

Приложение №3
к Соглашению в сфере труда
по муниципальным учреждениям,
подведомственным департаменту
образования мэрии города Новосибирска,
на 2021 – 2023 годы

ОТРАСЛЕВОЕ ТАРИФНОЕ СОГЛАШЕНИЕ

I. Общие положения

1.1. Настоящее тарифное соглашение является основой для разработки руководителями образовательных учреждений Положений о системе оплаты труда работников Учреждений, которое принимается с учетом мнения представительного органа работников.

Соглашение разработано в целях наиболее полного учета отраслевых факторов сложности труда и отраслевых особенностей условий труда при оплате труда работника в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации,

- [постановлением Правительства Новосибирской области от 26 июня 2018 г. № 272-п «Об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и размеров предельного уровня соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников государственных учреждений Новосибирской области»](#),

- постановлением Губернатора Новосибирской области от 31 августа 2007 г. № 341 «О порядке формирования и расходования фонда оплаты труда и системе оплаты труда работников государственных общеобразовательных организаций Новосибирской области» (с изменениями и дополнениями),

Областным отраслевым соглашением по учреждениям Новосибирской области, находящимся в ведении министерства образования Новосибирской области, на 2020-2022 годы,

[постановлениями мэрии г. Новосибирска от 18 сентября 2019 г. 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», от 17 февраля 2020 г. N 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».](#)

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

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

✓ на учебный год - до 1 сентября;

✓ при изменении размеров должностного оклада, ставки заработной платы, других выплат гарантированной части оплаты труда работника – с момента изменений.

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

1.4. Объем стимулирующей части фонда оплаты труда рекомендуется формировать в размере не менее 20 процентов от фонда оплаты труда учреждения. Объем стимулирующей части устанавливается Учреждением самостоятельно, и может быть увеличен за счет экономии фонда оплаты труда, в том числе при оптимизации штатного расписания.

1.5. Конкретные условия оплаты труда работника определяются в трудовом договоре, исходя из условий, результативности труда, особенностей деятельности Учреждения и работника в соответствии с установленной системой оплаты труда работников Учреждения.

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

1.7. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, или минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области в случае его заключения, с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 7 декабря 2017 г. [№ 38-П](#), от 11 апреля 2019 г. [№17-П](#) и от 16 декабря 2019 г. [№ 40-П](#).

Работнику, работающему на условиях неполного рабочего времени, заработная плата устанавливается в размере не ниже минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы), рассчитанного пропорционально норме рабочего времени, установленной работнику трудовым договором.

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

К основному персоналу Учреждения относятся работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение целей деятельности, определенных уставом Учреждения, а также их непосредственные руководители согласно [постановлению Правительства РФ от 8 августа 2013 г. № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»](#), а также учебно-вспомогательный персонал (перечень должностей устанавливается в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования».

Перечень должностей, относящихся к основному персоналу, утвержден в [таблице 1](#) постановления мэрии г. Новосибирска от 17 февраля 2020 г. N 557.

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

1.9. Предельный уровень соотношения среднемесячной начисленной заработной платы руководителя, а также каждого из заместителей руководителя, главного бухгалтера Учреждения, формируемый за счет всех источников финансового обеспечения, и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этого Учреждения устанавливается;

✓ при финансировании из средств областного бюджета (субвенции) в зависимости от группы по оплате труда руководителей:

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

*при условии оплаты труда работников, замещающих указанные должности, из средств областного бюджета (субвенции).

✓ финансируемых из средств муниципального бюджета в зависимости от среднесписочной численности работников, в соответствии с [постановлением мэрии г. Новосибирска от 18 сентября 2019 г. N 3477 «О Положении об установлении системы оплаты труда работников, условий опла-](#)

ты 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»:

Среднесписочная численность работников учреждения, человек	Превышение среднемесячной заработной платы руководителя над среднемесячной заработной платой работников, раз	Превышение среднемесячной заработной платы каждого из заместителей руководителя, главного бухгалтера над среднемесячной заработной платой работников, раз
до 100	до 3,0	до 2,4
101 - 200	до 3,5	до 2,8
201 - 300	до 4,0	до 3,2
301 - 1000	до 4,5	до 3,6
более 1000	до 5,0	до 4,0

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

Определение среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и работников учреждений в целях определения уровня соотношения осуществляется в соответствии с [Положением](#) об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным [постановлением](#) Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы», а также указаниями по заполнению форм федерального статистического наблюдения [«Сведения о численности и заработной плате работников»](#), утверждаемыми федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

1.10. Штатное расписание Учреждения формируется и утверждается руководителем Учреждения, исходя из муниципального задания и основных задач, для решения которых создано Учреждение, и включает в себя все должности руководителей, специалистов, служащих и профессии рабочих данного учреждения с указанием их численности. При этом численность заместителей руководителя Учреждения устанавливается в соответствии с [постановлением мэрии г. Новосибирска от 18 сентября 2019 г. 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»](#) в зависимости от среднесписочной численности работников учреждения с учетом особенностей и видов деятельности учреждения и организации управления этой деятельностью:

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

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

В образовательных учреждениях со среднесписочной численностью 26-200 человек норматив численности заместителей руководителя устанавливается в размере до 3 штатных единиц.

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

В коллективном договоре Учреждения рекомендуется предусматривать возможность ознакомления работников со штатным расписанием.

II. Система оплаты труда и размеры должностных окладов работников учреждений

- 2.1.** Оплата труда работников учреждений включает:
- ✓ должностные оклады (оклады), ставки заработной платы;
 - ✓ выплаты компенсационного характера;
 - ✓ выплаты стимулирующего характера.
- 2.2.** Размеры должностных окладов руководителей:

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад, рублей
1	Руководитель (директор) Учреждения	
	I группа по оплате труда руководителей	19 540,00
	II группа по оплате труда руководителей	15 290,00
	III группа по оплате труда руководителей	14 160,00
	IV группа по оплате труда руководителей	13 220,00

2.2.1. Группа по оплате труда руководителя учреждения определяется исходя из количества баллов в соответствии с постановлением мэрии г. Новосибирска [от 17 февраля 2020 г. N 557 «О Положении об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент образования мэрии города Новосибирска»](#).

Группа по оплате труда руководителя учреждения определяется исходя из количества баллов в соответствии с [таблицей](#) 1. Количество баллов, предусмотренных таблицей 1, получается путем суммирования баллов по показателям и условиям, характеризующим деятельность учреждения.

Таблица 1

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 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 орга-	351 и более	От 251 до 350	От 151 до 250	До 150

	низации 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)				
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 [2](#).

Таблица 2

N 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	Из расчета за группу			-	-	-

	том числе:						
	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 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 круглосуточным пребыванием обучающихся (воспитанников)		30	30	-	-	-	
При кругло-		30	30	30	-	-	

		суточном режиме работы учреждения					
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 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, игротка, 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	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

		основного)					
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	-	-	-	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
25	Согласование смет, актов	Из расчета за	-	-	-	-	3

выполненных работ по текущему и капитальному ремонту зданий, помещений муниципальных учреждений	каждое учреждение						
---	-------------------	--	--	--	--	--	--

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.

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

Размеры должностных окладов главных бухгалтеров:

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад, рублей
1	Главный бухгалтер	
	I группа по оплате труда руководителей	16 600
	II группа по оплате труда руководителей	13 130
	III группа по оплате труда руководителей	12 300
	IV группа по оплате труда руководителей	11 940

2.4. Размеры должностных окладов руководителей структурных подразделений:

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад, рублей
	1 квалификационный уровень:	
1	Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную	

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад, рублей
	программу дополнительного образования	
	I группа по оплате труда руководителей	12 220
	II группа по оплате труда руководителей	11 360
	III группа по оплате труда руководителей	10 510
	IV группа по оплате труда руководителей	9 740
	2 квалификационный уровень:	
2	Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим образовательную программу и образовательную программу дополнительного образования.	
	I группа по оплате труда руководителей	12 700
	II группа по оплате труда руководителей	11 780
	III группа по оплате труда руководителей	10 930
	IV группа по оплате труда руководителей	10 120

* должность руководителя структурного подразделения вводится при наличии в подчинении не менее 3 человек.

2.5. Размеры ставок заработной платы учителей, устанавливаются работодателем в соответствии с Постановлением Губернатора Новосибирской области от 31 августа 2007 г. № 341 (с изменениями и дополнениями), 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 в пункте 2.6. по должностям, отнесенным к 4 квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы должностей педагогических работников.

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

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Квалификационная категория	Должностной оклад (ставка), рублей
1 квалификационный уровень	Инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый	без категории	8 210
		первая	8 860
		высшая	9 520
2 квалификационный уровень	Инструктор-методист, концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, тренер-преподаватель	без категории	8 560
		первая	9 240
		высшая	9 930
3 квалификационный уровень	Воспитатель, мастер производственного обучения, методист, педагог-психолог, старший инструктор-методист, старший педагог дополнительного образования, старший тренер-преподаватель	без категории	8 810
		первая	9 510
		высшая	10 220
4 квалификационный	Педагог-библиотекарь, преподаватель,	без категории	8 980

уровень	преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, старший методист, тьютор, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед)	первая	9 690
		высшая	10 410

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

2.7.1. первого уровня:

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, рублей
-	Вожатый, помощник воспитателя, секретарь учебной части	7 100

2.7.2. второго уровня:

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, рублей
1 квалификационный уровень	Дежурный по режиму, младший воспитатель	7 320
2 квалификационный уровень	Диспетчер образовательного учреждения, старший дежурный по режиму	7 610

2.8. Размеры должностных окладов по профессиональной квалификационной группе должностей работников культуры (утв. [приказом](#) Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08 2007 г. N 570).

2.8.1. Размеры должностных окладов руководящего состава:

Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Квалификационная категория	Должностной оклад, рублей
Режиссёр	вторая	9 550
	первая	10 550

2.8.2. **Размеры должностных окладов работников ведущего звена:**

№ п/п	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Квалификационная категория	Должностной оклад, рублей
1	Библиотекарь	без категории	9 300
		2 категория	9 700
		1 категория	10 150
		ведущий	10 650
2	Звукооператор	без категории	9 300
		2 категория	9 700
		1 категория	10 150
		ведущий	10 650

2.8.3. Размеры должностных окладов работников среднего звена:

№ п/п	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Квалификационная категория	Должностной оклад, рублей
1	Аккомпаниатор		7 850
2	Руководитель кружка, культорганизатор	без категории	7 850
		2 категория	8 200
		1 категория	8 550

№ п/п	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Квалификационная категория	Должностной оклад, рублей
3	Ассистенты: режиссера, дирижера, балетмейстера, хормейстера; помощник режиссера	2 категория	8 200
		1 категория	8 550

2.9. Размеры должностных окладов работников здравоохранения (утв. приказом Минздравсоцразвития РФ от 06.08.2007 № 526).

2.9.1. Размеры должностных окладов Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»:

№ п/п	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, рублей
	1 квалификационный уровень	
1	Инструктор по лечебной физкультуре	11 200
	2 квалификационный уровень	
2	Медицинская сестра диетическая	12 700
	3 квалификационный уровень	
3	Медицинская сестра, медицинская сестра по массажу, медицинская сестра по физиотерапии, медицинский оптик-оптометрист	14 200
	5 квалификационный уровень	
4	Старшая медицинская сестра	17 200

2.9.2. Размеры должностных окладов по профессиональной квалификационной группе «Врачи и провизоры»:

№ п/п	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, рублей
	2 квалификационный уровень	
1	Врач-специалист	20 200

2.10. Размеры должностных окладов установлены:

- Постановлением мэрии г. Новосибирска от 30 сентября 2019 г. N 3611 «О размерах должностных окладов (окладов) в муниципальных учреждениях города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент образования мэрии города Новосибирска»;

- по общеотраслевым должностям служащих, окладов по общеотраслевым профессиям рабочих установлены постановлением мэрии г. Новосибирска от 30 сентября 2019 г. N 3610 «О размерах должностных окладов по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, окладов по общеотраслевым профессиям рабочих, должностных окладов по должностям, трудовые функции, квалификационные требования и наименование по которым установлены в соответствии с профессиональными стандартами».

Требования к квалификации по должностям, указанным в пунктах 2.3.-2.9, установлены в Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих, по соответствующим разделам либо в соответствующих профессиональных стандартах.

III. Виды выплат компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам (окладам) работников учреждений, в том числе могут быть установлены руководителям, заместителям руководителей и главным бухгалтерам.

3.2. К выплатам компенсационного характера относятся доплаты за:

✓ работу в ночное время в размере не ниже 35 % часовой ставки (оклада) за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов);

✓ совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ и выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, с оплатой по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Выполнение руководителями учреждений и их заместителями дополнительной работы в пределах рабочего времени – по совмещению, за пределами рабочего времени – по внутреннему совмещительству разрешается: руководителям учреждений – по решению Департамента образования мэрии города Новосибирска с руководителем, заместителям руководителя по решению руководителя учреждения.

Руководители образовательных учреждений помимо основной работы, вправе осуществлять преподавательскую (педагогическую) работу в классах, группах, кружках, секциях, на условиях совмещения, обусловленного в трудовом договоре. Выполнение дополнительной преподавательской (педагогической) работы оформляется приказом работодателя, с соблюдением условий о совмещении определенных в трудовом договоре.

Преподавательская работа указанным лицам предоставляется при условии, если учителя, преподаватели, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

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

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

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

- ✓ [Класс](#) условий труда (вредный) 3.1. – не менее 4%,
- ✓ [Класс](#) условий труда (вредный) 3.2. – не менее 6%,
- ✓ [Класс](#) условий труда (вредный) 3.3. – не менее 8%,
- ✓ [Класс](#) условий труда (вредный) 3.4. – не менее 10%,
- ✓ [Класс](#) условий труда (опасный) 4 – не менее 12%.

До получения результатов специальной оценки условий труда за работниками сохраняется право на указанную доплату, поскольку условия труда работников не изменились.

Размер доплаты работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленной по результатам проведенной специальной оценки условий труда (СОУТ), сохраняется до истечения срока действия имеющихся результатов специальной оценки условий труда, за исключением случаев проведения внеплановой СОУТ.

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

3.2.1. Особенности деятельности отдельных видов учреждений и отдельных категорий работников:

№ п/п	Типы учреждений, классов и групп, условия выполнения работ	Категории работников	Размер доплаты, в % от должностного оклада (ставки заработной платы)
1	Учреждения, осуществляющие общеобразовательную деятельность по адаптированным общеобразовательным	руководитель, заместители руководителя по учебно-	20

№ п/п	Типы учреждений, классов и групп, условия выполнения работ	Категории работников	Размер доплаты, в % от должностного оклада (ставки заработной платы)
	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)	воспитательной и воспитательной работе, педагогические работники	
		прочие работники ***	15
2	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	руководитель, заместители руководителя по учебно-воспитательной и воспитательной работе, педагогические работники	20
		другие работники **	15
3	Общеобразовательные учреждения, осуществляющие инклюзивное обучение (воспитание) детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов по адаптированным образовательным программам в классах, группах	педагогические работники	20*
4	Оздоровительные образовательные учреждения (классы, группы), в том числе санаторные для детей, нуждающихся в длительном лечении	педагогические работники	20
		другие работники **	15
5	Специальные учебно-воспитательные учреждения для обучающихся с девиантным (общественно-опасным) поведением, учреждения, осуществляющие образовательную деятельность при учреждениях для детей и подростков с девиантным (общественно-опасным) поведением	педагогические работники	20
		прочие работники***	15
		медицинские работники	30
6	Учреждения, имеющие структурное подразделение интернат, группы круглосуточного пребывания	руководитель, работники структурного подразделения, групп	15

№ п/п	Типы учреждений, классов и групп, условия выполнения работ	Категории работников	Размер доплаты, в % от должностного оклада (ставки заработной платы)
7	Общеобразовательные учреждения, осуществляющие обучение на дому или в медицинской организации или санаторном учреждении	педагогические работники ****	20
8	Общеобразовательные учреждения, осуществляющие обучение в классах, группах с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий	педагогические работники ****	20*
9	Общеобразовательные учреждения (классы, группы) с углубленным изучением отдельных учебных предметов, предметных областей соответствующей образовательной программы	педагогические работники ****	15
10	Учреждения (классы, группы) с углубленным изучением иностранного языка за обучение на иностранном языке и применение его при обучении (воспитании)	руководитель, заместитель руководителя по учебно-воспитательной и воспитательной работе, по иностранному языку, по производственному обучению, педагогические работники ****	15
11	Образовательные учреждения, имеющие классы, группы, за часы обучения на родном и иностранном языке (кроме русского)	педагогические работники ****	15
12	Образовательные учреждения, имеющие классы, группы, при обучении детей, не владеющих русским языком	педагогические работники	15*
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 строгого или особо видов режима	руководитель, педагогические работники	85
14	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	руководитель, педагогические работники	70
15	Учреждения, осуществляющие образовательную деятельность при учреждениях, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы, за работу с обучающимися, больными активной формой туберкулеза (дополнительно)	педагогические работники	25

№ п/п	Типы учреждений, классов и групп, условия выполнения работ	Категории работников	Размер доплаты, в % от должностного оклада (ставки заработной платы)
16	Учреждения, осуществляющие образовательную деятельность по реализации общеобразовательных программ (начальное, основное, среднее) в оздоровительных лагерях	педагогические работники	15
17	Учреждения, осуществляющие лечение, оздоровление и (или) отдых, и осуществляющие образовательную деятельность по основным и дополнительным программам (загородные оздоровительные лагеря)	руководитель, работники, непосредственно занятые в загородных оздоровительных лагерях	15
18	Образовательные учреждения, реализующие программы дошкольного образования и имеющие группы комбинированной направленности, с совместным пребыванием здоровых детей и детей с ограниченными возможностями здоровья	руководитель	20
		педагогические работники ****	20
		другие работники **	15
19	Образовательные учреждения, реализующие программы дошкольного образования и имеющие группы с воспитанниками в возрасте до 3 лет	педагогические работники ****	15
		другие работники **	10
20	Образовательные учреждения, реализующие программы дошкольного образования и имеющие группы оздоровительной направленности, для детей с туберкулезной интоксикацией, тяжелой пищевой аллергией и (или) генетическими заболеваниями	руководитель	20
		педагогические работники ****	20
		другие работники **	15
21	Образовательные учреждения, реализующие программы дошкольного образования и имеющие группы оздоровительной направленности с приоритетным осуществлением санитарно-гигиенических, профилактических и оздоровительных мероприятий и процедур (кроме указанных в строке 20)	руководитель	15
		педагогические работники ****	15
		другие работники **	10

*Оплата производится пропорционально количеству обучающихся (воспитанников), в том числе с ограниченными возможностями здоровья в классах (группах) с учетом действующих норм [СанПиН 2.4.2.3286-15 «Санитарно-эпидемиологические требования к условиям и организации обучения и воспитания в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья»](#).

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

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

***** педагогические работники образовательных учреждений, непосредственно осуществляющие указанную деятельность*

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

Перечень иных педагогических работников, которым могут производиться доплаты, определяется Учреждением в Положении о системе оплаты труда работников учреждения в зависимости от степени и продолжительности общения с обучающимися (воспитанниками).

Размеры компенсационных выплат, установленные в Положении о системе оплаты труда работников учреждения, не могут быть ниже, а условия их осуществления не должны быть ухудшены по сравнению с размерами и условиями, установленными федеральным и региональным законодательством, органом местного самоуправления, настоящим Соглашением. При определении размеров компенсационных выплат работникам учреждения и условий их осуществления учитывается мнение выборного профсоюзного или иного представительного органа работников учреждения.

3.3. Работникам общеобразовательных учреждений, реализующим образовательные программы начального общего, основного общего и (или) среднего общего образования, в соответствии с постановлением Губернатора Новосибирской области от 31 августа 2007 г. № 341 «О порядке формирования и расходования фонда оплаты труда и системе оплаты труда работников государственных общеобразовательных организаций Новосибирской области» за выполнение работ, не предусмотренных ЕКС (приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»), за выполнение работ, не входящих в должностные обязанности работников, но непосредственно связанных с образовательным процессом, осуществляются доплаты из специальной части фонда оплаты труда:

✓ за сложность обучения предмету - доплата устанавливается в процентном соотношении от оклада (ставки) работника (с учетом квалификационной категории) в зависимости от коэффициента по группе сложности предмета, определяемой Учреждением;

✓ за проверку письменных работ - доплата устанавливается в процентном соотношении от оклада (ставки) работника в зависимости от предмета, количества учебных часов и наполняемости класса;

✓ за классное руководство - доплата устанавливается в абсолютном размере, но не менее установленного размера на 31 августа 2013г., в том числе с учетом денежного вознаграждения за выполнение функций классного руководителя в зависимости от наполняемости класса*;

✓ заведование кабинетами (лабораториями) - доплата устанавливается от оклада (ставки) работника (с учетом квалификационной категории) в зависимости от категории кабинета (лаборатории), определяемой Учреждением специально созданной для этих целей комиссией;

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

✓ за руководство кафедрой, предметными, цикловыми и методическими комиссиями (объединениями) - доплата устанавливается в абсолютном размере или в процентном соотношении от оклада (ставки) работника (с учетом квалификационной категории);

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

- кружковую работу;
- индивидуальную работу с одаренными и отстающими учащимися;
- за организацию и проведение олимпиад;
- за организацию и проведение соревнований;
- за педагогическую деятельность в рамках реализации инновационных программ;
- другую педагогическую деятельность.

3.3.1. Порядок, условия и конкретные размеры доплат (специальная часть фонда оплаты труда) определяются в Положении о системе оплаты труда учреждения в пределах фонда оплаты

труда, в тарификационном списке педагогического персонала, утвержденном на 1 сентября приказом руководителя.

3.3.2. При наличии причин и оснований для изменения размера выплат из специальной части в течение учебного года вносятся изменения в Положение о системе оплаты труда работников учреждения с письменным уведомлением работника не позднее, чем за два месяца с указанием причин и оснований изменений порядка и размера выплат, с заключением дополнительного соглашения к трудовому договору.

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

3.5. К доплате за классное руководство, осуществляемой из специальной части фонда оплаты труда, с 01 сентября 2020 г. педагогическим работникам общеобразовательных организаций устанавливается ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство в размере 5 000 рублей в соответствии с постановлением Правительства Новосибирской области от 18.08.2020 № 341-п «О вознаграждении за классное руководство педагогическим работникам государственных образовательных организаций Новосибирской области и муниципальных образовательных организаций, расположенных на территории Новосибирской области, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы» за счет средств федерального бюджета.

**Примечание:*

Доплата за классное руководство в общеобразовательных учреждениях, устанавливается из расчета не менее 1 000 рублей в месяц в классе с наполняемостью 25 человек.

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

IV. Виды выплат стимулирующего характера

4.1. Работникам Учреждений, в том числе руководителям, заместителям руководителей и главным бухгалтерам, могут быть установлены выплаты стимулирующего характера:

- ✓ надбавка за ученую степень, ученое звание;
- ✓ надбавка за почетное звание;
- ✓ надбавка за качественные показатели эффективности учреждений;
- ✓ надбавка за продолжительность непрерывной работы;
- ✓ надбавка за квалификационную категорию (в целях мотивации профессионального роста педагогических работников, руководителей и заместителей руководителей, руководителей структурных подразделений);
- ✓ премии по итогам работы за календарный период (месяц, год);
- ✓ премии за выполнение важных и особо важных заданий.

Стимулирующие выплаты устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

Порядок, размеры и условия назначения выплат стимулирующего характера работникам устанавливаются в Положении о системе оплаты труда работников Учреждения, принятом с учетом мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников.

4.2. Стимулирующая выплата за квалификационную категорию педагогическим работникам, руководителям, заместителям руководителей, руководителям структурных подразделений может быть назначена однократно при прохождении аттестации на первую или высшую категорию. Порядок, условия и конкретные размеры стимулирующей выплаты за квалификационную категорию устанавливается в Положении о системе оплаты труда работников учреждения, руководителям - в отраслевой системе оплаты труда, утвержденной постановлением мэрии города Новосибирска от 17.02.2020 № 557.

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

✓ кандидат наук – 15 %;

✓ доктор наук – 20 %.

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

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

4.4.1. Почетные звания:

-«Ветеран сферы воспитания и образования», «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник науки и техники Российской Федерации», «Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации», «Народный учитель», «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель», «Заслуженный работник профтехобразования», «Заслуженный мастер профтехобразования», «Заслуженный тренер», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный мастер спорта», «Гроссмейстер по шахматам (шашкам)», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный деятель искусств», «Народный артист», «Заслуженный артист», «Народный врач», «Заслуженный врач», медаль Л.С. Выгодского и другие почетные звания, соответствующие профилю выполняемой работы, устанавливаются в размере до 20%;

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

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

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

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

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

4.4.6. Благодарность Министерства просвещения Российской Федерации устанавливается в размере от 5% до 10%.

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

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

4.7. Размер надбавки за продолжительность непрерывной работы работникам устанавливается исходя из продолжительности работы в учреждениях по основной должности в размерах, предусмотренных таблицей 4 отраслевой системы оплаты труда, утвержденной постановлением мэрии города Новосибирска от 17.02.2020 № 557.

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

4.8. Рекомендуемые качественные показатели эффективности деятельности работников учреждений устанавливаются в Положении о системе оплаты труда работников учреждения по каждой должности и профессии с учетом достижения целей и показателей эффективности деятельности учреждения и должны быть направлены на эффективное выполнение их должностных (профессиональных) обязанностей, а также должны быть проверяемы измеримы.

4.8.1. Рекомендуемые качественные показатели эффективности деятельности Учреждения:

N п/п <i>1</i>	Наименование показателей оценки эффективности деятельности учреждения <i>2</i>
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 <u>трудовым законодательством</u> 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	Соблюдения 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
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
2.21	Процент занятий, проводимых с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий
2.22	Степень удовлетворённости 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
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, 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

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

4.8.2. Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности устанавливается руководителям учреждений в соответствии с постановлением мэрии г. Новосибирска [от 17 февраля 2020 г. N 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».](#)

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

✓ нарушения в течение календарного периода, по итогам которого осуществляется оценка результатов выполнения качественных показателей эффективности деятельности учреждения (далее - оценка результатов), сроков выплаты заработной платы и иных выплат работникам учреждения;

✓ необеспечения в течение календарного периода, по итогам которого осуществляется оценка результатов, условий труда, соответствующих требованиям охраны труда;

✓ наличия в течение календарного периода, по итогам которого осуществляется оценка результатов, фактов установления месячной заработной платы работникам, отработавшим за этот период норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), в размере ниже минимального размера оплаты труда или минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области, в случае его заключения (в соответствии с пунктом 1.7. данного Тарифного соглашения);

✓ наличие на первое число одного из месяцев в течение календарного периода, по итогам которого осуществляется оценка результатов, задолженности по налогам, сборам и иным обязательным платежам в бюджеты бюджетной системы Российской Федерации;

✓ нарушения сроков уплаты налогов и сборов, несвоевременного представления налоговой декларации и других нарушений, повлекших за собой начисление пеней и штрафов.

Установление отсутствия (наличия) вины руководителя и решение о неначислении надбавки за качественные показатели эффективности деятельности и премии по итогам календарного периода руководителям учреждений принимается комиссией по установлению стимулирующих выплат руководителям учреждений, созданной в структурном подразделении мэрии.

При наличии указанных случаев, выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения не начисляются начиная с месяца, следующего за календарным периодом, по итогам которого осуществляется оценка результатов, в течении всего следующего календарного периода, установленного в качестве периода оценки результатов.

4.9. Рекомендовать при определении размера стимулирующих выплат работникам по качественным показателям эффективности деятельности предусматривать зависимость по отдельным показателям, рекомендованным в пункте 4.8.1., а также стимулирующих надбавок в пунктах 4.3.-4.4., от объема выполненной работы (ставки, учебной нагрузки) и фактически отработанного времени (дней, часов). Конкретные условия, порядок и размеры стимулирования работников определяются в Положении о системе оплаты труда работников Учреждения, руководителям - локальным нормативным актом Департамента.

4.10. Конкретные размеры надбавки за качественные показатели эффективности деятельности работнику Учреждения определяются решением созданной в Учреждении комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам действующей в Учреждении согласно Положению о системе оплаты труда работников (далее - Комиссия).

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

4.10.2. В состав Комиссии входят представители администрации (за исключением руководителя Учреждения), работников (по категориям персонала) и председатель первичной профсоюз-

ной организации. Состав Комиссии избирается общим собранием работников (конференцией) простым большинством голосов и утверждается приказом руководителя Учреждения.

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

- ✓ выбирает председателя и секретаря Комиссии;
- ✓ рассматривает материалы по самоанализу деятельности работников, которые прилагаются к протоколу, который подписывается всеми членами Комиссии;
- ✓ заслушивает мнение руководителя учреждения (заместителей);
- ✓ принимает решение по установлению стимулирующих выплат работникам большинством голосов путем открытого голосования и присутствии не менее половины членов комиссии;
- ✓ осуществляет подсчет баллов и их стоимость;

4.10.4. Решение о выплате стимулирующих надбавок конкретному работнику оформляется приказом руководителя учреждения на основании протокола Комиссии.

4.11. Выплаты стимулирующего характера руководителю Учреждения определяются решением созданной комиссии по установлению стимулирующих выплат руководителям, не реже одного раза в квартал, и устанавливаются Департаментом в пределах средств, направленных на оплату труда руководителя, согласно локальному нормативному акту Департамента с учетом мнения Профсоюза.

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

4.12. Премии по итогам работы за календарный период (месяц, год).

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.

Конкретные размеры премий работникам Учреждений по итогам календарного периода (месяц, год) определяются решением Комиссии. Максимальный размер премии по итогам календарного периода (месяц) не должен превышать 100 % должностного оклада (оклада), ставки заработной платы.

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

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

Выплата премии по итогам работы за календарный период (месяц, год) руководителю Учреждения 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) выплачиваются при наличии экономии фонда оплаты труда, утвержденного на текущий финансовый год.

4.13. Премии за выполнение важных и особо важных заданий.

В Положении о системе оплаты труда работников может быть определен порядок, условия и размеры для назначения работникам премии за выполнение важных и особо важных заданий.

Комиссия по установлению стимулирующих выплат работникам учреждений рассматривает предложения по назначению работникам премии за выполнение важных и особо важных заданий, решение по которым оформляется приказом руководителя учреждения.

Премия за выполнение важных и особо важных заданий руководителям учреждений устанавливается приказом Департамента за качественное и оперативное выполнение важного или особо важного задания и выплачивается единовременно при наличии экономии фонда оплаты труда.

V. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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