения работника определяется на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);

-работник знает какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);

- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результате деятельности всей организации, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);

-вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

-правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);

- принятие решений о выплатах и их размерах осуществлять по согласованию с выборным комитетом первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности);

4.2. 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 возникнет с следующие сроки:

- при получении образования или восстановления документов об образовании- со дня предоставления 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 выдачи диплома;
- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности- со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня предоставления документа о стаже, дающем право на повышение оплаты труда;
- в других случаях. в соответствии с действующим законодательством.

4.3. 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 07.04.2014 № 276 (зарегистрирован Минюстом России 23.05.2014 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:

№ п/п	Должность , по которой присвоена квалификационная категория (по квалификационному уровню)	Должность, при оплате труда по которой учитывается квалификационная категория, присвоенная по должности, указанной в графе 2
1	Учитель, преподаватель	Преподаватель, учитель, тьютор, (старший) методист, (старший) педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности), (старший) воспитатель, социальный педагог, педагог-библиотекарь, мастер производственного обучения
2	Учитель технологии	Мастер производственного обучения, инструктор по труду
3	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, профилю работы по основной должности)
4	Учитель музыки	Преподаватель (детской музыкальной школы, школы искусств), музыкальный руководитель, концертмейстер
5	Преподаватель(музыкально-теоретических дисциплин, детской музыкальной школы)	Учитель музыки, музыкальный руководитель, концертмейстер
6	Преподаватель (художественной школы, школы искусств)	Учитель изобразительного искусства
7	Учитель (адаптивной) физической культуры, преподаватель физической культуры	(старший) тренер- преподаватель, руководитель физического воспитания, инструктор по физической культуре
8	преподаватель	Учитель (при совпадении профиля работы), (старший) педагог дополнительного образования (при совпадении профиля работы), руководитель физического воспитания (при совпадении профиля работы)
9	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)
10	Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель (физической культуры), (старший) методист, (старший) инструктор- методист, инструктор по физической культуре, (старший) педагог дополнительного образования (по аналогическому профилю)
11	Старший воспитатель	Воспитатель, педагог-организатор
12	Воспитатель	(старший) воспитатель, методист, педагог- организатор, социальный педагог
13	Мастер производственного обучения	Методист, (старший) инструктор- методист, инструктор по труду, (старший) педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
14	методист	(старший) инструктор- методист, педагог- организатор, социальный педагог, старший вожатый, (старший) педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю), педагог- психолог, старший методист
15	Педагог- психолог	Воспитатель, социальный педагог, педагог- организатор, методист, старший вожатый, (старший) педагог

		дополнительного образования (при совпадении профиля)
16	Старший тренер-преподаватель	Тренер- преподаватель, инструктор- методист, инструктор по физической культуре, методист, (старший) педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
17	Педагог дополнительного образования	Педагог- организатор, инструктор- методист, тренер-преподаватель, старший вожатый, концертмейстер (по аналогичному профилю), музыкальный руководитель (по аналогичному профилю), (старший) педагог дополнительного образования
18	Педагог-организатор	Старший вожатый, педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
19	Социальный педагог	Педагог дополнительного образования, педагог-организатор, старший вожатый.
20	Тренер-преподаватель	Старший тренер- преподаватель, инструктор по физической культуре, педагог- организатор. педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)

4.5. За педагогическими работниками, у которых истек срок действия установленной квалификационной категории, сохраняется оплата труда с учетом имевшейся у данных работников квалификационной категории с определенным в коллективном договоре конкретном срока:

- в период их длительного отпуска сроком до одного года (не более чем на один год после выхода из отпуска);
- отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет (не более чем на один год после выхода из отпуска или в течение 3-х месяцев по выходу из указанных отпусков);
- не менее чем за один год- до наступления права для назначения страховой пенсии по старости (не более чем на три года), а также педагогическим работникам, являющимся пенсионерами по старости, на основании письменного соглашения с работодателем о расторжении трудового договора в течение одного года со дня окончания действия квалификационной категории (предоставляется однократно);
- длительной нетрудоспособности (не менее чем на 6 месяцев по окончании длительной болезни);
- выход на работу после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения;
- военная служба (призыв);
- исполнения на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа или в течение шести месяцев после их окончания;
- после подачи заявления в аттестационную комиссию до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

4.6. педагогическим работникам, с присвоенной первой квалификационной категорией по должностям указанным в графе 2 таблицы п. 4.3. но работающим более 2 лет в должностях указанных в графе 2 п.4.3. предоставляется возможность в прохождении аттестации на высшую квалификационную категорию.

4.7. С целью определения размера должностного оклада в стаж работы засчитываются:

- для педагогических работников- периоды работы на должностях предусмотренных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 26 августа 2010 г. № 671 н « Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел « Квалификационные характеристики должностей работников образования»

- для педагогических работников занятых с в системе дополнительного образования детей. для педагогов- библиотекарей. в т.ч. периоды работы на должностях работников культуры, искусства и кинематографии предусмотренных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 26 августа 2010 г. № 671 н « Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел « Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии».

5. Продолжительность рабочего времени

(нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы)

педагогическим работникам

5.1. продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю:

- педагогическим работникам, отнесенным к профессорско- преподавательскому составу; старшим воспитателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам дошкольного образования и дополнительным образовательным программам, и домов ребенка, осуществляющих образовательную деятельность в качестве дополнительного вида деятельности;

- педагогам- психологам;

- социальным педагогам;

- педагогам- организаторам;

- мастерам производственного обучения;

- старшим вожатым;

- инструкторам по труду;

- педагогам- библиотекарям;

- методистам, старшим методистам организаций, осуществляющих образовательную деятельность;

- тьюторам организаций, осуществляющих образовательную деятельность за исключением организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам высшего образования;

- руководителям физического воспитания организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования;

- преподавателям- организаторам основ безопасности жизнедеятельности;

- инструкторам- методистам, старшим инструкторам- методистам организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

5.2. Продолжительность рабочего времени 30 часов в неделю:

старшим воспитателям , за исключением старших воспитателей, указанных в подпункте (5.1.)

5.3. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы устанавливается:

5.3.1. норма часов педагогической работы 20 часов в неделю:

- учителям дефектологам;
- учителям- логопедам.

5.3.2. норма часов педагогической работы 24 часа в неделю:

- музыкальным руководителям;
- концертмейстерам.

5.3.3. норма часов педагогической работы 25 часов в неделю:

- воспитателям, непосредственно осуществляющим обучение, воспитание, присмотр и уход за обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья.

5.3.4. норма часов педагогической работы 30 часов в неделю:

инструкторам по физической культуре;

- воспитателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам в которых созданы условия для проживания воспитанников в интернате, а также для осуществления присмотра и ухода за детьми в группах продленного дня, организаций для детей сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, организаций (групп), в том числе санаторных, для обучающихся (воспитанников) с туберкулезной интоксикацией, медицинских организаций, организаций социального обслуживания, осуществляющих образовательную деятельность в качестве дополнительного вида деятельности, за исключением воспитателей предусмотренных в подпунктах 5.3.3. и 5.3.5.

5.3.5. норма часов педагогической работы 36 часов в неделю:

воспитателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам дошкольного образования, а также осуществляющих присмотр и уход за детьми 9 за исключением воспитателей, для которых нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы предусмотрены подпунктами 5.3.3. и 5.3.4.

5.3.6. За норму часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников, перечисленных в подпункте 5.3.7. настоящего пункта принимается норма часов учебной (преподавательской) работы, являющаяся нормируемой частью их педагогической работы.

5.3.7. норма часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

- учителям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам (в том числе адаптированным);
- педагогам дополнительного образования и старшим педагогам дополнительного образования;
- тренерам –преподавателям и старшим тренерам преподавателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам в области физической культуры и спорта;
- учителям иностранного языка дошкольных образовательных организаций.

примечание:

1. в зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается учебная (преподавательская) работа, воспитательная

работа, индивидуальная работа с обучающимися. научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга. работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно- оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий. проводимых с обучающимися.

2. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников, предусмотренные подпунктами 5.3.1.- 5.3.5. устанавливаются в астрономических часах. Нормы часов учебной (преподавательской) работы, предусмотренные пунктом 5.3.6. устанавливаются в астрономических часах, включая короткие перерывы (перемены), динамическую паузу.
3. нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, предусмотренные подпунктами 5.3.3.- 5.3.5. и нормы часов учебной (преподавательской) работы, являются расчетными величинами для исчисления педагогическим работникам заработной платы за месяц с учетом установленного организацией, осуществляющей образовательную деятельность, объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы в неделю.
4. за педагогическую работу или учебную (преподавательскую) работу, выполняемую педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему педагогической работы или учебной (преподавательской) работы, за исключением случаев выплаты ставок заработной платы в полном размере, гарантируемых педагогическим работникам, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов учебной (преподавательской) работы, установленной за ставку заработной платы в неделю.

6. Ежегодные основные удлиненные оплачиваемые отпуска.

Продолжительность ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусков работникам, замещающим должности педагогических работников, а также руководителей образовательных организаций, заместителей руководителей образовательных организаций устанавливается в соответствии с постановлением Правительства российской Федерации от 14.05.2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» и составляет 42 или 56 календарных дней. При этом конкретная продолжительность отпусков указанных работников зависит от наименования должности, типа образовательной организации, а также особенностей здоровья обучающихся (детей) с ограниченными возможностями здоровья и (или) лиц, нуждающихся в длительном лечении, в том числе инвалидов, с которыми они работают.

предоставление ежегодных основного и дополнительно оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период.

*постановление Правительства РФ от 08.08.2013 № 678 « Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».

7. Длительный отпуск педагогических работников сроком до одного года.

Каждый педагогический работник не реже чем каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеет право на длительный, сроком до одного года, отпуск в соответствии с приказом Минобрнауки Российской Федерации от 31.05.2016 г. № 644 « Об утверждении порядка предоставления работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительность отпуска до одного года». Продолжительность длительного отпуска, очередность его предоставления. разделение его на части, продление на основании листа нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске. присоединение длительного отпуска. работающим по совместительству. оплата за счет средств, полученных организацией от приносящей доход деятельности, и другие вопросы. не предусмотренные порядком, определяются коллективным договором учреждения.

8. Оплата труда работникам учреждения

Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год 9 подлежит корректировке при возникновении условий для его изменений- при изменении нормативов финансового обеспечения и изменения численности обучающихся (воспитанников) (или) специфики контингента 9 необходимость реализации адаптированных программ). и его размер доводится своевременно в письменном виде до руководителя учреждения департаментом образования мэрии города Новосибирска с учетом ежегодных значений показателей средней заработной платы отдельных категорий работников в зависимости от объемных показателей (количества групп) индивидуальных особенностей деятельности учреждения.

8.1. тарификационный список педагогического персонала утверждается приказом руководителя учреждения с детализацией гарантированной части оплаты труда (оклад (ставка заработной платы), 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;

-при изменении размеров должностного оклада, ставки заработной платы, 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.

8.1.1. Объем стимулирующей части фонда оплаты труда формируется в размере не менее 20% (и более) от фонда оплаты труда учреждения. Объем стимулирующей части устанавливается учреждением самостоятельно и может быть увеличен за

счет экономии фонда оплаты труда, в том числе при оптимизации штатного расписания.

8.1.2. Конкретные условия оплаты труда работника определяются трудовым договором. исходя из условий, результативности труда, особенностей деятельности учреждения и работника в соответствии с установленной системой оплаты труда работников учреждения.

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

8.1.4. 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 плате в Новосибирской области в случае его заключения, с учетом правовых позиций конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 07.12.2017 г. № 38-П, от 11.04.2019 г. № 17-П и от 16.12.2019 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, установленному работнику трудовым договором.

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 08.08.2013 г. 3 678 « 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 26.08.2010 г. № 761 и « об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих. раздел « Квалификационные характеристики должностей работников образования».

Перечень должностей, относящихся к основному персоналу, утвержден в таблице 1 постановления мэрии г. Новосибирска от 17.02.2020 № 557.

8.1.5. Размер заработной платы руководителя учреждения устанавливается в трудовом договоре исходя из утвержденных показателей деятельности и порядка отнесения учреждения к группе по оплате труда, а также в зависимости от сложности выполняемых заданий, итогов работы учреждения.

8.1.6. Предельный уровень соотношения среднемесячной начисленной заработной платы руководителя, заместителя руководителя учреждением, главного бухгалтера учреждения, формируется за счет всех источников финансового

обеспечения, и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения 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, главного бухгалтера 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 18.09.2019 № 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 платы работников муниципальных учреждений города Новосибирска.

Среднесписочная численность работников учреждения, человек	Превышение среднемесячной заработной платы руководителя над среднемесячной заработной платой работников, раз	Превышение среднемесячной заработной платы каждого из заместителей руководителя, главного бухгалтера над среднемесячной заработной платой работников, раз
до 100	3,0	до 2,4
101-200	3,5	до 2,8
201-300	4,0	до 3,2
301-1000	4,5	до 3,6
более 1000	5,0	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 руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную плату работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера).

Определение среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера и работников учреждения в целях определения уровня соотношения осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 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», утвержденными федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно- правовому урегулированию в сфере официального статистического учета.

8.2. Штатное расписание учреждения формируется и утверждается руководителем учреждения, исходя из муниципального задания и основных задач, для решения которых создано учреждение, и включает в себя все должности руководителей, специалистов, служащих и профессии рабочих учреждения с указанием численности. при этом численность заместителей руководителя учреждения устанавливается в соответствии с постановлением мэрии г. Новосибирска от 18.09.2019 г. № 3477 « О Положении об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и определении предельного уровня соотношений среднемесячной заработной платы работников муниципальных учреждений города Новосибирска» в зависимости от среднесписочной численности работников учреждения с учетом особенностей и видов деятельности учреждения и организации управления этой деятельностью:

Среднесписочная численность работников учреждения, единиц	Число заместителей руководителя учреждения, единиц
до 25	0
26-100	0-1
101-200	до 2
201-300	до 3
301-1000	до 4
более 1000	до 5

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

Численность заместителей руководителя учреждения может быть увеличена сверх норматива в учреждениях, включенных в перечень учреждений. в которых численность заместителей руководителей учреждения установлена сверх норматива, утвержденный постановлением мэрии города Новосибирска.

В коллективном договоре учреждения может быть заложено условие ознакомления работников со штатным расписанием.

10. Система оплаты труда и размеры должностных окладов работников учреждения.

10.1. Оплата труда работников учреждения включает:

- должностные оклады, ставки заработной платы (приказ Минтруда и социального развития Р.Ф. от 13.06.2019 № 620; постановление Губернатора Новосибирской области от 30.09.2019 № 3610 и № 3611);
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера (постановление мэрии города Новосибирска от 17.02.2020 № 557).

10.2. Размер должностного оклада руководителя ДОО:

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад, рублей
1	Руководитель (директор) учреждения	
	I группа по оплате труда руководителей	19540,00
	II группа по оплате труда руководителей	15290,00
	III группа по оплате труда руководителей	14160,00
	IV группа по оплате труда руководителей	13320,00

10.3. Группа по оплате труда руководителя учреждения определяется исходя из количества баллов в соответствии с постановлением мэрии г. Новосибирска от 17.02.2020 № 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».

Группа по оплате труда руководителя учреждения определяется исходя из количества баллов в соответствии с таблицей. получается путем суммирования баллов по показателям и условиям, характеризующим деятельность учреждения:

№ п/п	Тип учреждения образования	Группа по оплате труда руководителя, баллы			
		I	II	III	IV
1	2	3	4	5	6
1	Учреждение образования (за исключением учреждений, указанных в таблице в пункте 2)	501 и более	От 351 До 500	От 201 До 350	До 200
2	Организации, осуществляющие образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам для детей с отклонениями в развитии; оздоровительные образовательные организации санаторного типа для детей, нуждающихся в длительном лечении; специальные образовательные организации для детей и подростков с девиантным	351 и более	От 251 до 350	От 151 до 250	До 150

	поведением; общеобразовательные школы- интернаты; дошкольные образовательные организации для детей с ограниченными возможностями здоровья (компенсирующего вида)				
--	--	--	--	--	--

Критерии устанавливаются исходя из показателей, характеризующих учреждение и определяющих сложность труда руководителя (масштаб управления, особенности деятельности и значимость учреждения).

Отнесение учреждения к группе по оплате труда руководителя учреждения утверждается приказом начальника департамента в соответствии с критериями по таблице:

№ п/п	Показатель	условия	Количество баллов				
			Образовательные организации				
			Общеобразовательные	Дошкольная образовательная	Организация дополнительного	Прочие организации	МКУ « ОТН и РМТБ ОУ»
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Количество воспитанников организации (за искл. указанных в п.2 таб.)	Из расчета за каждого воспитанника (обучающего)	0,5	0,5	0,5	-	-
2	Количество воспитанников (обучающихся) на полном государственном обеспечении в учреждении	Из расчета за каждого воспитанника (обучающего)	1	1	1	-	-
3	Количество работников в учреждении	Из расчета за каждого работника	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3
4	Количество групп в дошкольном учреждении в том числе:	Из расчета на группу					
	Раннего возраста (до 3-х лет)		5	5	-	-	-
	Комбинированной направленности		8	8	-	-	-
	Компенсирующей направленности		10	10	-	-	-

	Оздоровительной направленности		5	5	-	-	-
	С 24 часовым пребыванием		5	5	-	-	-
5	Количество форм альтернативного дошкольного образования	Из расчета за группу					
	Группы кратковременного пребывания		8	8	-	-	-
	Консультативный пункт		5	5	-	-	-
	Группы раннего развития		10	10	-	-	-
	Семейная группа		3	3	-	-	-
6	Количество групп в общеобразовательных учреждениях	Из расчета за каждую группу					
	Продленного дня		20	-	-	-	-
	подготовительные		10	-	-	-	-
7	Режим работы образовательного учреждения в 2 смены	-	5	-	-	-	-
8	Превышение плановой (проектной) наполняемости по группам или по количеству обучающихся) в образовательных организациях, реализующих программы дошкольного образования, общеобразовательные программы	За каждые 50 человек или за каждые 2 класса (группы)	15	15	-	-	-
9	Круглосуточное пребывание обучающихся (воспитанников) в учреждении	При наличии от 1 до 3 групп с круглосуточным пребыванием воспитанников	10	10	-	-	-
		При наличии от 4 и более групп с	30	30	-	-	-

		круглосуточно м пребыванием воспитанников					
		При круглосуточно м режиме работы учреждения	30	30	30	-	-
10	Наличие структурных подразделений, обеспечивающих осуществление образовательной деятельности с учетом уровня, вида и направленности реализуемых образовательных программ, формы обучения и режима пребывания обучающихся. предусмотренных локальными нормативными актами образовательной организации 9 ДОУ при СОШ, подготовительные отделения и курсы, методическое и учебно-методическое подразделения. школьные спортивные клубы)	За каждое структурное подразделение	30	30	30	-	-
11	Наличие творческих коллективов в составе не менее 7 участников, действующих не менее 3 лет и участвующих в выездных концертных мероприятиях.	Из расчета за каждый коллектив	10	10	10	-	-
12	Наличие	Из расчета за	10	10	10	-	-

	специализированных помещений, оборудованных в соответствии с требованиями ФГОС и используемые в образовательном процессе (медицинский кабинет, кабинет психолога, кабинет учителя- логопеда, музыкальный зал, изостудия, спортивный зал, комната психологической разгрузки, театральная студия, библиотека, игротека, спортивная площадка, стадион, компьютерные классы, производственные мастерские, класс хореографии, столовая)	каждый вид					
13	Размещение учреждения в нескольких обособленных зданиях	Из расчета за каждое отдельно стоящее здание (помимо основного)	5, но не более 20	5, но не более 20	5, но не более 20	5, но не более 20	5, но не более 20
14	Наличие оборудованного, используемого по целевому назначению музея	Из расчета за каждый музей	10, но не более 20	-	10, но не более 20	-	-
15	наличие загородных объектов (лагерей, баз отдыха) находящихся на балансе учреждения	Из расчета за каждый объект	-	-	30	-	-
16	Наличие собственных: котельной, дизель-электростанции,	Из расчета за каждый объект	20	20	20	-	-

	очистных сооружений. накопительных водонагревателей (резервное водоснабжение), прачечной, складских помещений (овощехранилища) гаражей.						
17	Координация финансово-хозяйственной деятельности учреждения города	Из расчета за каждое учреждение	-	-	-	5	-
18	Создание условий для роста профессионального мастерства педагогов учреждения	Из расчета за каждое учреждение	-	-	-	5	-
19	Реализация функций в части внедрения информационно-образовательных технологий и сервисно-технического обслуживания учреждений города	Из расчета за каждое учреждение	-	-	-	5	-
20	Реализация функций по методическому сопровождению деятельности учреждений города по реализации государственных образовательных стандартов. аттестация педагогических работников.	Из расчета за каждое учреждение	-	-	-	5	-
21	Реализация функций по организации питания учащихся, воспитанников учреждения	Из расчета за каждое учреждение	-	-	-	5	-
22	Контроль за потреблением коммунальных услуг	Из расчета за каждый объект	-	-	-	-	3

23	Контроль за состоянием инженерных коммуникаций сетей	Из расчета за каждое учреждение	-	-	-	-	3
24	Контроль за проведением капитального и текущего ремонта в муниципальных учреждениях	Из расчета за каждое учреждение	-	-	-	-	3
25	Согласование смет, актов выполненных работ по текущему и капитальному ремонту зданий, помещений муниципальных учреждений.	Из расчета за каждое учреждение	-	-	-	-	3

примечание: используемое сокращение:

« ОТН и РМТБ ОУ «- муниципальное казенное учреждение города Новосибирска « Отдел технического надзора и развития материально- технической базы образовательных учреждений»

При определении суммы баллов учитывается численность обучающихся (воспитанников) учреждения:

в общеобразовательной организации – по списочному составу на начало учебного года;

Группа по оплате труда устанавливается не чаще одного раза в год на основании документов, подтверждающих наличие объема работы учреждения.

При создании новых учреждений руководителю учреждения устанавливается 2 группа по оплате труда до момента открытия образовательного учреждения и начала образовательного процесса.

при закрытии образовательного учреждения на капитальный ремонт или реконструкцию за руководителем учреждения сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта.

10.4. Размеры должностных окладов заместителей руководителя (заместителей директора, заместителей заведующего_ устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с положением о системе оплаты труда работников учреждения в размере на 10-30% ниже должностного оклада руководителя учреждения с учетом сложности и объема выполняемой работы.

№ п/п	Главный бухгалтер	Должностной оклад, рубли
1	Главный бухгалтер	
	I группа по оплате труда руководителя	16600
	II группа по оплате труда руководителя	13130
	III группа по оплате труда руководителя	12300
	IV группа по оплате труда руководителя	11940

10.5. Размеры должностных окладов по профессионально квалификационной группе должностей педагогических работников по квалификационным уровням:

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Квалификационная категория	Должностной оклад (ставка), рублей
1 квалификационный уровень	Инструктор по труду Инструктор по физической культуре Музыкальный руководитель Старший вожатый	Без категории	8210
		первая	8860
		высшая	9520
2 квалификационный уровень	Инструктор- методист Концертмейстер Педагог дополнительного образования Педагог- организатор Социальный педагог Тренер- преподаватель	Без категории	8560
		первая	9240
		высшая	9930
3 квалификационный уровень	Воспитатель Мастер производственного обучения Методист, Педагог- психолог Старший инструктор- методист Старший педагог дополнительного образования Старший тренер - преподаватель	Без категории	8810
		первая	9510
		высшая	10220
4 квалификационный уровень	Педагог- библиотекарь Преподаватель Преподаватель- организатор основ безопасности жизнедеятельности Руководитель физического воспитания Старший воспитатель Тьютор Учитель- дефектолог Учитель- логопед (логопед)	Без категории	8980
		первая	9690
		высшая	10410

10.6. размеры должностных окладов по профессионально квалификационной группе должностей работников учебно- вспомогательного персонала:

10.6.1. первого уровня:

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, рублей
	Вожатый Помощник воспитателя Секретарь учебной части	7100

10.6.2. второго уровня:

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, рублей
1 квалификационный	Дежурный по режиму Младший воспитатель	7320

уровень		
2 квалификационный уровень	Диспетчер образовательного учреждения Старший дежурный по режиму	7610

10.6.2. размеры должностных окладов профессиональная квалификационная группа « Средний медицинский и фармацевтический персонал» (утверждены приказом Минздравсоцразвития РФ от 31.08.2007 г. № 570 от 06.08.2007 № 526)

№ п/п	Должности отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, рубли
	1 квалификационный уровень	
1	Инструктор по лечебной физкультуре	11200
	2 квалификационный уровень	
2	Медицинская сестра диетическая	12700
	3 квалификационный уровень	
3	Медицинская сестра Медицинская сестра по массажу Медицинская сестра по физиотерапии Медицинский оптик- оптометрист	14200
	5 квалификационный уровень	
4	Старшая медицинская сестра	17200

размеры должностных окладов установлены:

- постановлением мэрии г. Новосибирска от 30.09.2019 № 3611 « О размерах должностных окладов в муниципальных учреждениях города Новосибирска. в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент образования мэрии города Новосибирска»;

-по общеотраслевым должностям служащих, окладов по общеотраслевым профессиям рабочих установлены постановлением мэрии г. Новосибирска от 30.09.2019 № 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».

требования к квалификации по должностям, указанным в пунктах 10.4.- 10.6.2. установлены в Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих, по соответствующим разделам либо в соответствующих профессиональных стандартах.

11.Виды выплат компенсационного характера

11.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам работникам учреждения, в том числе могут быть установлены руководителям. заместителям руководителей и главным бухгалтерам.

11.2.К выплатам компенсационного характера относятся доплаты за б

- работу в ночное время 9 с 12 часов до 6 часов;

- совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ и 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.

Выполнение руководителем учреждением и их заместителем дополнительной работы в пределах рабочего времени- по совмещению. за пределами рабочего времени- по внутреннему совместительству разрешается:

руководителю учреждения- по решению Департамента образования мэрии города Новосибирска с руководителем, заместителю учреждения- по решению руководителя учреждения.

Руководитель образовательного учреждения помимо основной работы, вправе осуществлять преподавательскую (педагогическую) работу в классах, группах, кружках, секциях, на условии совмещения, обусловленного в трудовом договоре.

Преподавательская работа руководителю предоставляется при условии, если учителя (воспитатель), преподаватель, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем за ставку заработной платы.

- работу в выходные и нерабочие праздничные дни- устанавливается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;

- сверхурочную работу за первые два часа в полуторном размере за последующие не менее чем в двойном размере. Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, а также работа в детских оздоровительных лагерях, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ является сверхурочной. продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

- оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере. конкретные размеры повышенной оплаты устанавливаются работодателем, с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса РФ, в локальных нормативных актах, либо в Коллективном договоре, трудовом договоре в зависимости от результатов специальной оценки условий труда:

- ✓ класс условий труда (вредный) 3.1.- не менее 4%
- ✓ класс условий труда (вредный) 3.2.- не менее 6%
- ✓ класс условий труда (вредный) 3.3.- не менее 8%
- ✓ класс условий труда (вредный) 3.4.- не менее 10%
- ✓ класс условий труда (опасный) 4- не менее 12%

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 (СОУТ), сохраняются до истечения срока действия имеющихся результатов специальной оценки труда, за исключением случаев внеплановой СОУТ.

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

11.3. Особенности деятельности видов учреждений и отдельных категорий работников:

№ п/п	Тип учреждения, классов, групп, условий выполнения работ	Категория 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	20
		Прочие работники***	15
2	Классы (группы) учреждений, 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), а также программ 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	20
		Другие работники**	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 образовательную деятельность при учреждениях для детей и подростков с девиантным (общественно –опасным) поведением	Педагогические работники	20
		Прочие работники***	15
		Медицинские работники	30
6	Учреждения, имеющее структурное подразделение интернат, группы круглосуточного пребывания	Руководитель Работники структурного подразделения групп	15
7	Общеобразовательные учреждения, осуществляющие обучение на дому или в медицинской организации или в 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, осуществляющие обучение в классах (группах) 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 Заметитель 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	Педагогические	15*

	классы (группы) при обучении детей, не владеющих русским языком	работники	
13	Учреждения, осуществляющие образовательную деятельность при учреждениях, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы и исполняющие решения суда в виде заключения под стражу в качестве меры пресечения строгого или особого видов режимов	Руководитель Педагогические работники	85
14	Учреждения, осуществляющие образовательную деятельность при учреждениях, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы и исполняющие решения 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 направленности, для детей туберкулезной	руководитель	20
		Педагогические работники****	20
		Другие	15

	интоксикацией, с тяжелой пищевой аллергией и (или) генетическими заболеваниями	работники**	
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

Оплата производится пропорционально количеству обучающихся в группе воспитанников в том числе, с ограниченными возможностями здоровья в группах с учетом действующих норм Ман ПИН 2.4.2.3286-15 « Санитарно-эпидемиологические требования к условиям и организации обучения и воспитания в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным образовательным программам для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья».

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

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

**** педагогические работники образовательных учреждений. непосредственно осуществляющих указанную деятельность.

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

перечень иных педагогических работников, которым могут производиться доплаты, определяется учреждением в Положении о системе оплаты труда работникам учреждения в зависимости от степени и продолжительности общения с обучающимися воспитанниками, а именно конкретно, за фактически отработанное рабочее время.

Размеры компенсационных выплат, установленные в положении о системе оплаты труда работникам учреждения, не могут быть ниже, в условиях их осуществления не могут быть ухудшены по сравнению с размерами и условиями, установленными федеральным и региональным законодательством, органом местного самоуправления, и Соглашением в сфере труда муниципальных учреждений. при определении размеров компенсационных выплат работникам учреждения и условий их осуществления учитывается мнение выборного профсоюзного или иного органа работников учреждения.

11.4. Работникам общеобразовательных учреждений, реализующим образовательные программы начального общего образования в соответствии с постановлением Губернатора Новосибирской области от 31.08.2007 г. № 341 « О порядке формирования и расходования фонда оплаты труда и системе оплаты труда работников государственных общеобразовательных организаций Новосибирской области за выполнение работ не предусмотренных ЕКС, за выполнение работ, не входящих в должностные обязанности работников, но непосредственно связанных с образовательным процессом.

осуществляются доплаты из специальной части фонда оплаты труда (премии руководителя);

- за сложность обучения предмету- доплата устанавливается в процентном отношении от оклада (ставки) работника (с учетом квалификационной категории) в зависимости от коэффициента по группе сложности предмета. определенной учреждением;

- за заведование кабинетом- доплата устанавливается от оклада (ставки) работника (с учетом квалификационной категории) в зависимости от категории кабинета, определяемой учреждением специально созданной для этих целей комиссией.

- методическая работа- доплата устанавливается в абсолютном размере или процентном соотношении от оклада (ставки) работника (с учетом квалификационной категории);

- за выполнение работ, непосредственно связанных с образовательным процессом, не входящей в аудиторную нагрузку- доплата устанавливается в абсолютном размере или в процентном отношении от оклада (ставки) работника (с учетом квалификационной категории) с учетом объема работы:

- кружковую работу с одаренными или отстающими в развитии воспитанниками;
- индивидуальную работу с одаренными или отстающими в развитии воспитанниками;
- за организацию и проведению соревнований, конкурсов мастерства;
- за педагогическую деятельность в рамках реализации инновационных программ;
- другую педагогическую деятельность.

11.5. Порядок, условия и конкретные примеры доплат (специальная часть фонда оплаты труда) определяется настоящим положением в пределах фонда оплаты труда, в тарификационном списке педагогического персонала, утверждаемым на 1 сентября каждого года, приказом руководителя учреждения.

11.5.1. При наличии причин и оснований для изменения размера выплат из специальной части в течение учебного года вносятся изменения в положение об оплате труда работникам учреждения с письменным уведомлением работника не позднее, чем за два месяца с указанием причин и оснований изменений и порядка выплат, с заключением дополнительного соглашения к трудовому договору.

11.5.2. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера руководителю учреждения устанавливаются трудовым договором в соответствии с системой оплаты труда, установленной отраслевым тарифным соглашением, и не могут быть ниже, а условия их осуществления не должны быть ухудшены по сравнению с размерами и условиями, установленными федеральным законодательством и законодательством Новосибирской области.

12. Виды выплат стимулирующего характера

12.1. Работникам учреждения, в том числе руководителю, заместителю руководителя по административно- хозяйственной части. главному бухгалтеру установлены выплаты стимулирующего характера:

- надбавка за ученую степень, ученое звание;
- надбавка за почетное звание;
- надбавка за качественные показатели эффективности учреждения;

- надбавка за продолжительность непрерывной работы; надбавка за квалификационную категорию (в целях мотивации профессионального роста педагогических работников, руководителя, заместителя руководителя);
- премии по итогам работы за календарный период (месяц, год);

премии за выполнение важных и особо важных заданий.

Стимулирующие выплаты устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

порядок и условия назначения выплат стимулирующего характера установлены в настоящем положении, принятом с учетом мнения выборного профсоюзного комитета.

12.2. стимулирующие выплаты за квалификационную категорию педагогическим работникам, руководителю, заместителю руководителя может быть назначена однократно при прохождении аттестации на первую, высшую категорию. Порядок, условия и конкретные размеры стимулирующей выплаты за квалификационную категорию установлены настоящим Положением в размере 5000 рублей, руководителю в отраслевой системе оплаты труда, утвержденной постановлением мэрии города Новосибирска от 17.02.2020 № 557.

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

- кандидат наук- 15%
- доктор наук-20%

Стимулирующая надбавка за ученое звание доцента, профессора устанавливается в размере до 10% от должностного оклада, ставки заработной платы .

12.4. Стимулирующая надбавка за почетные звания, нагрудные знаки и другие отличия устанавливаются от должностного оклада, ставки заработной платы работникам, имеющим:

12.4.1.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», « Заслуженный работник профтехобразования», « Заслуженный мастер профтехобразования», «Заслуженный тренер», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный мастер спорта», « Гроссмейстер по шахматам (шашкам)», « Заслуженный работник культуры», « Заслуженный деятель искусств» , «Народный артист», «Заслуженный артист», «Народный врач», Заслуженный врач». медаль Л.С. выгодского и другие почетные звания, соответствующие профилю выполняемой работы, устанавливаются в размере 20%;

-«Мастер спорта России международного класса», « Мастер спорта России», « Гроссмейстер России» , « Мастер спорта СССР международного класса», « Гроссмейстер СССР» и другие спортивные звания, соответствующие профилю выполняемой работы, устанавливается в размере 25%.

12.4.2. Нагрудные знаки: « почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации», « За милосердие и благотворительность», «Почетный работник общего

образования Российской Федерации», « Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», Почетный работник науки и техники Российской Федерации», «Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации», « Отличник народного просвещения» , « Отличник профессионально- технического образования», «Отличник физической культуры», « Отличник профессионально-технического образования РСФСР» , « медалью К.Д. Ушинского» и другие, соответствующие профилю выполняемой работы, устанавливаются в размере до 20%.

12.4.3. Государственные награды: медаль ордена « За заслуги перед отечеством» I, II степени, знак отличия « За безупречную службу» и другие государственные награды, устанавливаются в размере до 25%.

12.4.4. Почетную грамоту Президента российской Федерации, Министерства просвещения российской Федерации, отраслевых Министерств РФ, устанавливаются в размере до 15%.

12.4.5. Знак отличия Министерства просвещения российской Федерации « Отличник просвещения» устанавливается в размере от 25% до 50%.

12.4.6. Благодарность Министерства просвещения российской Федерации устанавливается в размере от 5% до 10%.

12.4.7. При наличии у работников права на выплату надбавки по основаниям пунктов 12.4.1.- 12.4.6.. надбавка устанавливается по одному из оснований по выбору на основании письменного заявления работника.

12.5. Надбавки указанные в пунктах 12.4.2.- 12.4.4.. устанавливаются работникам учреждения в конкретном размере и на условиях, установленных в настоящем положении, но не ниже чем в размерах, установленных Тарифным соглашением профсоюзной организации работников образования Новосибирской области от 28.12.2020г.

12.6. Размер надбавки за продолжительность непрерывной работы работникам устанавливается исходя из продолжительности работы в учреждении по основной должности в размерах, предусмотренных отраслевой системой оплаты труда (см.табл. выше)., утвержденной постановлением мэрии города Новосибирска от 17.02.2020

№ 557. Надбавка за продолжительность непрерывной работы устанавливается работникам, для которых работа в данном учреждении является основной.

12.7. Качественные показатели эффективности деятельности работников учреждения установлены для каждой должности и профессии с учетом достижения целей и показателей эффективности деятельности учреждения и направлены на эффективное выполнение их должностных (профессиональных) обязанностей, а также проверяемы и измеримы. Условия, порядок и размеры стимулирующих надбавок определены учреждением как для работников по основной педагогической должности, так и по совмещаемым должностям в пределах средств, направляемых на оплату труда.

12.7.1. Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности установлены руководителю учреждения в соответствии с постановлением мэрии г. новосибирска от 17.02.2020 г. № 557 « О положении об установлении системы 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».

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

- ✓ нарушения в течение календарного периода, по итогам которого осуществляется оценка результатов выполнения качественных показателей эффективности деятельности учреждения, сроков выплаты заработной платы и иных выплат работникам учреждения;
- ✓ необеспечения в течение календарного периода по итогам которого осуществляется оценка труда, соответствующих требований охраны труда;
- ✓ наличия в течение календарного периода, по итогам которого осуществляется оценка результатов, фактов установления месячной заработной платы работникам, отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших норму труда (трудовые обязанности) в размере ниже минимального размера оплаты труда или минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области.
- ✓ 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;
- ✓ нарушение сроков уплаты налогов и сборов, несвоевременное представление налоговой декларации и других нарушений, повлекших за собой начисление пеней и штрафов. Установление отсутствия (наличия) вины руководителя и решение о неначислении надбавки за качественные показатели эффективности деятельности и премии по итогам календарного периода руководителю учреждения принимается комиссией по установлению стимулирующих выплат руководителям учреждений, созданной в структурном подразделении мэрии. При наличии указанных случаев, выплата стимулирующего характера руководителю учреждения не начисляется 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.

12.8. При определении размера стимулирующих выплат работникам по качественным показателям эффективности деятельности предусмотрена зависимость по отдельным показателям, рекомендованным Учредителем:

№ п/п	Наименование показателей оценки эффективности деятельности учреждения
1	2
Административно- управленческий персонал	
1.1.	Выполнение планового объема оказываемых услуг (работ), установленного муниципальным заданием
1.2.	Отсутствие замечаний со стороны органов государственного контроля (надзора), соблюдение требований законодательства, регулирующих деятельность учреждения

1.3.	Сохранение численности обучающихся (воспитанников)
1.4.	Доля работников, прошедших повышение квалификации, профессиональную переподготовку
1.5.	Стабильность коллектива.
1.6.	Отсутствие фактов нецелевого, неэффективного и неправомерного использования бюджетных средств.
1.7.	Отсутствие замечаний по срокам и качеству выполнения поручений, предоставления отчетности, информации.
1.8.	Отсутствие замечаний по качеству разработанной нормативной и методической документации, регламентирующей деятельность учреждения.
1.9.	Отсутствие замечаний по срокам и качеству подготовки и (или) правовой экспертизы локальных нормативных актов учреждения (приказов, положений, должностных инструкций и т.п.)
1.10.	Обеспечение информационной открытости учреждения, популяризации деятельности учреждения.
1.11.	Осуществление правового сопровождения процесса заключения договоров, соглашений и других юридических документов, мониторинга изменений в законодательстве.
1.12.	Соблюдение положений и норм, установленных трудовым законодательством при оформлении трудовых отношений с работниками.
1.13.	Соблюдение законодательства, регулирующего деятельность в сфере закупок.
1.14.	Осуществление своевременной подготовки документов о закупках, надлежащее их оформление.
1.15.	Обеспечение своевременного обслуживания и ремонта зданий и оборудования.
1.16.	Осуществление контроля рационального использования материальных ресурсов (электроэнергии, тепла, воды)
1.17.	Соблюдение правил пожарной безопасности, охраны труда, техники безопасности, санитарных норм, правил эксплуатации транспортных средств.
2. Педагогический персонал	
2.1.	Положительная динамика индивидуальных образовательных результатов обучающихся (по итогам мероприятий внутриучрежденческого контроля, процедур независимой оценки качества, региональных, всероссийских и международных исследований, конкурсов).
2.2.	Положительная динамика межпредметных результатов обучающихся воспитанников.
2.3.	Результативность участия обучающихся в конкурсах, турнирах, олимпиадах, фестивалях детского творчества, выставках различного уровня в соответствии с Всероссийским , региональным, городским и районным календарем событий.
2.4.	Процент занятий, проводимых с применением интерактивных форм обучения.
2.5.	Процент обучающихся воспитанников занятых дополнительным образованием. в том числе через формы социального партнерства с учреждениями дополнительного образования, организациями культуры, спорта.
2.6.	Процент обучающихся воспитанников обучающихся по индивидуальным образовательным программам.
2.7.	Процент обучающихся воспитанников занятых с применением практико-ориентированных технологий.
2.8.	Результативность коррекционно- развивающей работы с обучающимися. в том числе имеющими инвалидность и ограниченные возможности здоровья.

2.9.	Результаты организации и проведения мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья обучающихся (здоровьесберегающие технологии, педагогические советы о здоровьесберегающих технологиях. организация дней здоровья, туристических походов и др.)
2.10.	Доля обучающихся воспитанников охваченных дополнительным образованием в рамках сетевого взаимодействия ДОО
2.11.	Результативность педагогической профилактической работы по образовательным направлениям
2.12.	Снижение (отсутствие) пропусков обучающихся без уважительной причины
2.13.	Организация работы в группе и привлечение родителей к профорientации воспитанников
2.14.	Результаты трансляции профессионального опыта (открытые занятия, мастер-классы, выступления на конференциях. семинарах, методических объединениях. профессиональных конкурсах разного уровня)
2.15.	Снижение или полное отсутствие обращений родителей воспитанников, педагогов коллег по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций
2.16.	Благоприятный психологический климат в группе
2.17.	Работа с родителями в оказании посильной благотворительной помощи для развития благосостояния группы, детского сада
2.18.	Обеспечение безопасности жизнедеятельности воспитанников в воспитательно-образовательном процессе
2.19.	Сохранность численности обучающихся воспитанников
2.20.	Посещаемость обучающихся воспитанников
2.21.	Процент занятий, проводимых с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий
2.22.	Степень удовлетворенности воспитательно-образовательной работы по результатам опроса всех участников образовательного процесса 9 мониторинг старшего воспитателя и заведующего ДОО)
2.23.	Эффективное внедрение и использование педагогических технологий организации дистанционной обучающей деятельности
3. Учебно- вспомогательный, медицинский и обслуживающий персонал	
3.1.	Отсутствие нарушений и замечаний надзорных органов по результатам проверок
3.2.	Своевременное предотвращение аварийных ситуаций
3.3.	Отсутствие замечаний по срокам и качеству предоставления отчетности, информации.
3.4.	Отсутствие замечаний по содержанию и чистоте помещений, территории учреждения
3.5.	Соблюдение норм служебной и профессиональной этики, правил поведения и общения
3.6.	Обеспечение соблюдения норм питания, сохранности товарно- материальных ценностей
3.7.	Обеспечение своевременного и качественного ремонта пищеблока
3.8.	Обеспечение сохранности имущества и инвентаря, принадлежащего ДОО
3.9.	Обеспечение контроля за санитарным состоянием помещений бассейна
3.10.	Обеспечение выполнения всех разделов, касающихся санитарно-противоэпидемиологического режима бассейна, медицинский контроль,

	наблюдение за учебным процессом, осуществление руководства, контроль над работой медицинского кабинета
3.11.	Обеспечение своевременного проведения диспансеризации детей
3.12.	Профилактические консультации родителей (законных представителей) воспитанников ДОО о режиме питания, восстановлении после перенесенных заболеваний
3.13.	Мониторинг санитарного состояния помещений

*Условия, порядок и размеры стимулирующих надбавок определяются учреждением как для работников по основной педагогической должности, так и по совмещаемым должностям в пределах средств, направляемых на оплату труда.

приложение к положению о системе оплаты труда работников муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения города Новосибирска « Детский сад № 443 комбинированного вида» в виде оценочных карт по каждой должности (профессии) прилагаются дополнительным приложением.

12.9.Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности устанавливается руководителем ДОО в соответствии с постановлением мэрии г. Новосибирска от 17.02.2020 № 557 « О положении об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент образования мэрии города Новосибирска».

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

- нарушения в течение календарного периода, по итогам которого осуществляется оценка результатов выполнения качественных показателей эффективности деятельности учреждения, сроков выплаты заработной платы и иных выплат работника учреждения;
- необеспечения в течение календарного периода, по итогам которого осуществляется оценка результатов, условий труда, соответствующим требованиям охраны труда;
- наличие в течение календарного периода, по итогам которого осуществляется оценка результатов , фактов установления месячной заработной платы работникам, отработавшим за этот период норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), в размере ниже минимального размера оплаты труда или минимальной заработной плате в Новосибирской области, в соответствии с настоящим положением и пунктом 1.7. Тарифного соглашения.
- наличие на первое число одного из месяцев в течение календарного, по итогам которого осуществляется оценка результатов. задолженности по налогам, сборам и иным обязательным платежам в бюджеты бюджетной системы Российской Федерации;
- нарушение сроков уплаты налогов и сборов. несвоевременное представление налоговой декларации и других нарушений. повлекших за собой вычисление пеней и штрафов.

Установление отсутствия (наличия) вины руководителя и решение о не начислении надбавки за качественные показатели эффективности деятельности и премии по итогам календарного года руководителю учреждения принимается комиссией по установлению стимулирующих выплат руководителям учреждений, структурным подразделением мэрии города Новосибирска.

при наличии перечисленных выше случаев, выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения на начисляются с месяца, следующего за календарным периодом, по итогам которого осуществляется оценка деятельности результатов. в течение всего следующего календарного периода, установленного в качестве периода оценки результатов.

13. О работе комиссии по распределению стимулирующей части оплаты труда.

Конкретные размеры надбавки за качественные показатели эффективности деятельности работнику учреждения определяются решением созданной в учреждении ДОО комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам действующей в ДОО согласно положению о системе оплаты труда работникам.

Комиссия по установлению стимулирующих выплат работникам, выбранная в ДОО, с установленной ей периодичностью оценивает результаты выполнения качественных показателей эффективности деятельности работников и определяет конкретные размеры надбавки за качественные показатели эффективности деятельности работникам учреждения, которые оформляются приказом руководителя ДОО.

В состав такой комиссии входят представители администрации : старший воспитатель, заместитель заведующего по административно- хозяйственной части, медицинская сестра (при ее наличии в штате учреждения), а также представитель – председатель первичной профсоюзной организации ДОО.

В состав комиссии входят представители трудового коллектива, не менее 3 человек (председатель, секретарь, статист) выбранные общим собранием трудового коллектива тайным голосованием простым большинством голосов.

Подсчет голосов проводит специально созданная из состава общего собрания трудового коллектива разовая (временная) комиссия для подсчета голосов итогов голосования. Эта временная комиссия выбирается в составе не менее 4-х сотрудников прямым открытым голосованием после сбора голосов в урну для голосования бюллетеней, собранных за кандидатов в состав комиссии по распределению стимулирующей части оплаты труда, по итогам ее подсчета, председатель профсоюзного комитета ДОО представляет выбранный состав Комиссии по распределению стимулирующей части оплаты труда коллективу.

Заседания комиссии проводится не реже одного раза в календарный месяц. На первом заседании комиссии выбирают председателя и секретаря комиссии.

Комиссия рассматривает материалы по самоанализу эффективности деятельности работников учреждения за календарный месяц (оценочная карта сотрудника). Карты прилагаются к протоколу результата деятельности комиссии, который подписывается всеми членами комиссии. В оценочной карте сотрудника после утвержденных комиссией баллов по эффективности работы работника, работник учреждения ставит личную подпись согласия. При несогласии с выставленными комиссией по распределению

стимулирующей части оплаты труда баллов оценки эффективности деятельности работника за текущий календарный период, работник вправе обратиться в комиссию с письменным обращением с просьбой пересмотреть повторно результаты эффективности его деятельности. Комиссия собирается повторно для рассмотрения заявления работника и его оценочной карты результативности деятельности за выделенный календарный период. Результаты повторной работы комиссии утверждаются Справкой и оценочной картой работника под которыми он ставит свою подпись ознакомления в вердиктом, вынесенным по его заявлению комиссией.

Комиссия при предоставлении , оцененных в баллах результатов работы работников, оценочных карт заслушивает мнение руководителя учреждения (заместителей); принимает решение по установлению стимулирующих выплат работникам ДОО большинством голосов путем открытого голосования и присутствия не менее половины членов комиссии.

Комиссия осуществляет подсчет баллов и их стоимость.

Комиссия передает протокол с выставленными баллами, стоимостью одного балла. суммой, переданной бухгалтером расчетной группы для распределения, списком сотрудников и суммами которые распределены работникам ДОО комиссией руководителю учреждения, который пишет и утверждает приказ по начислению работникам сумм стимулирующей части оплаты труда. Решение о выплате стимулирующих надбавок конкретному работнику оформляется приказом руководителя учреждения на основании протокола комиссии. Приказ руководителя передается бухгалтеру для начисления стимулирующей части оплаты труда к заработной плате работникам ДОО.

Члены выборной комиссии по распределению стимулирующей части оплаты труда подлежат замене (ротации) по истечении их полномочий (три года), при замене уволившегося члены комиссии, при самоотводе члена комиссии (с предоставлением личного заявления по самоотводу с указанием причин самоотвода).

Документы комиссии: результаты выборов комиссии, приказ руководителя об утверждении членов комиссии по распределению стимулирующей части оплаты труда протоколы заседаний комиссии, оценочные карты эффективности результатов труда работников ДОО архивируются профсоюзным комитетом учреждения не менее чем пять лет.

Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения определяются решением комиссии Департамента образования в пределах средств, направленных на оплату труда руководителя, согласно локальному нормативному акту Департамента с учетом мнения Профкома работников образования Новосибирской области.

Стимулирование руководителя производится по представлению Учреждением информации в Департамент образования о выполнении качественных показателей эффективности деятельности с учетом мнения органа общественного управления учреждения.

14. Премии руководителя

14.1. По итогам работы за календарный период (месяц, квартал, год) устанавливается при выполнении показателей, предусмотренных планом работы учреждения, соблюдения

правил внутреннего трудового распорядка, отсутствии нарушений исполнительской дисциплины и с учетом личного вклада работника в общие результаты труда.

Конкретные размеры премий работникам учреждения по итогам календарного периода (месяц) не может превышать 100% оклада (ставки заработной платы) работника. Премия по итогам календарного периода (год) работникам учреждения максимальным размером не ограничивается и устанавливается в случае наличия экономии фонда оплаты труда. Премия устанавливается руководителем учреждения и согласовывается с комиссией по распределению стимулирующей части оплаты труда, оформляется приказом по учреждению.

Выплата премии по итогам работы за календарный период (месяц, год) руководителю учреждения устанавливается на основании приказа начальника департамента при условии выплаты премии работникам учреждения за соответствующий календарный период.

Премииальные выплаты по итогам работы за календарный период (год) выплачиваются при наличии экономии фонда оплаты труда, утвержденного на текущий финансовый год.

14.2. Премии за выполнение важных и особо важных заданий.

В настоящем положении о системе оплаты труда работникам МКДОУ д/с № 443 определен порядок, условия и размеры для назначения работникам учреждения премии за выполнение важных и особо важных заданий.

Комиссия учреждения по установлению стимулирующих выплат работникам учреждения рассматривает предложения заведующего учреждением по назначению премий работникам учреждения за выполнение важных и особо важных заданий, решение о выплате премии оформляется приказом руководителя учреждения.

Премии за выполнение важных и особо важных заданий руководителю учреждения устанавливается приказом Департамента образования за качественное и оперативное выполнение важных и особо важных заданий и выплачивается одновременно при наличии экономии фонда оплаты труда.

15. Заключительные положения

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

15.2. Положение о системе оплаты труда работников муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения города Новосибирска « Детский сад № 443 комбинированного вида» является правовым актом, регулирующим социально- трудовые отношения и устанавливает общие условия оплаты труда работникам МКДОУ д/с № 443, их гарантии, компенсации и льготы.

15.3. Установленные данным положением социальные гарантии работникам в части оплаты их труда не ограничивают права руководителю учреждения в предоставлении дополнительных льгот и гарантий при наличии финансовых возможностей.

