

**Принято**  
Решением общего собрания работников  
Учреждения МАДОУ д/с № 450

От «29» 08 2023 г.

*Протокол № 1*  
*Председатель Е.М. Маркина*

Мотивированное мнение  
Выборного органа первичной  
Профсоюзной организации  
МАДОУ д/с № 450

Протокол № 1 от «29» 08 2023 г.

*Симонова Н.А.*

Утверждаю  
Заведующий МАДОУ д/с № 450



**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**О системе оплаты труда**  
**работников муниципального автономного дошкольного**  
**образовательного учреждения города Новосибирска**  
**«Детский сад № 450 «Сибирская сказка»**

**Принято**  
Решением общего собрания работников  
Учреждения МАДОУ д/с № 450

От «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

**Мотивированное мнение**  
**Выборного органа первичной**  
**Профсоюзной организации**  
**МАДОУ д/с № 450**  
Протокол № \_\_\_\_\_ от «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

**Утверждаю**  
Заведующий МАДОУ д/с № 450

\_\_\_\_\_ **Т.Н.Пылаева**

«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**О системе оплаты труда**  
**работников муниципального автономного дошкольного**  
**образовательного учреждения города Новосибирска**  
**«Детский сад № 450 «Сибирская сказка»**

## 1. Общие положения

1.1. 1.1. Положение об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителя, заместителей, главного бухгалтера муниципального автономного образовательного учреждения города Новосибирска «Детский сад № 450 «Сибирская сказка», в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент образования мэрии города Новосибирска (далее - Положение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 06.10.2003 N 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Уставом города Новосибирска, постановлением мэрии города Новосибирска от 18.09.2019 N 3477 «О Положении об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и определении предельного уровня соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников муниципальных учреждений города Новосибирска» (далее - Положение об установлении системы оплаты труда, утвержденное постановлением мэрии города Новосибирска от 18.09.2019 N 3477) и регулирует правоотношения в сфере оплаты труда работников, условия оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент образования мэрии города Новосибирска (далее - учреждение).

1.2. Системы оплаты труда работников учреждения устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Новосибирской области, Положением, иными муниципальными правовыми актами города Новосибирска с учетом Соглашения в сфере труда по муниципальным учреждениям, подведомственным департаменту образования мэрии города Новосибирска, на 2021 - 2023 годы, государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, мнения соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов), объединений работодателей.

1.3. При формировании годового фонда оплаты труда учреждений учитываются должностные оклады (оклады), выплаты компенсационного характера, стимулирующего характера и выплаты по районному коэффициенту в пределах объема бюджетных ассигнований департамента образования мэрии города Новосибирска (далее - департамент) в соответствии с решением Совета депутатов города Новосибирска о бюджете города Новосибирска на очередной финансовый год и плановый период и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.4. Оплата труда работников общеобразовательного учреждения определяется в соответствии с порядком формирования и расходования фонда оплаты труда и системе оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных организаций города Новосибирска, определенным соглашением в сфере труда по муниципальным учреждениям, подведомственным департаменту образования мэрии города Новосибирска, на 2021 - 2023 годы и настоящим Положением.

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

К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение целей деятельности, определенных уставом учреждения, а также их непосредственные руководители

Таблица 1

№№ пп	виды и наименования учреждений подведомственных департаменту образования	Наименование должностей и профессий работников относящихся к основному персоналу
----------	--	--

1	Дошкольные образовательные	руководители структурных подразделений; педагогические работники; учебно-вспомогательный персонал
---	----------------------------	---

1.6. Оплата труда работников учреждения, в том числе руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера, включает:

должностной оклад (оклад); выплаты компенсационного характера; выплаты стимулирующего характера; выплаты по районному коэффициенту.

1.7. Условия оплаты труда работника учреждения устанавливаются трудовым договором, заключенным между руководителем учреждения и работником, в соответствии с коллективным договором, соглашением в сфере труда по муниципальным учреждениям, подведомственным департаменту образования мэрии города Новосибирска, на 2021 - 2023 годы, зарегистрированным в комитете по труду мэрии города Новосибирска от 30.12.2020 N 4, локальным нормативным актом учреждения.

1.8. Индексация заработной платы работников учреждений производится в соответствии с постановлением мэрии города Новосибирска.

## **2. Формирование системы оплаты труда работников учреждения**

1.1. Размеры должностных окладов (окладов) по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, окладов по общеотраслевым профессиям рабочих, по должностям и профессиям, являющимся специфическими для соответствующей отрасли, устанавливаются постановлением мэрии города Новосибирска на основе профессиональных квалификационных групп, квалификационных уровней, уровней (подуровней) квалификаций, групп по оплате труда руководителей.

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

1.3. Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных требованиями к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, назначаются на соответствующие должности по решению аттестационной комиссии учреждения.

1.4. Должностной оклад (оклад), ставка заработной платы в трудовом договоре устанавливается в соответствии со штатным расписанием учреждения.

## **3. Виды выплат компенсационного характера**

3.1. Работникам учреждений могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

доплата за работу в ночное время;

доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

доплата за сверхурочную работу;

доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором);

доплата за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;

доплата, связанная с особенностями деятельности отдельных видов учреждений и

отдельных категорий работников;

иные доплаты компенсационного характера, установленные федеральными законами и иными нормативными актами Российской Федерации и Новосибирской области. (Абзац дополнительно введен постановлением мэрии от 23.03.2022 N 932)

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам (окладам) работников учреждений в виде

доплат в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Положением об установлении системы оплаты труда, утвержденным постановлением мэрии города Новосибирска от 18.09.2019 N 3477, соглашением в сфере труда по муниципальным учреждениям, подведомственным департаменту образования мэрии города Новосибирска, на 2021 - 2023 годы,

зарегистрированным в комитете по труду мэрии города Новосибирска от 30.12.2020 N 4, и Положением. (Пункт в редакции, введенной постановлением мэрии от 23.03.2022 N 932, - см. предыдущую редакцию)

3.3. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются в соответствии со статьями 92, 117, 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Руководитель муниципального учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 N 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда». В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, выплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда не устанавливается.

Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается по результатам специальной оценки условий труда в размере не менее 4 % должностного оклада (оклада).

3.4. За работу в ночное время рекомендуется устанавливать доплаты в размере 35 % должностного оклада (оклада), рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22.00 до 6.00 часов.

3.5. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.6. Сверхурочную работу за первые два часа работы рекомендуется оплачивать в полуторном размере, последующие часы - в двойном размере.

3.7. Выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату осуществляется по поручению работодателя с письменного согласия работника.

Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника (временная нетрудоспособность, отпуск, командировка) без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

Информация о содержании (должность, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника и т.д.), об объеме дополнительной работы, сроке, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу и размер доплаты (статьи 60.2, 151 Трудового кодекса Российской Федерации) устанавливается по соглашению сторон трудового договора заявлением работника и приказом руководителя.

Размер доплаты определяется в размере не более 100 % должностного оклада (оклада) по совмещаемой должности с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня. (Пункт в редакции, введенной

постановлением мэрии от 23.03.2022 N 932, - см. предыдущую редакцию)

3.8. Размер доплаты за особенности деятельности отдельных учреждений и отдельных категорий работников рекомендуется устанавливать в соответствии с таблицей 2.

Таблица 2

№№ п/п	Типы учреждений, классов и групп, условия выполнения работ	Категория работников	Размер доплаты, в % от должностного оклада (ставки заработной платы)
1	Общеобразовательные учреждения, осуществляющие обучение в классах, группах с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий	педагогические работники	20
2	Образовательные учреждения, реализующие программы дошкольного образования и имеющие группы комбинированной направленности, с совместным пребыванием здоровых детей и детей с ограниченными возможностями здоровья	педагогические работники****	20
		прочие работники**	15
3	Образовательные учреждения, реализующие программы дошкольного образования и имеющие группы с воспитанниками в возрасте до 3 лет	педагогические работники****	15
		прочие работники**	10
4	Общеобразовательные учреждения, осуществляющие индивидуальное обучение детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов по адаптированным образовательным программам	педагогические работники	20
5	Образовательные учреждения, реализующие программы дошкольного образования, осуществляющие инклюзивное обучение (воспитание) детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов по адаптированным образовательным программам в группах общеразвивающей направленности	педагогические работники	20***

Примечания: \* - к прочим работникам относятся все работники общеобразовательного учреждения, осуществляющего деятельность по адаптированным общеобразовательным программам;

\*\* - к другим работникам относятся работники, осуществляющие деятельность непосредственно в указанных классах, группах;

\*\*\* - учреждение вправе производить доплату в пределах фонда оплаты труда независимо от количества обучающихся (воспитанников) с определением конкретных условий, порядка и размера доплаты в локальном нормативном акте учреждения с учетом санитарных правил СП 2.4.3648-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к организации воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи», утвержденных постановлением Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 28.09.2020 N 28;

\*\*\*\* - педагогические работники образовательных учреждений, непосредственно осуществляющие указанную деятельность.

При наличии двух и более доплат за особенности деятельности учреждения или работников доплата к должностному окладу (окладу) работника осуществляется за каждую из них.

#### 4. Виды выплат стимулирующего характера

4.1. В целях стимулирования работников к повышению качества выполняемой работы, а также их поощрения за выполненную работу в учреждении в пределах средств, предусмотренных на оплату труда, устанавливаются стимулирующие выплаты.

Размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников, с учетом перечня видов стимулирующих выплат, установленных Положением.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом разрабатываемых в учреждении показателей эффективности деятельности работников и критериев их оценки.

Решение о применении выплат стимулирующего характера и условиях их осуществления принимается руководителем учреждения с учетом решения комиссии по установлению размеров стимулирующих выплат работникам учреждения.

4.2. Работникам учреждений могут быть установлены следующие выплаты стимулирующего характера: надбавка за ученую степень, ученое звание;

надбавка за почетные звания, соответствующие профилю выполняемой работы;

надбавка за квалификационную категорию;

надбавка за продолжительность непрерывной работы;

надбавка за качественные показатели эффективности деятельности;

премия за выполнение важных и особо важных заданий;

премии по итогам календарного периода (месяц, год).

4.3. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера работникам определяются учреждением самостоятельно в соответствии Положением об установлении системы оплаты труда, утвержденным постановлением мэрии города Новосибирска от 18.09.2019 N 3477, соглашением в сфере труда по муниципальным учреждениям, подведомственным департаменту образования мэрии города Новосибирска, на 2021 - 2023 годы, зарегистрированным в комитете по труду мэрии города Новосибирска от 30.12.2020 N 4, и Положением в пределах фонда оплаты труда. (Пункт в редакции, введенной постановлением мэрии от 23.03.2022 N 932, - см. предыдущую редакцию)

4.4. Размер надбавки за ученую степень, ученое звание работникам рекомендуется устанавливать в соответствии с таблицей 3.

Таблица 3

N п/п	Наименование надбавки за ученую степень, ученое звание	Размер надбавки, % должностного
1	2	3

1	За ученое звание доцента, профессора по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)	10
2	За ученую степень кандидата наук по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)	15
3	За ученую степень доктора наук по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)	20

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

Установление надбавки за наличие ученой степени, ученого звания производится со дня присвоения ученой степени, ученого звания.

4.5. Размер надбавки за почетные звания, нагрудные знаки и другие отличия, соответствующие профилю выполняемой работы, устанавливается от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы работникам, имеющим: (пункт в редакции, введенной постановлением мэрии от 23.03.2022 N 932, - см. предыдущую редакцию)

4.5.1. 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, соответствующие профилю выполняемой работы,- в размере до 20%. (Подпункт дополнительно введен постановлением мэрии от 23.03.2022 N 932)

4.5.2. Спортивные звания: Мастер спорта России международного класса, Мастер спорта России, Гроссмейстер России; Мастер спорта СССР международного класса, Гроссмейстер СССР и другие, соответствующие профилю выполняемой работы,- в размере менее 25%. (Подпункт дополнительно введен постановлением мэрии от 23.03.2022 N 932)

4.5.3. Нагрудные знаки: Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации, За милосердие и благотворительность, Почетный работник общего образования Российской Федерации, Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации, Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации, Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации, Почетный работник науки и техники Российской Федерации, Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации, Отличник народного просвещения, Отличник профессионально-технического образования, Отличник физической культуры, Отличник профессионально-технического образования РСФСР, Почетный наставник, За верность профессии, Молодость и Профессионализм, медаль К. Д. Ушинского и другие, соответствующие профилю выполняемой работы,- в размере до 20 %. (Подпункт дополнительно введен постановлением мэрии от 23.03.2022 N 932) (Подпункт редакции, введенной постановлением мэрии от 25.07.2022 N 2510, - см. предыдущую редакцию)

4.5.4. Государственные награды: медаль ордена «За заслуги перед Отечеством»!, II степени, знак отличия «За безупречную службу» и другие государственные награды, соответствующие профилю выполняемой работы,- в размере до 25 %. (Подпункт дополнительно введен постановлением мэрии от 23.03.2022 N 932)

4.5.5. Почетную грамоту Президента Российской Федерации, Министерства просвещения Российской Федерации, отраслевых Министерств Российской Федерации- в размере до 15 %. (Подпункт дополнительно введен постановлением мэрии от 23.03.2022 N 932)

4.5.6. Знак отличия Министерства просвещения Российской Федерации «Отличник



просвещения» - в размере от 25% до 50%. (Подпункт дополнительно введен постановлением мэрии от 23.03.2022 N 932)

4.5.7. Благодарность Министерства просвещения Российской Федерации - в размере от 5 % до 10%.

4.5.8. Выплата надбавок работникам, имеющим почетные звания, нагрудные знаки и другие отличия, соответствующие профилю выполняемой работы, производится только по основной работе. При выполнении работы по совместительству и совмещению надбавка не производится.

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

Установление надбавки за наличие почетного звания, нагрудного знака и другого отличия, соответствующего профилю выполняемой работы, производится со дня присвоения почетного звания нагрудного знака и другого отличия, соответствующего профилю выполняемой работы. (Подпункт дополнительно введен постановлением мэрии от 23.03.2022 N 932)

4.6. Надбавка за квалификационную категорию работникам, заместителям руководителей, руководителям структурных подразделений может быть назначена однократно при прохождении аттестации на первую или высшую квалификационную категорию. Порядок, условия и размеры надбавки за квалификационную категорию устанавливается в локальном нормативном акте учреждения в соответствии с Положением.

4.7. Надбавки за продолжительность непрерывной работы устанавливаются по основной должности всем работникам учреждений в размерах, предусмотренных таблицей 4.

Таблица 4

N	Стаж работы	Размер надбавки, % должностного оклада (оклада, ставки заработной платы)
1	2	3
1	От 1 года до 5 лет	10
2	От 5 до 10 лет	15
3	От 10 до 15 лет	20
4	От 15 до 20 лет	25
5	20 лет и более	30

В стаж работы засчитывается:

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

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

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

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

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

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

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

подведомственного департаменту.

Стаж работы сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе и наличия во время перерыва другой работы при условии, если перерыву непосредственно предшествовала работа в учреждениях, подведомственных департаменту:

пенсионерам, вышедшим на государственную пенсию из учреждения образования (по старости, по инвалидности, за выслугу лет и другим основаниям);

занятым на сезонных работах в учреждениях образования.

Стаж работы сохраняется также в случаях расторжения трудового договора в связи с уходом за ребенком в возрасте до 14 лет (в том числе находящимся на их попечении) или ребенком-инвалидом в возрасте до 16 лет, при поступлении на работу до достижения ребенком указанного возраста. (Пункт в редакции, введенной постановлением мэрии от 23.03.2022 N 932, - см. предыдущую редакцию)

4.8. Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности устанавливается работникам учреждения по результатам выполнения качественных показателей эффективности деятельности работника в пределах фонда оплаты труда.

Конкретные показатели эффективности деятельности работников учреждения (за исключением руководителя учреждения) устанавливаются самостоятельно учреждением и закрепляются коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом учреждения в соответствии Положением по каждой должности и профессии с учетом достижения целей и показателей эффективности деятельности учреждения.

Примерные показатели оценки эффективности деятельности учреждения приведены в таблице 5.

Таблица 5

N	Наименование показателей оценки эффективности деятельности учреждения
1	2
1. Административно-управленческий персонал	
1.1	Выполнение планового объема оказываемых муниципальных 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, популяризация 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	Соблюдений <u>правил пожарной безопасности</u> , охраны труда, техники безопасности, санитарных норм, правил эксплуатации транспортных средств
<b>2. Педагогический персонал</b>	
2.1	Положительная динамика индивидуальных образовательных результатов обучающихся (по итогам мероприятий внутришкольного контроля, проверочных работ, процедур независимой оценки качества, региональных, всероссийских и международных исследований)
2.2	Положительная динамика метапредметных результатов обучающихся
2.3	Результативность участия обучающихся в олимпиадах, конкурсах, турнирах, конференциях различного уровня в соответствии с Всероссийским и региональным календарем событий
2.4	Процент занятий, проводимых с использованием практико-ориентированных технологий
2.5	Процент занятий, проводимых с применением интерактивных форм обучения
2.6	Процент обучающихся, занятых во внеурочной деятельности, дополнительном образовании, в том числе через формы партнерства с учреждениями дополнительного образования, организациями культуры, спорта, молодежной
2.7	Процент учеников, обучающихся по данному предмету по индивидуальным образовательным программам
2.8	Результативность коррекционно-развивающей работы с обучающимися, в том числе имеющих инвалидность и ограниченные возможности здоровья
2.9	Результаты организации и проведения мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья обучающихся (здоровьесберегающие технологии, тематические классные часы о здоровом образе жизни, дни здоровья, туристические походы и т. п.)
2.10	Доля обучающихся - участников внеклассных мероприятий по актуальным направлениям модернизации образования

2.11	Результативность профилактической работы по направлениям
2.12	Снижение (отсутствие) пропусков обучающимися уроков без уважительной причины
2.13	Результативность работы по профориентации и социализации обучающихся
2.14	Результаты трансляции профессионального опыта (открытые уроки, мастер-классы, выступления на конференциях, семинарах, методических объединениях, профессиональные конкурсы различных уровней)
2.15	Снижение частоты обоснованных обращений обучающихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокой уровень решения конфликтных ситуаций
2.16	Благоприятный психологический климат в классе (группе)
2.17	Обеспечение безопасности жизнедеятельности обучающихся (воспитанников) в учебновоспитательном процессе
2.18	Работа с родителями (законными представителями)
2.19	Сохранность численности обучающихся (воспитанников) в группах
2.20	Посещаемость воспитанников образовательных учреждений
2.21	Процент занятий, проводимых с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий
2.22	Степень удовлетворенности преподаванием предмета с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий по результатам опроса всех участников образовательных отношений
2.23	Эффективное внедрение и использование педагогических технологий организации дистанционной учебной деятельности
2.24	За осуществление подготовки учебных комплексов по новым дисциплинам, вводимым в связи с изменением учебных планов
2.25	За наставничество (в размере не менее 15 % от должностного оклада, ставки заработной платы)
2.26	Востребованность дополнительных общеобразовательных программ (обязательно для учреждений, программы которых включены в реестр образовательных программ персонафицированного финансирования дополнительного образования детей)

3. Учебно-вспомогательный, медицинский и обслуживающий	
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 в 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 режима работы пищеблока
3.8	Обеспечение сохранности имущества и инвентаря, принадлежащего учреждению
3.9	Обеспечение контроля за санитарным состоянием помещений бассейна
3.10	Обеспечение выполнения всех разделов, касающихся санитарно-противо-эпидемического 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 учащихся и их родителей о режиме питания, восстановлении после перенесенных заболеваний
3.13	Мониторинг санитарного состояния помещений

Качественные показатели эффективности деятельности работнику учреждения устанавливаются с указанием конкретного размера стимулирующих выплат за каждый из показателей с учетом достижения целей и показателей эффективности деятельности учреждения.

Комиссия по установлению стимулирующих выплат работникам учреждения, созданная в учреждении, не реже одного раза в квартал оценивает результаты выполнения качественных показателей эффективности деятельности работников и определяет конкретные размеры надбавки за качественные показатели эффективности деятельности работникам учреждения, которые устанавливаются приказом руководителя учреждения. Периодичность оценки результатов выполнения качественных показателей эффективности деятельности работников устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения.

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

Показатели эффективности деятельности работника учреждения и размеры надбавки за качественные показатели эффективности деятельности определяются по каждой должности (профессии).

Показатели эффективности деятельности работников должны быть направлены на эффективное выполнение их должностных (профессиональных) обязанностей, а также должны быть проверяемыми и измеримыми. (Пункт в редакции, введенной постановлением мэрии от 23.03.2022 N 932, - см. предыдущую редакцию)

4.9. Премия за выполнение важных и особо важных заданий работнику устанавливается приказом руководителя учреждения за качественное и оперативное выполнение конкретного важного или особо важного задания, не входящего в круг основных обязанностей работника, в размере не более 50 % должностного оклада (оклада). Основанием для осуществления премиальных выплат за выполнение важных и особо важных заданий является наличие поручения руководителя учреждения конкретному работнику (работникам) выполнить особо важные работы (важную работу) в установленный срок. Решение о выплате единовременной премии за выполнение важных и особо важных заданий и ее размере принимается руководителем учреждения и оформляется локальным нормативным актом.

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

Критерии, по которым выполнение заданий относится к важным и особо важным, определяются в Положении, коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах учреждений.

Рекомендуемые критерии, по которым выполнение задания относится к важным и особо важным, приведены в таблице 6.

Таблица 6

№ п/п	Наименование критерия, по которому выполнение задания относится к важному и особо важному
1	2
1	Своевременная подготовка к новому учебному году (подготовка групп, кабинетов к приемке городской комиссией к началу учебного года)
2	Оперативное устранение снежных заносов
3	Разработка, внедрение, реализация программ, проектов, инновационных технологий
4	Результативное участие учреждения, педагогических работников в конкурсах и мероприятиях, проводимых на муниципальном, региональном, всероссийском, международном уровнях. Результаты участия в конкурсных мероприятиях. Поощрение победителей конкурсов осуществляется при предоставлении подтверждающих документов, грамот, дипломов, сертификатов
5	Представление инновационного опыта работы учреждения на фестивалях, форумах, конференциях, совещаниях, проводимых на различных уровнях (на федеральном уровне, межрегиональном уровне, региональном уровне)
6	Организация и участие в культурно-массовых мероприятиях на муниципальном, региональном, межрегиональном, всероссийском, международном уровнях
7	Особый вклад в развитие учреждения или сферы образования: разработка и публикация методических материалов по направлениям развития системы образования, разработка и апробация новых подходов и технологий, обеспечивающих повышение эффективности образовательной деятельности

4.10. Премия по итогам календарного периода (месяц, год) работнику учреждения устанавливается приказом руководителя учреждения. Основным критерием для выплаты премии по итогам календарного периода служит успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде. Размер премии работнику определяет руководитель учреждения на основании предложений комиссии по установлению выплат стимулирующего характера работникам, созданной в учреждении.

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

Доля премии по итогам календарного периода в общем объеме выплат стимулирующего характера в учреждении за соответствующий период не должна превышать 30 %. (Пункт в редакции, введенной постановлением мэрии от 23.03.2022 N 932, - см. предыдущую редакцию)

4.11. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера работнику учреждения определяются учреждением самостоятельно в пределах фонда оплаты труда, устанавливаются трудовым договором в соответствии с коллективным договором, соглашением в сфере труда по муниципальным учреждениям, подведомственным департаменту образования мэрии города Новосибирска, на 2021 - 2023 годы, зарегистрированным в комитете по труду

мэрии города Новосибирска от 30.12.2020 N 4, локальным нормативным актом, разработанным в соответствии с Положением.

4.12. Объем стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения должен составлять не менее 20 % от фонда оплаты труда учреждения.

4.13. Из средств, полученных от приносящей доход деятельности, на стимулирующие выплаты работникам учреждения рекомендуется привлекать до 65 % доходов, из них не более 20 % распределяется на оплату труда работникам административно-управленческого и обслуживающего персонала.

#### 5. Условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера

5.1. Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются при заключении с ними трудовых договоров и издании на их основании распоряжений мэрии города Новосибирска, приказов начальника департамента.

Трудовой договор заключается в соответствии с типовой формой трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 N 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

5.2. Условия оплаты труда заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения устанавливаются трудовым договором между руководителем учреждения и заместителями руководителя учреждения, главным бухгалтером в соответствии с Положением и коллективным договором, соглашением в сфере труда по муниципальным учреждениям, подведомственным департаменту образования мэрии города Новосибирска, на 2021 - 2023 годы, зарегистрированным в комитете по труду мэрии города Новосибирска от 30.12.2020 N 4, локальным нормативным актом учреждения. (Пункт в редакции, введенной постановлением мэрии от 23.03.2022 N 932, - см. предыдущую редакцию)

5.3. Размеры должностных окладов руководителя учреждения устанавливаются с учетом группы по оплате труда руководителей, к которой отнесено учреждение.

Группа по оплате труда руководителя учреждения определяется исходя из количества баллов в соответствии с таблицей 7. Количество баллов, предусмотренных таблицей 7, получается путем суммирования баллов по показателям и условиям, характеризующим деятельность учреждения.

Таблица 7

N п/п	Тип учреждения образования	Группа по оплате труда руководителей, баллы			
		I	II	III	IV
1	2	3	4	5	6
1	Учреждения образования (за исключением учреждений, указанных в строках 2 - 4 таблицы)	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 поведением; общеобразовательные школы-интернаты; дошкольные образовательные организации для детей с ограниченными возможностями здоровья (компенсирующего вида)	351 и более	От 251 до 350	От 151 до 250	До 150
3	Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение города Новосибирска «Технический лицей при Сибирском государственном университете геосистем и технологий»	401 и более	От 301 до 400	До 300	
4	Муниципальное казенное учреждение города Новосибирска «Отдел технического надзора и развития материально-технической базы образовательных	2800 и более	1800 - 2800	800 - 1799	Менее 800

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 руководителей утверждается приказом начальника департамента в соответствии с критериями, приведенными в таблице 8.

Таблица 8

N п/п	Показатель	Условие	Количество, баллов			
			Общеобразовательные организации	Дошкольные образовательные организации	Организации дополнительного образования	Прочие организации (городские центры, Пом...
1	2	3	4	5	6	7



1	Количество обучающихся (воспитанников, отдыхающих) в образовательных учреждениях, за исключением указанных в строке 2 таблицы	Из расчета за каждого обучающегося (воспитанника , отдыхающего )	0,5	0,5	0,5	
2	Количество обучающихся (воспитанников) на полном государственном обеспечении в учреждении	Из расчета за каждого обучающегося (воспитанника )	1	1	1	
3	Количество работников в учреждении	Из расчета за каждого работника	0,3	0,3	0,3	0,3
4	Количество групп в дошкольных учреждениях, в том числе:	Из расчета за группу				
	раннего возраста (до 3 лет)		5	5		
	комбинированной направленности		8	8		
	компенсирующей направленности		10	10		
	оздоровительной направленности		5	5		
	с 24-часовым пребыванием детей		5	5		
5	Количество форм альтернативного дошкольного образования, в том числе:	Из расчета за группу				
	группы кратковременного пребывания		8	8		
	консультационный 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	-	-	-	
	подготовительных		10	-	-	-	
7	Режим работы образовательного учреждения в две смены		5				
8	Превышение плановой (проектной) наполняемости (по классам (группам) или по количеству обучающихся) в образовательных организациях, реализующих программы	За каждые 50 человек или каждые 2 класса (группы)	15	15			
9	Круглосуточное пребывание обучающихся (воспитанников) в учреждениях	При наличии от 1 до 3 групп с круглосуточным пребыванием обучающихся (воспитанников)	10	10			
		При наличии 4 и более групп с круглосуточным пребыванием обучающихся (воспитанников)	30	30			
		При круглосуточном 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 (ДОУ при СОШ; подготовительные отделения и курсы; методические и учебно-методические подразделения;	За каждое структурное подразделение	30	30	30	
11	Наличие творческих коллективов в составе не менее 7 участников, действующих не менее 2 лет и участвующих в выездных концертных мероприятиях	Из расчета за каждый коллектив	10	10	10	

12	Наличие специализированных помещений, оборудованных в соответствии с требованиями ФГОС и используемых в образовательном процессе (медицинский кабинет, кабинет психолога, кабинет учителя- логопеда, музыкальный зал, спортивный зал, изостудия, комната психологической разгрузки, театральная студия, библиотека, игротека, бассейн, спортивная площадка, стадион, зимний сад, компьютерные классы, производственные мастерские, класс хореографии, столовая)	Из расчета за каждый вид	10	10	10			
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	Н б
14	Наличие оборудованного и 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, очистных сооружений, накопительных водонагревателей (резервное водоснабжение), прачечной, складских помещений (овощехранилищ), гаражей	Из расчета за каждый объект	20	20	20	
17	Координация финансово-хозяйственной деятельности учреждений города	Из расчета за каждое учреждение				5
18	Создание условий для роста профессионального мастерства педагогов учреждений города	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, аттестации педагогических работников	Из расчета за каждое учреждение				5	
21	Реализация функций по организации питания учащихся, воспитанников учреждений города	Из расчета за каждое учреждение				25	
22	Контроль за потреблением коммунальных услуг	Из расчета за каждый объект					
23	Контроль за состоянием инженерных коммуникационных сетей	Из расчета за каждое учреждение					
24	Контроль за проведением капитального и текущего ремонта в муниципальных учреждениях	Из расчета за каждое учреждение					
25	Согласование смет, актов выполненных работ по текущему и капитальному ремонту зданий, помещений муниципальных учреждений	Из расчета за каждое учреждение					

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

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

в организации дополнительного образования - по списочному составу постоянно обучающихся на 1 января. При этом дети, занимающиеся в нескольких кружках, секциях, группах, в списочном составе обучающихся в учреждении дополнительного образования учитываются 1 раз;

в организациях дополнительного образования, осуществляющих организацию отдыха и оздоровления детей, - по количеству принятых детей на отдых и оздоровление в смену (заезд).

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

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

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

5.4. Размеры должностных окладов заместителей руководителей учреждений устанавливаются на 10 - 30 % ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

5.5. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера руководителю учреждения устанавливаются трудовым договором в соответствии с Положением 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. (Абзац в редакции, введенной постановлением мэрии от 23.03.2022 N 932, - см. предыдущую редакцию)

Выплаты компенсационного характера заместителям руководителей, главным бухгалтерам учреждений устанавливаются руководителями этих учреждений в соответствии с Положением. (Абзац в редакции, введенной постановлением мэрии от 23.03.2022 N 932, - см. предыдущую редакцию)

При установлении компенсационных выплат характеристика условий труда должна быть отражена в трудовых договорах.

5.6. Сверхурочная работа руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения за первые два часа работы оплачивается в полуторном размере, в последующие часы - в двойном размере.

5.7. Руководители и заместители руководителя образовательных организаций, реализующих общеобразовательные программы, а также дополнительные образовательные программы, наряду с работой, определенной трудовым договором, могут замещать в той же образовательной организации должности педагогических работников без занятия штатной должности (далее - учебная нагрузка) в классах, группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

Учебная нагрузка руководителю и заместителям руководителя учреждений, реализующих общеобразовательные программы, предоставляется в объеме не более 300 часов в год (с учетом количества недель по учебному плану).

Предоставление учебной нагрузки руководителю и заместителям руководителей осуществляется при условии, если учителя, преподаватели, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой (учебной нагрузкой) по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

Решение о замещении должности педагогических работников в отношении руководителей учреждений принимается начальником департамента.

Выполнение главными бухгалтерами дополнительной работы по совмещению и внутреннему совместительству разрешается в случаях замены временно отсутствующего специалиста по основной деятельности (временная нетрудоспособность, отпуск, командировка).

Решение о замещении должности педагогических работников в отношении заместителей руководителей учреждений, а также о выполнении главными бухгалтерами дополнительной работы по совмещению и внутреннему совместительству принимается руководителями учреждений. (Пункт в редакции, введенной постановлением мэрии от 23.03.2022 N 932, - см. предыдущую редакцию)

5.8. Размер доплаты за особенности деятельности учреждения и отдельных категорий работников руководителю учреждения устанавливается в соответствии с таблицей 9.

Таблица 9

№ п/п	Типы учреждений, классов и групп, условия выполнения работ	Размер доплаты, в % от
1	2	3
1	Классы (группы) учреждений, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам (для глухих, слабослышащих, позднооглохших, слепых, слабовидящих, с тяжелыми нарушениями речи, с нарушениями опорно-двигательного аппарата, с задержкой психического развития, с умственной отсталостью, с расстройствами аутистического спектра, со сложными дефектами и других обучающихся с ограниченными возможностями здоровья), а также программам дошкольного образования (в группах компенсирующей направленности) в дошкольных образовательных организациях и в общеобразовательных организациях	20
2	Образовательные учреждения, реализующие программы дошкольного образования и имеющие группы комбинированной направленности, с совместным пребыванием здоровых детей и детей с ограниченными возможностями здоровья	20

При наличии у руководителя учреждения права на доплату по нескольким основаниям доплата устанавливается по одному из оснований по выбору руководителя учреждения.

Заместителям руководителя размер доплаты за особенности деятельности учреждения устанавливается руководителем учреждения в соответствии с локальным актом учреждения.

5.9. Размер надбавки за ученую степень, ученое звание руководителям, их заместителям, главным бухгалтерам рекомендуется устанавливать в соответствии с таблицей 10.

Таблица 10

№ п/п	Наименование надбавки за ученую степень, ученое звание	Размер надбавки, % должностного оклада (оклада)
1	2	3
1	За ученое звание доцента, профессора по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)	10



2	За ученую степень кандидата наук по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)	15
3	За ученую степень доктора наук по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)	20

При наличии у руководителя, их заместителя, главного бухгалтера двух и более ученых степеней или ученых званий надбавка устанавливается за одно из них.

Установление надбавки за наличие ученой степени, ученого звания производится со дня присвоения ученой степени, учетного звания.

5.10. Размер надбавки за почетные звания, нагрудные знаки и другие отличия, соответствующие профилю выполняемой работы, устанавливается от должностного оклада руководителям, имеющим: (пункт в редакции, введенной постановлением мэрии от 23.03.2022 N 932, - см. предыдущую редакцию)

5.10.1. 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, соответствующие профилю выполняемой работы,- в размере 20 %. (Подпункт дополнительно введен постановлением мэрии от 23.03.2022 N 932)

5.10.2. Спортивные звания: Мастер спорта России международного класса, Мастер спорта России, Гроссмейстер России; Мастер спорта СССР международного класса, Гроссмейстер СССР и другие, соответствующие профилю выполняемой работы,- в размере 18%. (Подпункт дополнительно введен постановлением мэрии от 23.03.2022 N 932)

5.10.3. Нагрудные знаки: Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации, За милосердие и благотворительность, Почетный работник общего образования Российской Федерации, Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации, Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации, Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации, Почетный работник науки и техники Российской Федерации, Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации, Отличник народного просвещения, Отличник профессионально-технического образования, Отличник физической культуры, Отличник профессионально-технического образования РСФСР, Почетный наставник, За верность профессии, Молодость и Профессионализм, медаль К. Д.Ушинского и другие, соответствующие профилю выполняемой работы,- в размере 16 %. (Подпункт дополнительно введен постановлением мэрии от 23.03.2022 N 932) (Подпункт редакции, введенной постановлением мэрии от 25.07.2022 N 2510, - см. предыдущую редакцию)

5.10.4. Государственные награды: медаль ордена «За заслуги перед Отечеством» I, II степени, знак отличия «За безупречную службу» и другие, соответствующие профилю выполняемой работы, государственные награды - в размере 25%. (Подпункт дополнительно введен постановлением мэрии от 23.03.2022 N 932)

5.10.5. Почетную грамоту Президента Российской Федерации, Министерства просвещения Российской Федерации, отраслевых Министерств Российской Федерации- в размере 15%. (Подпункт дополнительно введен постановлением мэрии от 23.03.2022 N 932)

5.10.6. Знак отличия Министерства просвещения Российской Федерации «Отличник

просвещения» - в размере 25%. (Подпункт дополнительно введен постановлением мэрии от 23.03.2022 N 932)

5.10.7. Благодарность Министерства просвещения Российской Федерации - в размере 5%. (Подпункт дополнительно введен постановлением мэрии от 23.03.2022 N 932)

5.10.8. Выплата надбавок за наличие почетного звания, нагрудного знака и других отличий, соответствующих профилю выполняемой работы, производится только по основной работе.

При наличии у руководителей, заместителя, главного бухгалтера нескольких почетных званий, нагрудных знаков и других отличий, соответствующих профилю выполняемой работы, выплата производится по одному из оснований по выбору руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера.

Установление надбавки за наличие почетного звания, нагрудного знака и другого отличия, соответствующего профилю выполняемой работы, производится со дня присвоения почетного звания нагрудного знака и другого отличия, соответствующего профилю выполняемой работы. (Подпункт дополнительно введен постановлением мэрии от 23.03.2022 N 932)

5.11. Надбавка за квалификационную категорию руководителю учреждения может быть назначена однократно при прохождении аттестации на первую или высшую категорию в размере 100 % должностного оклада.

5.12. Размер надбавки за продолжительность непрерывной работы руководителю учреждения устанавливается исходя из продолжительности работы в учреждениях образования в должности руководителя в следующих размерах:

- 10 % должностного оклада (оклада) - от 1 года до 5 лет;
- 15 % должностного оклада (оклада) - от 5 года до 10 лет;
- 20 % должностного оклада (оклада) - от 10 года до 15 лет;
- 25 % должностного оклада (оклада) - от 15 года до 20 лет;
- 30 % должностного оклада (оклада) - свыше 20 лет.

5.13. Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности устанавливается руководителю учреждения:

в размере до 510 % должностного оклада по результатам выполнения качественных показателей эффективности деятельности учреждения, предусмотренных строками 1 - 30 таблицы 11, за предшествующий период; (абзац в редакции, введенной постановлением мэрии от 23.03.2022 N 932, постановлением мэрии от 25.07.2022 N 2510, постановлением мэрии от 23.08.2023 N 4433, - см. предыдущую редакцию)

в размере, не превышающем более чем на 30 % средний размер надбавки работникам учреждения за качественный показатель эффективности деятельности учреждения, предусмотренный строкой 31 таблицы 11, за предшествующий период. (Абзац редакции, введенной постановлением мэрии от 25.07.2022 N 2510, - см. предыдущую редакцию)

Таблица 11

N п/п	Критерий	Значение	Удельный вес показателя в размере надбавки за качественные показатели эффективности деятельности %			Период оценки критерия
			Образовательные организации	Прочие организации	МКУ «ОТН и РМТБ ОУ»	

			общеобразовательные организации	дошкольные образовательные организации	организации дополнительного образования			
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Выполнение планового объема оказываемых муниципальных услуг (работ), установленного муниципальным заданием	От 99,9 до 100 %	5	5	7	19	19	Один раз в год
2	Сохранение численности обучающихся	От 99 до 100 %	3	3	3			Два раза в год
		от 95 до 98 %	2	2	2	-	-	
		от 90 до 94 %	1	1	1	-	-	
3	Обеспечение фактического посещения образовательной организации в процентах от планового объема оказываемой муниципальной услуги.	80 % и выше		15				Два раза в год
4	Доля педагогических работников, прошедших повышение квалификации, профессиональную переподготовку, обучение	Выше 50 % от общего количества педагогических работников	3	3	3			Один раз в год
		от 30 до 50 % от общего количества педагогических	2	2	2			

		до 30 % от общего количества педагогических работников	1	1	1			
5	Стабильность коллектива	Доля уволенных работников количества работающих до 3 %	5	5	5	6	6	Два раза в год
		доля уволенных работников от общего количества работающих от 3 до 5 %	2	2	2	3	3	
6	Укомплектованность штатной численностью	100 % от общей штатной численности	4	4	4	19	19	Два раза в год
		от 95 до 99 % от общей штатной численности	3	3	3	15	15	
		от 90 до 94 % от общей штатной численности	2	2	2	10	10	
7	Развитие позиционирования деятельности учреждения в открытых источниках, в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и социальных сетях	Еженедельно	3	3	3	3	3	Два раза в год
		ежемесячно	2	2	2	2	2	

		не менее 1 раза в квартал	1	1	1	1	1	
8	Отсутствие нарушений, выявленных при проведении плановых и внеплановых проверок, проверок надзорных органов	Отсутствие нарушений	5	5	5	5	5	Два раза в год
		при наличии нарушений	-	-	-	-	-	
9	Отсутствие нарушений по содержанию и срокам предоставления всех видов отчетности, исполнению договорных	Отсутствие нарушений	5	5	5	5	5	Два раза в год
		при наличии нарушений	-	-	-	-	-	
10	Положительная (устойчивая) динамика системного привлечения молодых специалистов	Доля педагогическ их работников в возрасте до 35 лет от общей численности педагогическ их работников не менее 20 %	2	2	2			Два раза в год

11	Участие в реализации региональных проектов; победители конкурсного отбора по реализации образовательной программы дошкольного образования в нескольких образовательных областях	Да	10	5				Два раза в год
12	Рост средней заработной платы работников учреждения в отчетном году без учета повышения размера заработной платы в соответствии с нормативными правовыми актами Губернатора Новосибирской области и Правительства Новосибирской области	Да	7	7	7	8	8	Оди нраз в год
		нет	-	-	-	-	-	

13	Сохранение достигнутого соотношения между уровнем оплаты труда отдельных категорий работников и уровнем средней заработной платы в Новосибирской области	Да	4	4	4			Один раз в год
		нет	-	-	-	-	-	
14	Создание безопасного образовательного условия для охраны жизни и здоровья обучающихся	Отсутствие случаев травматизма обучающихся	2	2	2			Два раза в год
		при наличии случаев травматизма						
15	Создание психологически комфортного образовательного пространства для обучающихся	Отсутствие конфликтных ситуаций с участием обучающихся	2	2	2			Два раза в год
		при наличии конфликтных ситуаций						
16	Создание условий для индивидуализации образования, в том числе для обучающихся с ОВЗ и инвалидов	Наличие условий	8	8	8			Один раз в год

17	Удельный вес аттестованных работников	От 95 до 100 %	6	6	6	3	3	Два раза в год
		от 90 до 94 %	4	4	4	2	2	
		от 85 до 89 %	2	2	2	1	1	
18	Отсутствие обоснованных претензий и жалоб	Да	5	5	5	18	5	Два раза в год
19	Наличие лауреатов победителей (из числа обучающихся) олимпиад, конкурсов, конференций, фестивалей, проектов, соревнований, смотров, игр	Международный уровень	4	4	4			Два раза в год
		всероссийский	3	3	3	-	-	
		региональный или областной	2	2	2			
		городской (муниципальный) уровень	1	1	1			
20	Отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися	Да	2					Два раза в год
		нет	-	-	-	-	-	
21	Удельный вес работников, имеющих высшее профессиональное образование	От 98 % и более от общей численности работников	3	3	3	3	3	Два раза в год
		от 95 до 97 %	2	2	2	2	2	
		от 90 до 94 %	1	1	1	1	1	



22	Организация и качественное проведение городских мероприятий для детей и взрослых	Да			10			Два раза в год
23	Осуществление социального партнерства между работодателем и работниками (наличие своевременно заключенного культурно-оздоровительных мероприятий, наличие системы управления охраной труда в учреждении)	При выполнении всех условий	3	3	3	3	3	Один раз в год
		При выполнении двух условий	2	2	2	2	2	
		При выполнении одного условия	1	1	1	1	1	

24	Ресурсное обеспечение проведения городских мероприятий в соответствии с планом департамента образования (научно-методическое, культурно-массовое, информационное, консультационное, аналитическое)	Да			8	8	5	Два раза в год
25	Своевременное обследование технического состояния зданий, коммуникаций, оборудования учреждений	Да					9	Два раза в год
26	Обеспечение своевременного проведения работ подрядчиками	Отсутствие замечаний					7	Два раза в год
Итого по строкам 1 - 30, %				100	100	100	100	100
27	Организация работы учреждения по увеличению доходов учреждения от оказания платных услуг и иной приносящей доход	При наличии доходов от оказания платных услуг и иной приносящей деятельности	В размере, не превышающем более чем на 30 % средний размер выплаты работникам учреждения из фонда оплаты труда, сформированного из средств, полученных учреждением от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности					Ежеквартально

5.14. Комиссия по установлению стимулирующих выплат руководителям учреждений, созданная в департаменте, два раза в год оценивает результаты выполнения качественных показателей эффективности деятельности учреждений и определяет конкретные размеры надбавки за качественные показатели эффективности деятельности руководителям учреждений, которые устанавливаются приказом начальника департамента.

Размер надбавки руководителю учреждения за качественный показатель эффективности деятельности учреждения, предусмотренный строкой 31 таблицы 11, определяется с периодичностью один раз в квартал: на 1 января, 1 апреля, 1 июля, 1 октября и устанавливается приказом начальника департамента. (Абзац в редакции, введенной постановлением мэрии от 25.07.2022 N 2510, - см. предыдущую редакцию) (Пункт в редакции, введенной постановлением мэрии от 23.03.2022 N 932, - см. предыдущую редакцию)

5.15. Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности и премии по итогам календарного периода не начисляются руководителю учреждения при наличии его вины в случаях, предусмотренных пунктом 5.10 Положения об установлении системы оплаты труда, утвержденного постановлением мэрии города Новосибирска от 18.09.2019 N 3477. а также в случаях:

наложения дисциплинарного взыскания в соответствии с ТРУДОВЫМ кодексом Российской Федерации:

нарушения требований, нормативов, установленных Положением об установлении системы оплаты труда работников, утвержденным постановлением мэрии города Новосибирска от 18.09.2019 N 3477. Положением.

При наличии указанных случаев надбавка за качественные показатели эффективности деятельности и премия по итогам календарного периода руководителю учреждения не начисляются за месяц, следующий за месяцем, в котором установлен факт нарушения.

Установление отсутствия (наличия) вины руководителя и решение о неначислении надбавки за качественные показатели эффективности деятельности и премии по итогам календарного периода руководителям учреждений принимается комиссией по установлению стимулирующих выплат руководителям учреждений, созданной в департаменте. (Пункт в редакции, введенной постановлением мэрии от 25.07.2022 N 2510, - см. предыдущую редакцию)

5.16. Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности главному бухгалтеру учреждения не начисляется в случаях, предусмотренных пунктом 5.15 Положения об установлении системы оплаты труда, утвержденного постановлением мэрии города Новосибирска от 18.09.2019 N 3477. (Пункт в редакции, введенной постановлением мэрии от 23.03.2022 N 932, - см. предыдущую редакцию)

5.17. Руководителям учреждений премия за выполнение важных и особо важных заданий устанавливается приказом начальника департамента, за качественное и оперативное выполнение важного или особо важного задания выплачивается единовременно при наличии экономии фонда оплаты труда, утвержденного на текущий финансовый год, в размере не более 50 % должностного оклада.

К работам, за выполнение которых выплачивается премия за выполнение важных и особо важных заданий, не относятся работы, выполняемые в плановом порядке.

Перечень работ, за выполнение которых руководителю учреждения выплачивается премия за выполнение важных и особо важных заданий, приведен в таблице 13.

Таблица 13

№ п/п	Работы, за выполнение которых руководителю учреждения выплачивается премия за выполнение
1	2
1	Стратегические проекты отраслевого уровня
2	Работы по предотвращению аварийных ситуаций
3	Устранение аварийных ситуаций и их последствий
4	Качественное и оперативное выполнение дополнительного объема работ (без оплаты) наряду с успешным выполнением основных функций

5	Реализация экспериментальных и инновационных проектов
6	Непредвиденные и дополнительные работы
7	Разработка программ, проектов, инновационных технологий
8	Улучшение результатов деятельности учреждения по результатам мониторинга за календарный год
9	Улучшение результатов деятельности по итогам мониторинга за учебный год
10	Организация и проведение мероприятий на межрегиональном уровне, на региональном уровне
11	Представление опыта работы учреждения на фестивалях, конференциях, форумах
12	Организация и участие в культурно-массовых мероприятиях на муниципальном, региональном, всероссийском, международном уровнях
13	Особый вклад в развитие учреждения или сферы образования: разработка и публикация методических материалов по направлениям развития системы образования, разработка и апробация новых подходов и технологий, обеспечивающих повышение эффективности образовательной деятельности
14	Представление инновационного опыта образовательных учреждений на конференциях, совещаниях, проводимых на различных уровнях (на международном, федеральном, межрегиональном, региональном уровне)

5.18. Премия по итогам календарного периода (месяц, год) руководителю учреждения устанавливается приказом начальника департамента при условии выплаты премии работникам учреждения, отсутствия нарушений исполнительской дисциплины. Размер премии по итогам календарного периода (месяц, год) руководителю определяет начальник департамента на основании предложений комиссии по установлению стимулирующих выплат руководителю учреждения, созданной в департаменте, за достигнутые результаты работы учреждения.

Премия руководителю по итогам календарного периода (месяц, год) выплачивается при наличии экономии фонда оплаты труда, утвержденного в текущем календарном периоде. (Пункт в редакции, введенной постановлением мэрии от 23.03.2022 N 932, - см. предыдущую редакцию)

5.19. Премииальные выплаты заместителям руководителя учреждения и главным бухгалтерам по итогам работы за календарный период не выплачиваются при наличии в периоде, за который выплачивается премия, следующих упущений в работе: (абзац в редакции, введенной постановлением мэрии от 23.03.2022 N 932, - см. предыдущую редакцию)

наложения дисциплинарного взыскания в соответствии с ТРУДОВЫМ кодексом Российской Федерации:

финансовых нарушений в деятельности учреждения по результатам проверок контролирующих организаций;

нецелевого или неэффективного использования бюджетных средств; неправомерных расходов;

образования несанкционированной дебиторской и кредиторской задолженности; неполного освоения лимитов бюджетных обязательств по итогам года; несвоевременного представления установленной бюджетной отчетности;

чрезвычайных ситуаций в учреждении, обусловленных недобросовестным исполнением должностных обязанностей.

Решение о невыплате премии по итогам работы за календарный период руководителю учреждения при наличии оснований принимается комиссией департамента по установлению

выплат стимулирующего характера руководителям учреждений образования, решение о невыплате премии по итогам работы за календарный период заместителям руководителя и главным бухгалтерам принимается комиссией по установлению выплат стимулирующего характера учреждения.

5.20. Условия выплат стимулирующего характера заместителям руководителя, главному бухгалтеру осуществляются в соответствии с разделом 4 Положения.

Максимальный размер надбавки за качественные показатели эффективности деятельности заместителям руководителя и главному бухгалтеру не должен превышать предельного размера надбавки за качественные показатели эффективности деятельности руководителя соответствующего учреждения. (Абзац дополнительно введен постановлением мэрии от 23.03.2022 N 932)

5.21. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения, формируемый за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемый за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этого учреждения устанавливается:

при финансировании из средств субвенций из областного бюджета Новосибирской области-в зависимости от группы по оплате труда руководителей:

№ п/п	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
1	2	3	4
1	IV группа	3,5	2,8
2	III группа	4,0	3,2
3	II группа	4,5	3,6
4	I группа	5,0	4,0

при финансировании из средств бюджета города Новосибирска -в зависимости от среднесписочной численности работников, в соответствии с Положением об установлении системы оплаты труда, утвержденным постановлением мэрии города Новосибирска от 18.09.2019 N 3477

№ п/п	Среднесписочная численность работников учреждения, человек	Превышение среднемесячной заработной платы руководителя над среднемесячной заработной платой работников не более, раз	Превышение среднемесячной заработной платы каждого из заместителей руководителя, главного бухгалтера над среднемесячной
1	2	3	4
1	До 100	3,0	2,4
2	101 -200	3,5	2,8
3	201 - 300	4,0	3,2
4	301 - 1000	4,5	3,6
5	Более 1000	5,0	4,0

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

Определение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителя, главного бухгалтера и работников учреждений в целях определения уровня соотношения осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 N 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы», а также указаниями по заполнению форм федерального статистического наблюдения «Сведения о численности и заработной плате работников», утверждаемыми федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета. (Пункт дополнительно введен постановлением мэрии от 23.03.2022 N 932)

## 6 Заключительные положения

6.1. Руководители учреждений используют экономию фонда оплаты труда, полученную за счет проведения мероприятий по оптимизации штатной численности и изменению трудового процесса, на увеличение заработной платы работников, в том числе на обеспечение достигнутого соотношения между уровнем оплаты труда отдельных категорий работников бюджетной сферы и уровнем средней заработной платы в Новосибирской области.

6.2. На должностные оклады (оклады, тарифные ставки), выплаты компенсационного и стимулирующего характера начисляется районный коэффициент в размере 1,25 в соответствии с постановлением администрации Новосибирской области от 20.11.1995 N 474 «О введении повышенного районного коэффициента к заработной плате на территории области». (Пункт в редакции, введенной постановлением мэрии от 23.03.2022 N 932, - см. предыдущую редакцию)

6.3. При наступлении у работника, руководителя учреждения права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

6.4. Месячная заработная плата работников, отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда или минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области, в случае его заключения.

Содержание документа: [Illegible text]

Содержание документа: [Illegible text]

Содержание документа: [Illegible text]

Содержание документа: [Illegible text]



Прочито, пронумеровано,  
скреплено печатью  
листов.  
Завед. МАДОУ д/с № 450  
Т.Н.Пылаева

