МЭРИЯ ГОРОДА НОВОСИБИРСКА

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

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

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», постановлением мэрии города 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 заработной платы работников муниципальных учреждений города Новосибирска», руководствуясь Уставом города Новосибирска, ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить Положение 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 (приложение).

2. Признать утратившими силу постановления мэрии города Новосибирска:

от 29.08.2013 № 8204 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет Главное управление образования мэрии города Новосибирска»;

от 08.10.2013 № 9446 «О внесении изменений в Положение о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет Главное управление образования мэрии города Новосибирска, утвержденное постановлением мэрии города Новосибирска от 29.08.2013 № 8204»;

от 11.03.2014 № 1956 «О внесении изменений в Положение о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет Главное

0 000006 455002

управление образования мэрии города Новосибирска, утвержденное постановлением мэрии города Новосибирска от 29.08.2013 № 8204»;

от 23.06.2014 № 5230 «О внесении изменений в Положение о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет Главное управление образования мэрии города Новосибирска, утвержденное постановлением мэрии города Новосибирска от 29.08.2013 № 8204»;

от 16.09.2015 № 5742 «О внесении изменений в Положение о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет Главное управление образования мэрии города Новосибирска, утвержденное постановлением мэрии города Новосибирска от 29.08.2013 № 8204»;

от 04.07.2016 № 2929 «О внесении изменений в постановление мэрии города Новосибирска от 29.08.2013 № 8204 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет Главное управление образования мэрии города Новосибирска»;

от 14.05.2018 № 1687 «О внесении изменений в Положение о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент образования мэрии города Новосибирска, утвержденное постановлением мэрии города Новосибирска от 29.08.2013 № 8204».

3. Департаменту информационной политики мэрии города Новосибирска обеспечить опубликование постановления.

4. Контроль за исполнением постановления возложить на первого заместителя мэра города Новосибирска Буреева Б. В.

Мэр города Новосибирска А. Е. Локоть

Монич
2274550
Куликова
2274528
Калина
2274618
Департамент образования

Приложение
к постановлению мэрии
города Новосибирска
от 17.02.2020 № 557

ПОЛОЖЕНИЕ
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

1. Общие положения

1.1. Положение 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 (далее – Положение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Уставом города Новосибирска, постановлением мэрии города 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 заработной платы работников муниципальных учреждений города Новосибирска» (далее – Положение об установлении системы оплаты труда, утвержденное постановлением мэрии города Новосибирска от 18.09.2019 № 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 учреждений устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Новосибирской области и нормативными правовыми актами органов местного самоуправления города Новосибирска с учетом государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и мнения соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов) и 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 предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

1.4. Оплата труда работников общеобразовательных учреждений определяется в соответствии с порядком формирования и расходования фонда оплаты труда и системе оплаты труда работников государственных общеобразовательных организаций Новосибирской области, утвержденным постановлением Губернатора Новосибирской области от 31.08.2007 № 341.

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.

Примерный перечень должностей работников, профессий работников определен в таблице 1.

Таблица 1

№ п/п	Виды и наименования учреждений, подведомственных департаменту	Наименования должностей и профессий работников, относящихся к основному персоналу
1	2	3
1	Общеобразовательные	Заместители руководителя, обеспечивающие организацию образовательного процесса; руководители структурных подразделений; педагогические работники; учебно-вспомогательный персонал
2	Дошкольные образовательные	Руководители структурных подразделений; педагогические работники; учебно-вспомогательный персонал
3	Дополнительного образования	Заместители руководителя, обеспечивающие организацию образовательного процесса; руководители структурных подразделений; педагогические работники (инструктор по физической культуре, инструктор-методист, концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, тренер-преподаватель, методист, старший методист, педагог-библиотекарь, инструктор-методист);

1	2	3
		учебно-вспомогательный персонал; художественный руководитель; библиотекарь; лаборант; специалист по учебно-методической работе; инженер; режиссер; ассистент режиссера; звукорежиссер; звукооператор; монтажер; аккомпаниатор; костюмер; художник; художник-оформитель; культорганизатор; заведующий учебно-производственной мастерской; заведующий кабинетом по фильмотеке; заведующий сектором освещения; заведующий отделом фильмопроизводства
4	Дополнительного профессионального образования	Заместители руководителя, обеспечивающие организацию образовательного процесса; руководители структурных подразделений; педагогические работники; учебно-вспомогательный персонал; журналист; режиссер кинопроизводства; хормейстер; главный специалист по сбору информации; главный специалист отдела обучения технических специалистов; главный специалист по защите информации; редактор; аналитик; инженер; инженер по обслуживанию серверного оборудования; техник-программист; программист; ведущий программист; инженер-программист; инженер-печатник; инженер-программист;

1	2	3
		техник; ведущий дизайнер; дизайнер; главный специалист по организации сетевой деятельности; инженер
5	Комбинаты питания	Заместитель директора по производству; заведующий производством; специалист по закупкам; товаровед; менеджер по снабжению; инженер-технолог; инженер-технолог ведущий; шеф-повар; повар; пекарь; грузчик-экспедитор; грузчик; водитель; начальник производства; обвальщик мяса; изготовитель овощных полуфабрикатов
6	Муниципальное казенное учреждение дополнительного образования города Новосибирска «Городской ресурсный центр по организации отдыха и оздоровления детей «Формула Успеха»	Начальник учебно-методического отдела; ведущий эксперт; ведущий психолог; заместитель начальника лагеря по воспитательной работе; начальник педагогической службы; педагог-организатор; старший вожатый; воспитатель; руководитель физического воспитания; педагог-психолог; психолог; педагог дополнительного образования; социальный педагог; заведующий хозяйством; администратор; помощник воспитателя; руководитель кружка; художник; культорганизатор; фотооператор; звукооператор;

1	2	3
		библиотекарь; вожатый; начальник медицинской службы; заместитель начальника медицинской службы; старшая медицинская сестра; врач; медицинская сестра; фельдшер; инструктор по лечебной физкультуре; заведующий столовой; заведующий производством; повар; официант; мойщик посуды; кухонный рабочий; кладовщик; начальник гаража; водитель автомобиля; электромеханик по обслуживанию столового оборудования 3 разряда; оперативный дежурный; слесарь-ремонтник; слесарь-сантехник; начальник административно-хозяйственной службы; заведующий складом; комендант; горничная 1 разряда; кастелянша; машинист по стирке и ремонту спецодежды; плотник; матрос-спасатель; шеф-повар; заместитель начальника лагеря по воспитательной работе; инструктор по физической культуре; заведующий гостиницей; дежурный по этажу гостиницы; начальник лагеря; заместитель начальника лагеря по административно-хозяйственной части; сторож 1 разряда; методист

1	2	3
7	Муниципальное казенное учреждение города Новосибирска «Отдел технического надзора и развития материально-технической базы образовательных учреждений»	Главный инженер; начальник отдела энергетики; ведущий инженер энергетик; инженер-энергетик; начальник отдела по капитальному и текущему ремонту; ведущий инженер по ремонту; ведущий инженер по технадзору; инженер по ремонту; инженер по надзору за строительством; начальник отдела по организации закупок; старший специалист по закупкам; консультант по закупкам; начальник отдела материально-технического снабжения; инженер; ведущий инженер по пожарной безопасности; ведущий инженер; инженер по снабжению
8	Муниципальное казенное учреждение города Новосибирска «Городской финансово-экономический центр»	Начальник отдела; заместитель начальника отдела; экономист; бухгалтер; бухгалтер-ревизор; программист

1.6. Оплата труда работников учреждений, в том числе руководителей, заместителей руководителя, главных бухгалтеров, 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 2018 – 2020 годы, зарегистрированным в комитете по труду мэрии города Новосибирска от 15.01.2018 № 1, локальным нормативным актом учреждения.

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

2. Порядок установления должностных окладов (окладов)

2.1. 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.

2.2. Размеры ставок заработной платы учителей устанавливаются работодателем в соответствии с постановлением Губернатора Новосибирской области от 31.08.2007 № 341 «О порядке формирования и расходования фонда оплаты труда и системе оплаты труда работников государственных общеобразовательных организаций Новосибирской области» из расчета стоимости образовательного часа, нормы учебной нагрузки в неделю на ставку (18 час.), среднегодового количества недель в месяц 4,35 (365 / 12 / 7 = 4,35) и коэффициента при наличии квалификационной категории в размере не менее 1,08 – за I квалификационную категорию и в размере не менее 1,16 – за высшую квалификационную категорию. При этом установленная стоимость образовательного часа должна обеспечить размер ставки заработной платы учителя с 18-часовой учебной нагрузкой в неделю не менее размера оклада без категории, установленного по должностям, отнесенным к 4 квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы должностей педагогических работников.

2.3. 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.

2.4. 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.

2.5. 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.

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 № 3477, соглашением в сфере труда по муниципальным учреждениям, подведомственным департаменту образования мэрии города Новосибирска, на 2018 – 2020 годы, зарегистрированным в комитете по труду мэрии города Новосибирска от 15.01.2018 № 1, и Положением.

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 № 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. Размер доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы и исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора приказом руководителя учреждения с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы и рекомендуется определять в размере не более 100 % должностного оклада (оклада) по совмещаемой должности.

3.8. Доплата за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается приказом руководителя учреждения работникам, допу-

щенным к государственной тайне на постоянной основе, в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 18.09.2006 № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны».

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

Таблица 2

№ п/п	Организации (классы, группы)	Категории должностей	Размер доплаты, % должностного оклада (оклада)
1	2	3	4
1	Организации, осуществляющие образовательную деятельность по адаптированным основным 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 дошкольные образовательные организации для детей с ограниченными возможностями здоровья (компенсирующего вида)	Заместители руководителя по учебно-воспитательной и воспитательной работе, педагогические работники	20
		Другие работники	15
2	Организации, осуществляющие наряду с образовательной деятельностью по основным образовательным программам образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам в классах, группах (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 де-	Заместители руководителя по учебно-воспитательной и воспитательной работе, педагогические работники	15*
		Другие работники	10**

1	2	3	4
	фектами и других обучающихся с ограниченными возможностями здоровья), а также дошкольные образовательные организации, имеющие группы для детей с ограниченными возможностями здоровья (компенсирующего вида)		
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	Медицинские работники	30
		Педагогические работники	20
		Другие работники	15
6	Общеобразовательные школы-интернаты	Работникам	15
7	Общеобразовательные учреждения, осуществляющие индивидуальное обучение на дому или в медицинской организации	Педагогические работники	20
8	Общеобразовательные учреждения, осуществляющие обучение в классах, группах с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий	Педагогические работники	20*
9	Общеобразовательные учреждения (классы, группы) с углубленным изучением отдельных предметов, предметных областей соответствующей образовательной программы	Педагогические работники	15
10	Общеобразовательные учреждения (классы, группы) с углубленным изучением иностранного языка за обучение на иностранном языке и применение его при обучении (воспитании)	Заместитель руководителя по учебно-воспитательной и воспитательной работе, педагогические работники	15
11	Образовательные учреждения, реализующие программы дошкольного образования и имеющие группы комбинированной направ-	Педагогические работники	20
		Другие работники	15

1	2	3	4
	ленности, с совместным пребыванием здоровых детей и детей с ограниченными возможностями здоровья		
12	Образовательные учреждения, реализующие программы дошкольного образования и имеющие группы с воспитанниками в возрасте до 3 лет	Педагогические работники	15
		Другие работники	10
13	Учреждения, осуществляющие образовательную деятельность при учреждениях, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы и исполняющих решение суда в виде заключения под стражу в качестве меры пресечения	Педагогические работники	70
14	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
15	Учреждения, осуществляющие образовательную деятельность по реализации общеобразовательных программ (начальное, основное, среднее) в оздоровительных лагерях	Педагогические работники	15
16	Учреждения, осуществляющие лечение, оздоровление и (или) отдых, и осуществляющие образовательную деятельность по основным и дополнительным программам (загородные оздоровительные лагеря)	Работники, непосредственно занятые в загородных оздоровительных лагерях	15
17	Учреждения, осуществляющие образовательную деятельность при учреждениях, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы и исполняющих решение суда в виде заключения под стражу в качестве меры пресечения строгого или особого видов режима	Педагогические работники	85
18	Образовательные учреждения, имеющие группы оздоровительной направленности, реализующие образовательные программы дошкольного образования для детей с туберкулезной интоксикацией, тяжелой пищевой аллергией и (или) генетическими заболеваниями	Педагогические работники	20
		Работники пищеблока	15

1	2	3	4
19	Образовательные учреждения, имеющие группы оздоровительной направленности, реализующие основные образовательные программы дошкольного образования с приоритетным осуществлением санитарно-гигиенических, профилактических и оздоровительных мероприятий и процедур (кроме указанных в пункте 17 таблицы)	Педагогические работники	15
		Другие работники	10
20	Образовательные учреждения, имеющие классы, группы, реализующие образовательные программы на родном и иностранном языке (кроме русского), - за часы обучения на указанных языках	Педагогические работники	15
21	Образовательные учреждения, имеющие классы, группы с обучающимися, не владеющими русским языком, за обучение детей, не владеющих русским языком	Педагогические работники	15*
22	Образовательные учреждения, имеющие классы, группы, реализующие интегрированные образовательные программы основного общего и среднего общего образования	Педагогические работники	15*

Примечания: * – оплата производится пропорционально количеству обучающихся (воспитанников) в классах (группах) с учетом требований санитарных правил и норм;
** – к другим работникам относятся работники, осуществляющие деятельность непосредственно в данных классах, группах.

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

3.10. Все выплаты компенсационного характера производятся пропорционально фактически отработанному времени в расчетном периоде согласно табелю учета рабочего времени.

4. Виды выплат стимулирующего характера

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

Размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, 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 № 3477, соглашением в сфере труда по муниципальным учреждениям, подведомственным департаменту образования мэрии города Новосибирска, на 2018 – 2020 годы, зарегистрированным в комитете по труду мэрии города Новосибирска от 15.01.2018 № 1, и Положением в пределах фонда оплаты труда.

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

Таблица 3

№ 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 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, соответствующие профилю выполняемой работы, устанавливается от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы в размере до 25 % работникам, имеющим 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, Мастер спорта международного класса, Гроссмейстер по шахматам (шашкам), Заслуженный работник культуры, Заслуженный деятель искусств, Народный артист, Заслуженный артист, Народный врач, Заслуженный врач и другие почетные звания, соответствующие профилю выполняемой работы.

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

При наличии у работника двух почетных званий, соответствующих профилю выполняемой работы, выплата производится по одному из оснований по выбору.

Установление надбавки за наличие почетного звания, соответствующего профилю выполняемой работы, производится со дня присвоения почетного звания.

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. Размер надбавки за продолжительность непрерывной работы работникам устанавливается исходя из продолжительности работы в учреждениях по основной должности в размерах, предусмотренных таблицей 4.

Таблица 4

№ п/п	Стаж работы	Размер надбавки, % должностного оклада (оклада)
1	2	3
1	От 1 года до 5 лет	10
2	От 5 до 10 лет	15
3	От 10 до 15 лет	20
4	От 15 до 20 лет	25
5	Свыше 20 лет	30

Надбавка за продолжительность непрерывной работы устанавливается работникам, для которых работа в данном учреждении является основной.

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, соглашениями, 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

№ п/п	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,

1	2
	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 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 внутришкольного контроля, промежуточной и итоговой аттестации, Всероссийских 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 политики, предприятиями
2.7	Процент учеников, обучающихся по данному предмету по индивидуальным образовательным программам

1	2
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 учебно-воспитательном процессе
2.18	Работа с родителями (законными представителями)
2.19	Сохранность численности обучающихся (воспитанников) в группах
2.20	Посещаемость воспитанников образовательных учреждений
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 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-противоэпидемического режима бассейна, медицинский контроль,

1	2
	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

Размеры надбавки за качественные показатели эффективности деятельности работнику учреждения определяются решением комиссии по установлению выплат стимулирующего характера работникам, созданной в учреждении, не реже одного раза в квартал и устанавливаются приказом руководителя учреждения.

Размер надбавки за качественные показатели эффективности деятельности работника учреждения не должен превышать 300 % должностного оклада (оклада).

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.

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.

Премиальные 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 работы за календарный период (месяц, год) устанавливается при выполнении показателей, предусмотренных планом работы учреждения, соблюдении правил внутреннего трудового распорядка, отсутствии нарушений исполнительской дисциплины и с учетом личного вклада работника в общие результаты труда.

Премия по итогам календарного периода (месяц, год) работнику учреждения устанавливается приказом руководителя учреждения на условиях, установленных в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах учреждений, разработанных в соответствии с Положением.

Максимальный размер премии по итогам календарного периода (месяц) не должен превышать 100 % должностного оклада (оклада), ставки заработной платы.

Премия по итогам календарного периода (год) работникам учреждения максимальным размером не ограничивается и устанавливается в случае наличия экономии фонда оплаты труда.

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 кол-

лективным договором, соглашением в сфере труда по муниципальным учреждениям, подведомственным департаменту образования мэрии города Новосибирска, на 2018 – 2020 годы, зарегистрированным в комитете по труду мэрии города Новосибирска от 15.01.2018 № 1, 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. Объем стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения определяется руководителем учреждения.

4.13. Из средств, полученных от предпринимательской и иной 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 руководителей учреждений, заместителей руководителей, главных бухгалтеров

5.1. Условия оплаты труда руководителей учреждений 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 № 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 2018 – 2019 годы, зарегистрированным в комитете по труду мэрии города Новосибирска от 15.01.2018 № 1, локальным нормативным актом учреждения.

5.3. Размеры должностных окладов руководителей учреждений 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

№ 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 пунктах 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 учреждений»	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

№ п/п	Показатель	Условие	Количество, баллов				
			Образовательные организации				
			Общеобразовательные организации	Дошкольные образовательные организации	Организации дополнительного образования	Прочие организации (городские центры, Дом Учителя, комбинаты питания)	МКУ «ОТН и РМТБ ОУ»
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Количество обучающихся (воспитанников, отдыхающих) в образовательных учреждениях, за исключением указанных в пункте 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	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 пребы-		5	5			

1	2	3	4	5	6	7	8
	ванием детей						
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 дошкольного образования, общеобразовательные 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 круг-	30	30	-	-	-

1	2	3	4	5	6	7	8
		лосуточным пребыванием обучающихся (воспитанников)					
		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; школьные спортивные клубы)	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 требова-	Из расчета за каждый вид	10	10	10	-	-

1	2	3	4	5	6	7	8
	ниями 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)						
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 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), га-	Из расчета за каждый объект	20	20	20	-	-

1	2	3	4	5	6	7	8
	ражей						
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	-	-	-	5	-
22	Контроль за потреблением коммунальных услуг	Из расчета за каждый объект	-	-	-	-	3
23	Контроль за состоянием инженерных коммуникационных сетей	Из расчета за каждое учреждение	-	-	-	-	3
24	Контроль за проведением капитального и текущего ремонта в муниципальных учреждениях	Из расчета за каждое учреждение	-	-	-	-	3

1	2	3	4	5	6	7	8
25	Согласование смет, актов выполненных работ по текущему и капитальному ремонту зданий, помещений муниципальных учреждений	Из расчета за каждое учреждение	-	-	-	-	3

Примечания: 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;

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, коллективным договором, соглашением в сфере труда по муниципальным учреждениям, подведомственным департаменту образования мэрии города Новосибирска, на 2018 – 2019 годы, зарегистрированным в комитете по труду мэрии города Новосибирска от 15.01.2018 № 1, локальным нормативным актом учреждения 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.

Выплаты компенсационного характера заместителям руководителей, главных бухгалтеров учреждений устанавливаются руководителями этих учреждений в соответствии с Положением.

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. Выполнение руководителями, заместителями руководителя и главными бухгалтерами учреждения дополнительной работы по совмещению разрешается в случаях замены временно отсутствующего специалиста по основной деятельности. Решение о работе по совмещению в отношении руководителей учреждений принимаются начальником департамента, заместителей руководителей и главных бухгалтеров – руководителями учреждений. Размер доплаты при совмещении профессий (должностей) устанавливается не более 100 % должностного оклада (оклада), ставки по совмещаемой должности.

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

Таблица 9

№ п/п	Учреждения (подразделения учреждений)	Размер доплаты, % должностного оклада (оклада)
1	2	3
1	Организации, осуществляющие образовательную деятельность по адаптированным основным 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 дошкольные образовательные организации для детей с ограниченными возможностями здоровья (компенсирующего вида)	20
2	Организации, осуществляющие наряду с образовательной деятельностью по основным образовательным программам образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам в классах, группах (для глухих, слабослышащих, позднооглохших, слепых, слабовидящих, с тяжелыми нарушениями речи, с нарушением опорно-	15

1	2	3
	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 дошкольные образовательные организации, имеющие группы для детей с ограниченными возможностями здоровья (компенсирующего вида)	
3	Оздоровительные образовательные учреждения (классы, группы), в том числе санаторные, для детей, нуждающихся в длительном лечении	15
4	Общеобразовательные школы-интернаты	15
5	Оздоровительные лагеря	15
6	Общеобразовательные учреждения (классы, группы) с углубленным изучением иностранного языка за обучение на иностранном языке и применение его при обучении (воспитании)	15
7	Образовательные учреждения, имеющие группы комбинированной направленности, реализующие образовательные программы дошкольного образования с совместным пребыванием здоровых детей и детей с ограниченными возможностями здоровья	20
8	Учреждения, осуществляющие образовательную деятельность при учреждениях, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы и исполняющих решение суда в виде заключения под стражу в качестве меры пресечения	70
9	Учреждения, осуществляющие образовательную деятельность при учреждениях, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы и исполняющих решение суда в виде заключения под стражу в качестве меры пресечения строгого или особого видов режима	85
10	Образовательные учреждения, имеющие группы оздоровительной направленности, реализующие образовательные программы дошкольного образования для детей с туберкулезной интоксикацией, тяжелой пищевой аллергией и (или) генетическими заболеваниями	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 руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров 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, соответствующие профилю выполняемой работы, устанавливается от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы в размере до 25 % руководителям учреждений, их заместителям, главным бухгалтерам, имеющим 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, Мастер спорта международного класса, Гроссмейстер по шахматам (шашкам), Заслуженный работник культуры, Заслуженный деятель искусств, Народный артист, Заслуженный артист, Народный врач, Заслуженный врач и другие почетные звания, соответствующие профилю выполняемой работы.

Выплата надбавок за наличие почетного звания, соответствующего профилю выполняемой работы, производится только по основной работе.

При наличии у руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров двух почетных званий, соответствующих профилю выполняемой работы, выплата производится по одному из оснований по выбору руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера.

Установление надбавки за наличие почетного звания, соответствующего профилю выполняемой работы, производится со дня присвоения почетного звания, соответствующего профилю выполняемой работы.

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 руководителям учреждений:

в размере до 320 % должностного оклада по результатам выполнения качественных показателей эффективности деятельности учреждения, предусмотренных пунктами 1 – 28 таблицы 11, за предшествующий период;

в размере, не превышающем более чем на 30 % средний размер надбавки работникам учреждения за качественный показатель эффективности деятельности учреждения, предусмотренный пунктом 29 таблицы 11, за предшествующий период.

Таблица 11

№ п/п	Критерий	Значение	Удельный вес показателя в размере надбавки за качество выполняемых работ в зависимости от типа организации, %					Периодичность установления надбавки
			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 99,5 до 100 %	7	7	9	19	19	Не реже одного раза в год

1	2	3	4	5	6	7	8	9
2	Сохранение численности обучающихся	От 99 до 100 %	6	6	6	-	-	Не реже двух раз в год
		от 95 до 98 %	3	3	3	-	-	
		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	-	-	-	Не реже двух раз в год
4	Доля педагогических работников, прошедших повышение квалификации, профессиональную переподготовку, обучение	Выше 5 % от общего количества педагогических работников	3	3	3	-	-	Не реже двух раз в год
		от 3 до 5 % от общего количества педагогических работников	2	2	2	-	-	
		до 3 % от общего количества педагогических работ-	1	1	1	-	-	

1	2	3	4	5	6	7	8	9
		ников						
5	Стабильность коллектива	Доля уволенных работников от общего количества работающих до 3 %	6	6	6	6	6	Ежеквартально
		доля уволенных работников от общего количества работающих от 3 до 5 %	3	3	3	3	3	
6	Укомплектованность штатной численностью	100 % от общей штатной численности	5	5	5	19	19	Не реже двух раз в год
		от 95 до 99 % от общей штатной численности	4	4	4	15	15	
		от 90 до 94 % от общей штат-	2	2	2	10	10	

1	2	3	4	5	6	7	8	9
		ной численности						
7	Развитие позиционирования деятельности учреждения в открытых источниках, в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и социальных сетях	Еженедельно	3	3	3	3	3	Ежеквартально
		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	Ежеквартально
		при наличии нарушений	-	-	-	-	-	
9	Отсутствие нарушений по содержанию и срокам предоставления всех видов отчетности, исполнению договорных обязательств	Отсутствие нарушений	5	5	5	5	5	Ежеквартально
		при наличии нарушений	-	-	-	-	-	
10	Положительная (устойчивая) динамика системного привлечения молодых специалистов	Доля педагогических работников в возрасте до 35 лет от общей численности педаго-	2	2	2	-	-	Не реже одного раза в год

1	2	3	4	5	6	7	8	9
		гических работников не менее 20 %						
11	Участие в реализации региональных проектов; победители конкурсного отбора по реализации образовательной программы дошкольного образования в нескольких образовательных областях	Да	10	5	-	-	-	Не реже двух раз 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	Не реже двух раз в год
		нет	-	-	-	-	-	
13	Создание безопасного образовательного пространства, условий для охраны жизни и здоровья обучающихся	Отсутствие случаев травматизма обучающихся	2	2	2	-	-	Ежеквартально
		при наличии случаев	-	-	-	-	-	

1	2	3	4	5	6	7	8	9
		травматизма						
14	Создание психологически комфортного образовательного пространства для обучающихся	Отсутствие конфликтных ситуаций с участием обучающихся	2	2	2	-	-	Ежеквартально
		при наличии конфликтных ситуаций	-	-	-	-	-	
15	Создание условий для индивидуализации образования, в том числе для обучающихся с ОВЗ и инвалидов	Наличие условий	8	8	8	-	-	Не реже одного раза в год
16	Удельный вес аттестованных работников	От 95 до 100 %	6	6	6	6	6	Не реже двух раз в год
		от 90 до 94 %	4	4	4	4	4	
		от 85 до 89 %	2	2	2	2	2	
17	Отсутствие обоснованных претензий и жалоб	Да	5	5	5	18	5	Ежеквартально
18	Наличие лауреатов и победителей (из числа обучающихся) олимпиад, кон-	Международный уровень	4	4	4	-	-	Ежеквартально

1	2	3	4	5	6	7	8	9
	курсов, конференций, фестивалей, проектов, соревнований, смотров, игр	всероссийский уровень	3	3	3	-	-	
		региональный или областной уровень	2	2	2	-	-	
		городской (муниципальпальный) уровень	1	1	1	-	-	
19	Отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися	Да	2	-	-	-	-	Ежеквартально
		нет	-	-	-	-	-	
20	Доля обучающихся на «хорошо» и «отлично»	Более 90 %	3	-	-	-	-	Не реже одного раза в год
		от 85 до 89 %	2	-	-	-	-	
		от 80 до 84 %	1	-	-	-	-	
21	Наличие работ обучающихся, набравших по результатам ЕГЭ 100 баллов	За каждую 100 балльную работу	1	-	-	-	-	Один раз в год
22	Доля выпускников 11 класса(ов), набравших по результатам ЕГЭ более 80 баллов	70 % и более выпускников	4	-	-	-	-	Один раз в год
		от 60 до 69 % выпуск-	3	-	-	-	-	

1	2	3	4	5	6	7	8	9
		ников						
		от 50 до 59 % выпускников	2	-	-	-	-	
23	Удельный вес работников, имеющих высшее профессиональное образование	От 98 % и более от общей численности работников	3	3	3	3	3	Не реже двух раз в год
		от 95 до 97 %	2	2	2	2	2	
		от 90 до 94 %	1	1	1	1	1	
24	Обеспечение мероприятий по профилактике правонарушений и антиобщественного поведения обучающихся	При проведении мероприятий	1	1	1	-	-	Ежеквартально
25	Организация и качественное проведение городских мероприятий для детей и взрослых	Да	-	-	10	-	-	Ежеквартально
26	Ресурсное обеспечение проведения городских мероприятий в соответствии с планом департамента образования (научно-методическое, культурно-массовое, информационное, консультационное, аналитическое)	Да	-	-	8	8	5	Ежеквартально

1	2	3	4	5	6	7	8	9
27	Своевременное обследование технического состояния зданий, коммуникаций, оборудования учреждений	Да	-	-	-	-	9	Не реже двух раз в год
28	Обеспечение своевременного проведения работ подрядчиками	Отсутствие замечаний	-	-	-	-	7	
	Итого по пунктам 1 – 28, %:		100	100	100	100	100	
29	Организация работы учреждения по увеличению доходов учреждения от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности	При наличии доходов от оказания платных услуг и иной приносящей доход 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

Примечания: используемое сокращение:
«ОТН и РМТБ ОУ» – муниципальное казенное учреждение города Новосибирска «Отдел технического надзора и развития материально-технической базы образовательных учреждений».

Руководителям вновь созданных образовательных учреждений на период строительства устанавливается надбавка за качественные показатели эффективности деятельности по результатам выполнения качественных показателей эффективности деятельности учреждения в соответствии с таблицей 12.

Таблица 12

№ п/п	Критерий	Значение	Удельный вес показателя в размере надбавки за качество выполняемых работ в зависимости от типа организации, %	Периодичность установления надбавки
1	2	3	4	5
1	Своевременное выполнение поставленных задач в ограниченный промежуток времени (период строительства)	Отсутствие замечаний со стороны руководителей структурных подразделений департамента	20	Ежеквартально
2	Контроль за ходом строительства, реконструкции, капитального ремонта и внесение необходимых изменений в проектно-сметную документацию	Отсутствие замечаний по качеству контроля и срокам о наличии недочетов, осуществление контроля за устранением выявленных недочетов	20	Ежеквартально
3	Своевременное освоение выделенных бюджетных ассигнований на оснащение школы оборудованием, учебно-наглядными пособиями, средствами обучения	Освоение доведенных бюджетных ассигнований на 95 % и выше на контрольную дату	20	Ежеквартально
4	Отсутствие нарушений, выявленных при проведении проверок контролирующих органов	При отсутствии нарушений	20	Ежеквартально
5	Полная и своевременная разра-	При отсутствии замечаний кон-	20	Ежеквартально

1	2	3	4	5
	ботка программ развития образовательной организации, образовательных программ начального общего, основного общего и среднего общего образования	тролирующих органов		
	Итого:		100	

5.14. Размер надбавки за качественные показатели эффективности деятельности руководителю учреждения определяется ежеквартально решением комиссии по установлению стимулирующих выплат руководителю учреждения, созданной в департаменте, и устанавливаются приказом начальника департамента.

5.15. Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности не начисляется руководителю учреждения в случаях:

нарушения сроков выплаты заработной платы и иных выплат работникам учреждения;

необеспечения соответствующих требований охраны труда и требований по безопасному ведению работ в отдельных сферах деятельности при наличии предписаний (постановлений) органов государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и (или) представлений профсоюзных инспекторов труда, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профессиональных союзов;

наличия 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, установленного Федеральным законом от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» или минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области, в случае его заключения;

нарушения сроков уплаты налогов и сборов, за несвоевременное представление налоговой декларации и за другие нарушения, повлекшие за собой начисление пеней и штрафов;

наличия неурегулированной задолженности по уплате налогов, сборов и иных обязательных платежей в бюджеты бюджетной системы Российской Федерации;

необеспечения достигнутого соотношения между уровнем оплаты труда отдельных категорий работников бюджетной сферы и уровнем средней заработной платы в Новосибирской области;

наложения дисциплинарного взыскания в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

При наличии вышеуказанных нарушений надбавка за качественные показатели эффективности деятельности руководителю учреждения не начисляется за месяц, следующий за месяцем, в котором установлен факт нарушения.

Решение о неначислении надбавки за качественные показатели эффективности деятельности принимается начальником департамента на основании ходатайства руководителя структурного подразделения департамента и оформляется приказом начальника департамента.

5.16. Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности главному бухгалтеру учреждения не начисляется при нарушении сроков уплаты налогов и сборов и за другие нарушения, повлекшие за собой начисление пеней и штрафов на 1 января, 1 апреля, 1 июля и 1 октября, при наличии вины главного бухгалтера, за месяц, следующий за отчетным кварталом.

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 важных и особо важных заданий
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

1	2
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. Премиальные выплаты руководителям учреждений по итогам работы за календарный период (год, месяц) устанавливаются на основании приказа начальника департамента при условии выплаты премии работникам учреждения за соответствующий календарный период

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

5.19. Премиальные выплаты руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам по итогам работы за календарный период не выплачиваются при наличии в периоде, за который выплачивается премия, следующих упущений в работе:

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.

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), выплаты компенсационного и стимулирующего характера начисляется районный коэффициент в размере 1,25 в соответствии с постановлением администрации Новосибирской области от 20.11.1995 № 474 «О введении повышенного районного коэффициента к заработной плате на территории области».

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.