

СОГЛАСОВАНО

на общем собрании трудового коллектива
Протокол № 2 от 28 апреля 2025 г.

Председатель собрания

 В. Т. Хвостова

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МАДОУ д/с № 393 «Росток»

 Н. А. Кудюкова

 28 апреля 2025 г.

*Приказ от 28.04.2025
№ 40-од.*

ПОЛОЖЕНИЕ

о системе оплаты труда работников

муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения города
Новосибирска «Детский сад № 393 «Росток»
(МАДОУ д/с № 393 «Росток»)

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения города Новосибирска «Детский сад № 393 «Росток» (МАДОУ д/с № 393 «Росток») (далее – Положение), разработано в целях наиболее полного учета отраслевых факторов сложности труда и отраслевых особенностей условий труда при оплате труда работника.

1.2. Положение разработано в соответствии с:

- ✓ Трудовым кодексом Российской Федерации;
- ✓ постановлением Правительства Новосибирской области от 26 июня 2018 года № 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»;
- ✓ областным отраслевым соглашением по учреждениям Новосибирской области, находящимся в ведении министерства образования Новосибирской области на 2023 - 2025 годы;
- ✓ постановлением мэрии города Новосибирска от 18 сентября 2019 года № 3477 «О положении 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 муниципальных учреждений города Новосибирска»;
- ✓ постановлением мэрии города Новосибирска от 17 февраля 2020 года № 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»;
- ✓ Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих;
- ✓ Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих;
- ✓ перечнем видов выплат компенсационного характера;
- ✓ перечнем видов выплат стимулирующего характера;
- ✓ Единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- ✓ соглашением от 15 января 2024 года № 1 в сфере труда по муниципальным учреждениям, подведомственным департаменту образования мэрии города Новосибирска на 2024 - 2026 годы;
- ✓ дополнительным соглашением к соглашению в сфере труда по муниципальным учреждениям, подведомственным департаменту образования мэрии города Новосибирска на 2024 - 2026 годы от 23 августа 2024 года.

1.3. Положение предусматривает единые принципы оплаты труда работников Учреждения на основе должностных окладов, ставок заработной платы, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера в пределах фонда оплаты труда.

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

1.5. 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 07 декабря 2017 года № 38-П, от 11 апреля 2019 года № 17-П и от 16 декабря 2019 года № 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.

При формировании месячной заработной платы работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), которая не может быть ниже минимального размера оплаты труда, необходимо иметь в виду, что для педагогических работников, в зависимости от занимаемой должности, нормой рабочего времени и нормами труда является установленная им норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, составляющая 18, 20, 24, 25, 30 или 36 часов в неделю, а трудовые обязанности регулируются квалификационными характеристиками.

Выплаты работникам за объем учебной нагрузки (объем педагогической работы), превышающей установленные за ставку заработной платы нормы часов педагогической работы, а также выплаты за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности работников, осуществляются помимо заработной платы, выплачиваемой работникам за выполнение нормы труда (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) и выполнение должностных (трудовых) обязанностей, которая не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

Доля расходов на оплату труда основного персонала в фонде оплаты труда Учреждения составляет 60-65%.

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

1.6. Выплата заработной платы осуществляется два раза в месяц в денежной форме (в рублях) первая половина месяца 25 числа текущего месяца, вторая половина месяца 10 числа месяца, следующего за расчетным, путем перечисления на счет работника. По письменному заявлению работника, по личным обстоятельствам, допускается выплата меж расчётный период.

Первая половина заработной платы за декабрь текущего года выплачивается 25 декабря, вторая половина заработной платы за декабрь выплачивается в период с 25 декабря текущего года до 20 января года, следующего за расчетным, по мере поступления денежных ассигнований на лицевой счет учреждения. Также допускается выплата за первую половину января в период с 10 января до 25 января текущего года.

1.7. За один день до выплаты заработной платы за календарный месяц работнику выдается на руки расчетный листок с составными частями заработной платы за соответствующий период, размерами и основаниями начислений и удержаний, а также общей денежной сумме, подлежащей выплате. Расчетный листок утверждается руководителем образовательного учреждения по согласованию с представителем трудового коллектива. Примерная форма расчетного листка приведена в приложении к

настоящему Положению.

1.8. Руководитель осуществляет полный контроль за исчислением заработной платы работников, а за организацию ее начисления и выплаты ответственность несет главный бухгалтер.

1.9. До заключения трудового договора работник должен быть ознакомлен под подпись с настоящим Положением.

2. Формирование фонда оплаты труда

2.1. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год (подлежит корректировке при возникновении условий для его изменений, в том числе – при изменении нормативов финансового обеспечения и (или) изменении численности воспитанников и (или) специфики контингента (необходимость реализации адаптированных программ).

2.2. Формирование фонда оплаты труда работников Учреждения осуществляется в пределах объема финансовых средств, предоставляемого Учреждению на реализацию муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) на текущий финансовый год, определенного с учетом нормативов финансового обеспечения, поправочных (повышающих) коэффициентов, количества воспитанников в Учреждении, и отражается в плане финансово-хозяйственной деятельности образовательного Учреждения.

2.3. Фонд оплаты труда работников Учреждения состоит из базовой части и стимулирующей части.

Базовая часть фонда оплаты труда работников Учреждения обеспечивает гарантированную заработную плату работников Учреждения, замещающих должности, содержащиеся в разделе «Квалификационные характеристики должностей работников образования «Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих».

Руководитель Учреждения формирует и утверждает штатное расписание Учреждения в пределах базовой части ФОТ, 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. Численность заместителей руководителя Учреждения устанавливается 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, единиц
101 - 200	не более 2

При этом доля ФОТ педагогических работников, осуществляющих воспитательно-образовательный процесс, не может быть меньше фактического уровня за предыдущий финансовый год (кроме случаев, связанных со снижением объема оказываемых Учреждением образовательных услуг, сокращением количества воспитанников).

2.4. Наименование должностей и профессий работников Учреждения 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.

2.5. 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 рекомендации аттестационной комиссии Учреждения.

Заведующий Учреждением осуществляет подготовку работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и их дополнительное профессиональное образование на условиях и в порядке, определенных коллективным договором или локальным нормативным актом Учреждения.

2.6. Базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих воспитательно-образовательный процесс, состоит из основной и специальной части.

Основная часть ФОТ обеспечивает гарантированную оплату труда педагогических работников, осуществляющих воспитательно-образовательный процесс. Основная часть ФОТ педагогических работников, осуществляющих воспитательно-образовательный процесс, формируется, исходя из количества часов учебного плана и размера ставок заработной платы.

Специальная часть ФОТ педагогических работников, осуществляющих воспитательно-образовательный процесс, обеспечивает осуществление выплат, компенсирующих расходы работникам, имеющим разъездной характер работы (в связи с работой в учреждении, филиале или структурном подразделении, расположенном в другой местности от места постоянного проживания) и осуществляется в размере, порядке и на условиях, установленных коллективным договором, локальным нормативным актом.

Тарификационный список педагогического персонала утверждается приказом заведующего Учреждением с детализацией гарантированной части оплаты труда (оклад (ставка заработной платы), видов и размеров компенсационных выплат, а также стимулирующих выплат, обязательных к ежемесячному начислению с письменным ознакомлением данных работников под подпись:

- на учебный год – до 01 сентября;

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

Установленная при тарификации заработная плата сохраняется и в период отмены деятельности организации по реализации образовательной программы по присмотру и уходу за детьми по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, если эти периоды не совпадают с ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками.

2.7. Объем стимулирующей части фонда оплаты труда формируется в размере не менее 20% 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.

2.8. 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.

2.9. ФОТ осуществляется в пределах утвержденного объема финансовых средств на текущий финансовый год и формируется из двух источников:

- субвенции на оплату труда педагогического, административного и

вспомогательного персонала для реализации образовательных программ дошкольного образования в муниципальных дошкольных образовательных организациях;

- муниципального бюджета на оплату труда работников, не связанных с воспитательно-образовательным процессом.

Объем субвенции на оплату труда определяется с учетом:

- размера региональных нормативов финансового обеспечения государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в муниципальных дошкольных образовательных организациях, утвержденных в установленном порядке Правительством Новосибирской области и уменьшенных на сумму средств для приобретения учебников и учебных пособий, средств обучения, игр, игрушек;

- количества воспитанников в учреждении;

- поправочных коэффициентов, используемых при расчете объемов финансирования муниципальных образовательных учреждений на территории Новосибирской области, применяемых к фонду оплаты труда, рассчитанному по нормативам финансового обеспечения и учитывающих:

- особенности деятельности образовательных организаций, реализующих образовательные программы дошкольного образования в муниципальных дошкольных образовательных организациях;

- индивидуальные особенности деятельности и бюджетную обеспеченность образовательных организаций, реализующих образовательные программы дошкольного образования в муниципальных дошкольных образовательных организациях, применяемые к фонду оплаты труда, рассчитанному по нормативам финансового обеспечения (для муниципальных районов и городских округов для выравнивания бюджетной обеспеченности).

3. Структура фонда оплаты труда

3.1. Фонд оплаты труда учреждения состоит:

ФОТ = ФОТ суб + ФОТ м, где

- ФОТ суб – фонд оплаты труда из средств субвенции;

- ФОТ м – фонд оплаты труда из средств муниципального бюджета.

3.2. Фонд оплаты труда из средств субвенции состоит из базовой части и стимулирующей части:

ФОТ суб = ФОТ б суб + ФОТ ст суб, где

- ФОТ б суб – базовый фонд оплаты труда для оплаты гарантированной части заработной платы (оклад, ставка заработной платы), выплаты компенсационного характера за выполнение основной работы, входящей в круг должностных обязанностей работникам учреждения из числа:

- педагогических работников (воспитатель, старший воспитатель, методист, учитель-логопед, учитель-дефектолог, педагог-психолог, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, воспитатель-педагог дошкольного образования по экологии, тьютор);

- административно-управленческого персонала (заведующий);

- младший обслуживающий персонал (помощник воспитателя, дежурный по режиму).

ФОТ ст суб – часть фонда оплаты труда, направляемая на стимулирование работников.

3.3. Фонд оплаты труда из средств муниципального бюджета состоит из базовой части и стимулирующей части:

ФОТ м = ФОТ б м + ФОТ ст м, где

- ФОТ б м – базовый фонд оплаты труда для оплаты гарантированной части заработной платы (оклад, ставка заработной платы), выплаты компенсационного характера за выполнение основной работы, входящей в круг должностных обязанностей, работникам учреждения из числа:

- другого административно-управленческого персонала (заместитель заведующего по МВР, заместитель заведующего по АХЧ, главный бухгалтер);

- вспомогательного персонала (калькулятор, заведующий по хозяйству, делопроизводитель, бухгалтер, специалист по закупкам, кладовщик, шеф-повар, повар, машинист по стирке белья, кастелянша, электрик, дворник, сторож, уборщик служебных помещений, грузчик, подсобный рабочий, водитель, рабочий по обслуживанию бойлера, рабочий по обслуживанию здания, вахтер).

ФОТ ст м – часть фонда оплаты труда, направляемая на стимулирование работников.

3.4. Формирование и утверждение штатного расписания руководителем Учреждения производится в пределах базовой части фонда оплаты труда.

4. Система оплаты труда и размеры должностных окладов работников Учреждения

4.1. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается Положением о системе оплаты труда работников Учреждения, которое утверждается приказом заведующего учреждением с учетом мнения представительного органа работников или является приложением к коллективному договору.

4.2 Условия оплаты труда работника учреждения устанавливаются трудовым договором с учреждением в лице его руководителя и работником в соответствии с системой оплаты труда, установленной Положением об оплате труда работников Учреждения.

Трудовой договор заключается на основе примерной формы трудового договора с работником муниципального учреждения.

4.3. Оплата труда работника учреждения включает:

- должностные оклады (оклады), ставки заработной платы;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера;
- выплаты по районному коэффициенту.

4.4. Размеры должностных окладов заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливается руководителем учреждения в соответствии с Положением о системе оплаты труда Учреждения в размере на 10-30% ниже должностного оклада руководителя.

4.5. Продолжительность рабочего времени для педагогических работников устанавливается, исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени, и составляет не более 36 часов в неделю. При этом рабочее время включает в себя воспитательную, а также другую педагогическую нагрузку, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке (в Правилах внутреннего трудового распорядка).

Норма часов педагогической работы педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс, применяемая при исчислении их оплаты труда, определяется в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12. 2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников,

оговариваемой в трудовом договоре»

- 20 часов в неделю – учителю-логопеду, учителю-дефектологу;
- 24 часа в неделю – музыкальному руководителю;
- 25 часов в неделю – воспитателям, непосредственно осуществляющим обучение, воспитание, присмотр и уход за обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья;
- 30 часов в неделю – инструктору по физической культуре;
- 36 часов в неделю – воспитателям групп (ясельных, оздоровительных), старшему воспитателю, педагогу-психологу.

4.6. Размеры должностных окладов по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников устанавливаются по квалификационным уровням, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05 мая 2008 г. № 216-н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», Отраслевым соглашением в сфере труда по муниципальным учреждениям, подведомственным департаменту образования мэрии города Новосибирска, на 2024 – 2026 годы

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (оклад), ставка заработной платы, рублей
1 квалификационный уровень	инструктор по физической культуре музыкальный руководитель	12 462
3 квалификационный уровень	воспитатель методист педагог-психолог	13 378
4 квалификационный уровень	старший воспитатель тьютор учитель-дефектолог учитель-логопед	13 627

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

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (оклад), ставка заработной платы, рублей
1 квалификационный уровень	помощник воспитателя	9 294

4.8. Размеры должностных окладов установлены:

- Постановлением мэрии г. Новосибирска от 30 сентября 2019 № 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. № 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, указанных в пунктах 4.6., 4.7., установлены в Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих, по соответствующим разделам, либо в соответствующих профессиональных стандартах.

4.9. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня предоставления соответствующего документа;

- при установлении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией (при условии предоставления работником данных о присвоении квалификационной категории работодателю);

- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;

- при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук – со дня принятия решения соответствующего органа о выдаче диплома;

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня предоставления документа о стаже, дающем право на повышение оплаты труда;

- в других случаях в соответствии с действующим законодательством.

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты труда в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

4.10. Размеры должностных окладов, окладов, ставок заработной платы работников изменяются при повышении и (или) индексации должностных окладов, окладов, ставок заработной платы работникам отрасли.

4.11. При изменении должностного оклада, оклада, ставки заработной платы работнику с ним заключается дополнительное соглашение к трудовому договору.

4.12. В течение срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам соответствующей аттестационной комиссией, при выполнении ими педагогической работы сохраняется оплата труда в следующих случаях:

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа образовательной организации;

- при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

Должность, по которой присвоена квалификационная категория (по квалификационному уровню)	Должность, при оплате труда по которой учитывается квалификационная категория, присвоенная по должности,
--	--

	указанной в графе 1
1	2
Учитель, преподаватель	Тьютор, (старший) воспитатель
Учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед)	Учитель-логопед, учитель-дефектолог, (старший) воспитатель
Учитель музыки	Музыкальный руководитель
Преподаватель (музыкально-теоретических дисциплин детской музыкальной школы)	Музыкальный руководитель
Учитель (адаптивной) физической культуры, преподаватель физической культуры	Инструктор по физической культуре
Руководитель физического воспитания	Инструктор по физической культуре
Старший воспитатель	Воспитатель
Воспитатель	Старший воспитатель
Методист	Педагог-психолог
Педагог-психолог	Воспитатель
Старший тренер-преподаватель	Инструктор по физической культуре
Педагог дополнительного образования	Музыкальный руководитель (по аналогичному профилю)
Тренер-преподаватель	Инструктор по физической культуре

5. Виды, порядок и условия выплат компенсационного характера

5.1. Работникам учреждения как по основной должности, так и по совместительству 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, в том числе доплата за работу в сельской местности;
- доплата за работу, не предусмотренную ЕКС (приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 года № 761-н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»);
- доплата за квалификационную категорию «педагог-методист», «педагог-наставник».

5.2. Доплату за работу с вредными и (или) опасными условиями труда при проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона

от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», 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%.

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.

Работодатель с учетом мнения представителей трудового коллектива в порядке, предусмотренном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, устанавливает для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, помимо заработной платы, выплачиваемой работникам за выполнение нормы труда (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) и выполнение должностных (трудовых) обязанностей, которая не может быть ниже минимального размера оплаты труда, устанавливаемого федеральным законом, конкретные повышенные размеры оплаты труда по указанным основаниям.

5.3. Доплата за работу в ночное время устанавливается в размере не ниже 35% должностного оклада (оклада), ставки заработной платы, рассчитанная за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов).

5.4. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации – в размере одинарной дневной или часовой ставки, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее чем в двойном размере, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени, с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлении от 28 июня 2018 года № 26-П. По желанию работника вместо повышенной оплаты ему может быть предоставлен день отдыха, но не менее времени, отработанного сверх месячной нормы рабочего времени.

5.5. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа в полуторном размере, за последующие часы не менее, чем в двойном размере. По желанию работника вместо повышенной оплаты ему может быть предоставлен день отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно. Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиком работы, является сверхурочной работой.

5.6. Дополнительная оплата производится в соответствии со статьей 60.2 Трудового кодекса Российской Федерации за дополнительную работу с письменного согласия работника (совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличения объема выполняемых работ, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника) по другой или такой же профессии (должности) наряду с работой, определенной трудовым договором.

В случае замещения должностей педагогических работников (постановление Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2011 года № 225), осуществляемого по совместительству в той же или иной организации, а также в той же организации наряду с работой, определенной трудовым договором (наряду с работой руководителем

учреждения, его заместителей, другими работниками) применяется порядок исчисления заработной платы в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников учреждения по утвержденному тарификационному списку с учетом гарантированных выплат – оплаты за учебную (преподавательскую) работу или объем педагогической работы в неделю от ставки заработной платы (оклада), компенсационных выплат, выплат за первую (высшую) квалификационную категорию.

Выполнение заместителями руководителя учреждения дополнительной работы в пределах рабочего времени – по совмещению, за пределами рабочего времени – по внутреннему совместительству разрешается заместителям руководителя по решению руководителя учреждения.

Указанные лица, помимо основной работы, вправе осуществлять преподавательскую (педагогическую) работу в классах, группах, кружках, секциях, на условиях совмещения, обусловленного в трудовом договоре.

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

5.7. Доплата за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается приказом руководителя учреждения работникам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 18 сентября 2006 года № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны».

5.8. Доплата, связанная с особенностями 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 (оклада), ставки заработной платы
1.	Учреждения, осуществляющие общеобразовательную деятельность по адаптированным 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)	Педагогические работники	20
		Прочие работники ***	15
2.	Классы (группы) учреждений, осуществляющих образовательную	Педагогические работники	20

	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	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.	Образовательные учреждения, реализующие программы дошкольного образования и имеющие группы комбинированной направленности, с совместным пребыванием здоровых детей и детей с ограниченными возможностями здоровья	Педагогические работники****	20
		Другие работники**	15
5.	Образовательные учреждения, реализующие программы дошкольного образования и имеющие группы с воспитанниками в возрасте до 3 лет	Педагогические работники****	15
		Другие работники**	10
6.	Образовательные учреждения, реализующие программы дошкольного образования, осуществляющие инклюзивное обучение (воспитание) детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов по адаптированным образовательным программам в группах общеразвивающей направленности	Педагогические работники	20*

* – оплата производится пропорционально количеству обучающихся (воспитанников), в том числе с ограниченными возможностями здоровья в классах (группах) с учетом действующих норм санитарных правил СП 2.4.3648-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к организации воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи». Учреждение вправе производить доплату в пределах фонда оплаты труда независимо от количества обучающихся (воспитанников) с определением конкретных условий, порядка и размера доплаты в Положении о системе оплаты труда работников учреждения.

** – 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 из них.

5.9. Работникам учреждений, обеспечивающих предоставление услуг в сфере образования за проведение работы по дополнительным образовательным программам и другую педагогическую деятельность, в том числе работникам учреждений, реализующих образовательные программы дошкольного образования, в том числе адаптированных общеобразовательных программ для детей с ограниченными возможностями здоровья, дополнительные общеобразовательные программы – дополнительные общеразвивающие программы коррекционно-развивающей, профилактической, развивающей направленности за индивидуальную работу с детьми с ОВЗ, отстающими, инвалидами, деятельность в рамках реализации инновационных программ и проектов, по повышению психолого-педагогической компетенции родителей детей, за заведование кабинетами, лабораториями, мастерскими.

5.9.1. К перечню гарантированных выплат, не входящих в прямые должностные обязанности работников, предусмотренных квалификационными характеристиками, осуществляемых помимо заработной платы, выплачиваемой работникам за выполнение нормы труда (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) и выполнение должностных (трудовых) обязанностей, которая не может быть ниже минимального размера оплаты труда, устанавливаемого федеральным законом, относятся следующие виды выплат за дополнительную работу, непосредственно связанную с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей:

- за методическую работу;
- за руководство методическими объединениями.

5.10. Доплата педагогическим работникам за квалификационную категорию «педагог-методист», «педагог-наставник» осуществляется в размере не менее 25% от оклада, ставки заработной платы по занимаемой должности при условии выполнения дополнительной работы, связанной с методической или наставнической деятельностью.

Конкретные размеры выплат компенсационного характера устанавливаются работодателем в Положении о системе оплаты труда работников учреждения, коллективном договоре, трудовом договоре с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

При исчислении размера доплаты в выходные или нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу, учитываются не только должностные оклады (оклады, ставки заработной платы), но и компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные

системой оплаты труда.

Расчет стоимости часа для определения размера доплаты за работу в выходные или нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу, производится путем деления установленного работнику оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), стимулирующих и компенсационных выплат, предусмотренных установленной для него системой оплаты труда, на установленную норму рабочего времени в этом месяце (в часах) или на среднемесячную норму рабочего времени (в часах) в учетном периоде при суммированном учете рабочего времени.

5.11. 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, Соглашением в сфере труда по муниципальным учреждениям, подведомственным департаменту образования мэрии города Новосибирска на 2024 - 2026 годы. При определении размеров компенсационных выплат работника Учреждения и условий их осуществления учитывается мнение представительного органа работников Учреждения.

5.12. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные настоящим Положением, выплачиваются пропорционально отработанному времени.

6. Оплата труда работников на условиях совместительства

6.1. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от выполненного объема работ и (или) учебной нагрузки.

6.2. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера работникам, принятым на условиях внешнего или внутреннего совместительства, производятся на условиях и в порядке, установленных настоящим Положением.

6.3. Другие гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, Соглашением в сфере труда, локальными нормативными актами, предоставляются лицам, работающим по совместительству, в полном объеме.

7. Виды выплат стимулирующего характера и порядок их установления

7.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда направлена на усиление материальной заинтересованности работников учреждения в повышении качества образовательно-воспитательного процесса, развитие творческой активности и инициативы.

7.2. Работникам учреждения, в том числе руководителю, заместителям руководителя, главным бухгалтерам, могут быть установлены выплаты стимулирующего характера:

- надбавка за ученую степень, ученое звание;
- надбавка за почетное звание;
- надбавка за продолжительность непрерывной работы;
- надбавка за квалификационную категорию;
- надбавка за качественные показатели эффективности учреждения;
- премии по итогам работы за календарный период (месяц, год);
- премии за выполнение важных и особо важных заданий.

7.3. Стимулирующие выплаты работникам как по основной должности, так и по совместительству, устанавливаются в пределах фонда оплаты труда и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются..

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

- за ученое звание доцента, профессора - 10%;
- за ученую степень кандидата наук - 15%;
- за ученую степень доктора наук - 20%.

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

Награды	% доплаты
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, медаль Выгодского Л. С. И другие почетные звания, соответствующие профилю выполняемой работы.	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.	25%
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 физической культуры и спорта, Отличник профессионально-технического образования РСФСР, Почетный наставник, За верность профессии, Молодость и Профессионализм, медаль К. Д. Ушинского и другие, соответствующие профилю выполняемой работы.	20%
Государственные награды:	

Медаль «За отвагу», медаль ордена «За заслуги перед Отечеством» I, II степени, знак отличия «За безупречную службу» и другие государственные награды.	25%
Почетные грамоты:	
Президента Российской Федерации, Верховного главнокомандующего Вооруженными силами Российской Федерации, Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, Министерства просвещения Российской Федерации, отраслевых Министерств РФ.	15%
Знак отличия Министерства просвещения Российской Федерации «Отличник просвещения»	25%
Ведомственный знак Министерства просвещения Российской Федерации «За содействие»	10%
Благодарность	5%
Президента Российской Федерации	
Верховного главнокомандующего Вооруженными силами Российской Федерации	
Министерства просвещения Российской Федерации	

7.6. При наличии у работника права на выплату надбавки по основаниям пункта 7.5., надбавка устанавливается по одному из оснований по выбору на основании письменного заявления работника.

7.7. Надбавка за продолжительность непрерывной работы в учреждении устанавливается по основной должности всем работникам учреждения в размере:

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

В стаж работы засчитывается время непрерывной работы как по основной работе, так и по совместительству, на любых должностях в учреждении.

Стаж работы сохраняется при поступлении на работу в учреждение после перерыва, если во время перерыва он не был трудоустроен по другому месту работы.

7.8. Надбавка за квалификационную категорию педагогическим работникам устанавливается от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы ежемесячно в размере 8% – за I квалификационную категорию и в размере 16% – за высшую квалификационную категорию в зависимости от установленной квалификационной категории и объема их педагогической работы.

Надбавка за первую и высшую квалификационную категорию является обязательной ежемесячной выплатой постоянного характера на срок действия присвоенной категории, которая рассчитывается с учетом объема их педагогической работы.

Надбавка за квалификационную категорию педагогическим работникам может быть назначена однократно при присвоении первой и высшей квалификационной категории.

Надбавка, указанная в данном пункте, устанавливается работникам Учреждения в конкретных размерах и на условиях, установленных в Положении о системе оплаты труда работников Учреждения, но не ниже, чем в размерах, установленных тарифным соглашением.

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

Показатели эффективности деятельности административно-управленческого персонала

№ п/п	Показатели оценки	Баллы
1	2	3
1	Выполнение планового объема оказываемых муниципальных услуг (работ), установленного муниципальным заданием	0-1-2
2	Отсутствие замечаний со стороны органов государственного контроля (надзора), соблюдение требований законодательства, регулирующих деятельность учреждения.	0-1-2
3	Сохранность численности воспитанников	0-1-2
4	Доля работников, прошедших повышение квалификации, профессиональную переподготовку	0-1-2
5	Стабильность коллектива	0-1-2
6	Отсутствие фактов нецелевого, неэффективного и неправомерного использования бюджетных средств	0-1-2
7	Отсутствие замечаний по срокам и качеству выполнения поручений, предоставления отчетности, информации	0-1-2
8	Отсутствие замечаний по качеству разработанной нормативной и методической документации, регламентирующей деятельность учреждения	0-1-2
9	Отсутствие замечаний по срокам и качеству подготовки и (или) правовой экспертизы локальных нормативных актов учреждения (приказов, положений, должностных инструкций и т.п.)	0-1-2
10	Обеспечение информационной открытости учреждения, популяризация деятельности учреждения	0-1-2
11	Осуществление правового сопровождения процесса заключения договоров, соглашений и других юридических документов, мониторинга изменений в законодательстве	0-1-2
12	Соблюдение положений и норм, установленных трудовым законодательством при оформлении трудовых отношений с работниками	0-1-2
13	Соблюдение законодательства, регулирующего деятельность в сфере закупок	0-1-2
14	Осуществление своевременной подготовки документов о закупках, надлежащее их оформление	0-1-2
15	Обеспечение своевременного обслуживания и ремонта здания и оборудования	0-1-2

16	Осуществление контроля рационального использования материальных ресурсов (электроэнергии, тепла, воды)	0-1-2
17	Соблюдение правил пожарной безопасности, охраны труда, техники безопасности, санитарных норм, правил эксплуатации транспортных средств	0-1-2
18	Соблюдение норм служебной и профессиональной этики, правил поведения и общения	0-1-2
	Итого максимальное количество баллов:	36

0 – наличие существенных нарушений и замечаний;

1 – наличие несущественных нарушений и замечаний, выраженных в виде рекомендаций;

2 – выполнение показателя в полном объеме.

Показатели эффективности деятельности педагогического персонала

№ п/п	Показатели эффективности	Баллы
1	2	3
1	Положительная динамика индивидуальных образовательных результатов воспитанников (по итогам внутреннего контроля, промежуточного, итогового контроля, независимой оценки качества)	0-1-2
2*	Результативность участия воспитанников в олимпиадах, конкурсах, турнирах, конференциях различного уровня	0-1-2-3-4-5
3	Процент занятий, проводимых с использованием практико-ориентированных технологий	0-1-2
4	Процент занятий, проводимых с применением интерактивных форм обучения	0-1-2
5	Процент воспитанников, охваченных дополнительным образованием, в том числе в организациях культуры и спорта	0-1-2
6	Результативность коррекционно-развивающей работы с воспитанниками, в том числе имеющих инвалидность и ограниченные возможности здоровья	0-1-2
7	Результаты организации и проведения мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья воспитанников (здоровьесберегающие технологии, тематические занятия о здоровом образе жизни, дни здоровья, мероприятия, посвященные здоровому образу жизни)	0-1-2
8	Результативность профилактической работы по направлениям (травматизм, дорожная безопасность, пожарная безопасность и т.п.)	0-1-2
9	Результативность работы по социализации воспитанников	0-1-2
** 10	Результаты трансляции профессионального опыта (открытые занятия, мастер-классы, выступления на конференциях, семинарах, методических объединениях, профессиональные конкурсы различных уровней)	0-1-2-3-4-5
11	Отсутствие обоснованных обращений родителей (законных представителей) по поводу конфликтных ситуаций, либо высокий уровень их решения	0-1-2

12	Благоприятный психологический климат в группе	0-1-2
13	Обеспечение безопасности жизнедеятельности воспитанников в воспитательно-образовательном процессе	0-1-2
14	Работа с родителями (законными представителями)	0-1-2
15	Сохранность численности воспитанников в группе	0-1-2
*** 16	Посещаемость воспитанников группы	0-1-2
**** 17	Степень удовлетворенности работой педагога по результатам опроса родителей (законных представителей)	0-1-2
18	Востребованность дополнительных образовательных программ	0-1-2
19	Соблюдение норм служебной и профессиональной этики, правил поведения и общения	0-1-2
	Итого максимальное количество баллов:	44

0 – отсутствие показателя в деятельности;

1 – минимальные результаты по показателю, либо отсутствие системности;

2 – использование показателя в полном объеме;

2* 0 – нет участников;

1 – победители внутренних или районных конкурсов;

2 – победители городских конкурсов;

3 – победители региональных и межрегиональных конкурсов;

4 – победители или участники Всероссийских конкурсов;

5 – победители или участники международных конкурсов;

10** 0 – не участвовал;

1 – участник конкурса любого уровня;

2 – победитель городского конкурса;

3 – победитель регионального или межрегионального конкурса;

4 – победитель Всероссийского конкурса;

5 – победитель международного конкурса;

16*** 0 – посещаемость ниже 50%;

1 – посещаемость от 50 до 85%;

2 – посещаемость выше 85%;

17**** 0 – удовлетворены менее 50% родителей (законных представителей);

1 – удовлетворены от 50 до 85% родителей (законных представителей);

2 – удовлетворены более 85% родителей (законных представителей).

Показатели эффективности деятельности младшего обслуживающего персонала

№ п\п	Показатели	Баллы
1	2	3
1	Отсутствие нарушений и замечаний надзорных органов по результатам проверок	0-1-2
2	Своевременное предотвращение аварийных ситуаций	0-1-2
3	Отсутствие замечаний по срокам и качеству предоставления отчетности, информации	0-1-2
4	Отсутствие замечаний по содержанию в чистоте помещений, территории учреждения	0-1-2

5	Соблюдение норм служебной и профессиональной этики, правил поведения и общения	0-1-2
6	Обеспечение соблюдения норм питания, сохранности товарно-материальных ценностей	0-1-2
7	Обеспечение своевременного и качественного режима работы пищеблока	0-1-2
8	Обеспечение сохранности имущества и инвентаря, принадлежащего учреждению	0-1-2
9	Обеспечение выполнения всех разделов, касающихся санитарно-противоэпидемического режима	0-1-2
10	Обеспечение своевременного проведения диспансеризации детей	0-1-2
11	Мониторинг санитарного состояния помещений	0-1-2
	Итого максимальное количество баллов:	22

0 – наличие существенных нарушений и замечаний;

1 – наличие несущественных нарушений и замечаний, выраженных в виде рекомендаций;

2 – выполнение показателя в полном объеме.

Показатели эффективности деятельности вспомогательного персонала

№ п/п	Показатели	Баллы
1	2	3
1	Отсутствие нарушений и замечаний надзорных органов по результатам проверок	0-1-2
2	Своевременное предотвращение аварийных ситуаций	0-1-2
3	Отсутствие замечаний по срокам и качеству предоставления отчетности, информации	0-1-2
4	Отсутствие замечаний по содержанию в чистоте помещений, территории учреждения	0-1-2
5	Соблюдение норм служебной и профессиональной этики, правил поведения и общения	0-1-2
6	Обеспечение соблюдения норм питания, сохранности товарно-материальных ценностей	0-1-2
7	Обеспечение своевременного и качественного режима работы пищеблока	0-1-2
8	Обеспечение сохранности имущества и инвентаря, принадлежащего учреждению	0-1-2
9	Обеспечение выполнения всех разделов, касающихся санитарно-противоэпидемического режима	0-1-2
10	Обеспечение своевременного проведения диспансеризации детей	0-1-2
11	Мониторинг санитарного состояния помещений	0-1-2
	Итого максимальное количество баллов:	22

0 – наличие существенных нарушений и замечаний;

1 – наличие несущественных нарушений и замечаний, выраженных в виде рекомендаций;

2 – выполнение показателя в полном объеме.

7.10. Кроме показателей оценки эффективности деятельности Учреждения работникам устанавливаются в процентах от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы следующие надбавки:

7.10.1. молодым специалистам в течение трех лет в размере 25% от оклада (ставки) пропорционально отработанному времени при одновременном соблюдении следующих условий:

- впервые окончил высшее или среднее специальное учебное заведение,
- заключил трудовой договор с образовательной организацией,
- договор заключен в течение 6 месяцев со дня окончания учебного заведения,
- срок трудового договора не менее 3-х лет,
- работа в соответствии с полученной специальностью.

7.10.2. для педагогических работников – с учетом их педагогической нагрузки:

- за наставничество в размере 15% от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы;

- за осуществление подготовки учебных комплексов по новым дисциплинам, вводимым в учреждении в размере 20% должностного оклада (оклада), ставки заработной платы;

7.10.3. выплаты работнику, на которого с письменного согласия возложены общественно значимые виды деятельности, в том числе по:

- содействию создания условий, повышающих результативность деятельности образовательной организации, благоприятного климата в коллективе;
- участию в разработке локальных нормативных актов, подготовке и организации социально значимых мероприятий в организации;
- контролю за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- контролю за выполнением условий трудовых договоров работников, дополнительных соглашений к трудовым договорам, коллективного договора.

7.11. Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные настоящим Положением, выплачиваются пропорционально отработанному времени.

7.12. Конкретные размеры надбавки за качественные показатели эффективности деятельности и других видов выплат стимулирующего характера, определенных в Положении, определяются решением Комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам учреждения.

7.12.1. В компетенцию комиссии входит оценка материалов по самоанализу деятельности работников в соответствии с критериями за качественные показатели эффективности деятельности и других выплат стимулирующего характера, определенных в Положении о системе оплаты труда работников учреждения.

7.12.2. В состав комиссии входит заместитель руководителя, представитель из числа педагогических работников, младшего обслуживающего персонала, вспомогательного персонала, председатель общего собрания коллектива. Персональный состав Комиссии избирается общим собранием коллектива простым большинством голосов и утверждается приказом руководителя учреждения.

7.12.3. Заседание Комиссии проводится не реже 1 раза в квартал. На заседании Комиссия:

- ведет протокол, который подписывается всеми членами комиссии;
- заслушивает мнение руководителя учреждения, его заместителей, старшего воспитателя;
- рассматривает листы оценки деятельности работников (с оцениванием деятельности непосредственно самим работником, его руководителем), с отражением итоговых оценок по деятельности каждого работника, которые прилагаются к протоколу;
- принимает решение по установлению стимулирующих выплат работникам большинством голосов путем открытого голосования и присутствия не менее половины членов Комиссии;

– осуществляет подсчет баллов и их стоимость, и (или) процентов с отражением итоговых значений в протоколе.

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

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

Основным критерием для выплаты премии по итогам календарного периода служит выполнение показателей, предусмотренных планом работы учреждения, соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, отсутствие нарушений исполнительской дисциплины и с учетом личного вклада работника в общие результаты труда. Размер премии работнику определяется решением Комиссии по установлению выплат стимулирующего характера.

Премия работникам по итогам календарного периода оформляется приказом руководителя учреждения.

Максимальный размер премий по итогам календарного периода в учреждении за соответствующий период определяется по формуле:

$$\text{Пикп} = \text{Вст} 30\% / 100\%,$$

где: Пикп – размер премии по итогам календарного периода, рублей,

Вст – общая сумма выплат стимулирующего характера, в том числе:

надбавка за ученую степень, 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;

премия по итогам календарного периода, рублей.

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

Премияльные выплаты по итогам работы за календарный период (год) выплачиваются из средств экономии фонда оплаты труда, утвержденного на текущий финансовый год.

7.14. Премии за выполнение важных и особо важных заданий работнику устанавливаются 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), ставки заработной платы. Основанием для осуществления премиальных выплат за выполнение важных и особо важных заданий является наличие поручения руководителя учреждения конкретному работнику (работникам) выполнить особо важные работы (работу) в установленный срок. Решение о выплате единовременной премии за выполнение важных и особо важных заданий и ее размере принимается руководителем учреждения и оформляется локальным нормативным актом.

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

Особо важные задания те, которые необходимо выполнить немедленно, срочно, в тот же день (запросы, полученные в последний момент по причине непредвиденных обстоятельств, реагирование на непредвиденную ситуацию, выполнение работы отсутствующего коллеги, от которой зависит дальнейшая деятельность учреждения).

Важное задание может иметь срок исполнения, но имеет первоочередное значение.

7.15. Выплаты стимулирующего характера работнику не начисляются в случаях:

- невыполнения (срыва выполнения) приказов, поручений руководителя;
- наличия на первое число одного из месяцев в течение календарного периода, по итогам которого осуществляется оценка результатов, задолженностей по налогам, сборам и иным обязательным платежам в бюджеты бюджетной системы Российской Федерации;
- нарушения сроков уплаты налогов и сборов, несвоевременное предоставление налоговой декларации и других нарушений, повлекших за собой начисление пеней и штрафов;
- наличия обоснованных жалоб и конфликтов;
- применения дисциплинарного взыскания;
- наличия случаев травматизма воспитанников.

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

7.16. При определении стимулирующих выплат работникам учреждения, финансируемых из средств субвенции, учитывается следующее распределение стимулирующего фонда оплаты труда между категориями персонала:

$\text{ФОТст суб.} = \text{ФОТст пед.} + \text{ФОТст вп} + \text{ФОТст ауп}$, где

ФОТст суб. – стимулирующая часть фонда оплаты труда работников, финансируемых из средств субвенции на реализацию общеобразовательных программ;

ФОТст пед. – стимулирующая часть фонда оплаты труда для выплат педагогическому персоналу (в соответствии со штатным расписанием);

ФОТст вп – стимулирующая часть фонда оплаты труда для выплат вспомогательному персоналу (в соответствии со штатным расписанием);

ФОТст ауп – стимулирующая часть фонда оплаты труда для выплат работникам из числа административно-управленческого аппарата, связанного с воспитательно-образовательным процессом (заведующий).

7.17. При установлении стимулирующих выплат педагогическому персоналу учитывается следующее распределение стимулирующего фонда:

$\text{ФОТст пед.} = \text{ФОТст пед. пост.} + \text{ФОТст пед. пер.}$, где:

ФОТст пед. – стимулирующая часть фонда оплаты труда для педагогического персонала;

ФОТст пед. пост. – стимулирующая часть фонда оплаты труда для надбавок постоянного характера по установленному перечню;

ФОТст пед. пер. – стимулирующая часть фонда оплаты труда для установления надбавок педагогическому персоналу на определенный период (месяц, квартал, полугодие, год) по установленным критериям.

7.18. При установлении стимулирующих выплат работникам, оплата труда которых осуществляется из средств муниципального бюджета, учитывается следующее распределение стимулирующего фонда:

$\text{ФОТст м} = \text{ФОТст ауп} + \text{ФОТст моп} + \text{ФОТст вп}$, где:

ФОТст м – стимулирующая часть фонда оплаты труда работников, финансируемых из муниципального бюджета;

ФОТст ауп – стимулирующая часть фонда оплаты труда для выплат работникам АУП (согласно штатного расписания), за исключением заведующего;

ФОТст моп – стимулирующая часть фонда оплаты труда для выплат работникам МОП (в соответствии со штатным расписанием);

ФОТст вп – стимулирующая часть фонда оплаты труда для выплат работникам ВП (в соответствии со штатным расписанием).

8. Условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера

8.1. Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются трудовым договором между департаментом образования и руководителем учреждения в соответствии с системой оплаты труда, установленной постановлением мэрии города Новосибирска от 17.02.2020 № 557.

Трудовой договор заключается на основе типовой формы трудового договора, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

8.2. Условия оплаты труда заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера устанавливаются трудовым договором между руководителем учреждения и заместителями руководителя учреждения, главным бухгалтером в соответствии с системой оплаты труда, установленной Положением.

8.3. Размеры должностного оклада руководителя Учреждения устанавливаются с учетом группы по оплате труда руководителей, к которой отнесено учреждение.

8.3.1. Группа по оплате труда руководителя учреждения определяется исходя из количества баллов в соответствии с постановлением мэрии г. Новосибирска от 17.02.2020 № 557 «О Положении об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия осуществляет департамент образования мэрии города Новосибирска».

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

№ п/п	Тип учреждения образования	Группа по оплате труда руководителя, баллы			
		I	II	III	IV
1	2	3	4	5	6
1	Учреждения образования (кроме пункта 2)	501 и более	от 351 до 500	от 201 до 350	до 200
2	Организации, осуществляющие деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам для детей с отклонениями в развитии; дошкольные образовательные организации для детей с ограниченными возможностями здоровья	351 и более	от 251 до 350	от 151 до 250	до 150

	(компенсирующего вида)				
--	------------------------	--	--	--	--

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

Отнесение учреждения к группе по оплате труда руководителя утверждается приказом начальника департамента образования в соответствии со следующими критериями:

№ п/п	Показатель	Условие	Количество баллов
			Дошкольная образовательная организация
1	2	3	4
1	Количество воспитанников в учреждении, за исключением пункта 2	Из расчета за каждого воспитанника	0,5
2	Количество воспитанников на полном государственном обеспечении в учреждении	Из расчета за каждого воспитанника	1
3	Количество работников в учреждении	Из расчета за каждого работника	0,3
4	Количество групп в дошкольном учреждении, в том числе:	Из расчета за группу	
	раннего возраста (до 3 лет)		5
	комбинированной направленности		8
	компенсирующей направленности		10
	оздоровительной направленности		5
	с 24-часовым пребыванием		5
5	Количество форм альтернативного дошкольного образования, в том числе:	из расчета за группу	
	группы кратковременного пребывания		8
	консультационный пункт		5
	группы раннего развития		10
	семейная группа		3
6	Превышение плановой (проектной) наполняемости по группам или количеству воспитанников в образовательных организациях, реализующих	За каждые 50 человек или каждые 2 группы	15

	программы дошкольного образования, общеобразовательные программы		
7	Круглосуточное пребывание воспитанников в учреждении	При наличии от 1 до 3 групп с круглосуточным пребыванием воспитанников	10
		При наличии 4 и более групп с круглосуточным пребыванием воспитанников	30
		При круглосуточном режиме работы учреждения	30
8	Наличие структурных подразделений, обеспечивающих осуществление образовательной деятельности с учетом уровня, вида и направленности реализуемых образовательных программ, формы обучения и режима пребывания воспитанников, предусмотренных локальными нормативными актами образовательной организации	За каждое структурное подразделение	30
9	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	Наличие специализированных помещений, оборудованных в соответствии с требованиями ФГОС и используемых в образовательном процессе (медицинский кабинет, кабинет педагога-психолога, кабинет учителя-логопеда,	Из расчета за каждый вид	10

	музыкальный зал, спортивный зал, изостудия, комната психологической разгрузки, театральная студия, библиотека, игротека, бассейн, спортивная площадка, стадион, зимний сад, компьютерные классы, столовая и т.п.)		
11	Размещение учреждения в нескольких обособленных зданиях	Из расчета за каждое отдельно стоящее здание (помимо основного)	5, но не более 20
12	Наличие собственных: котельной, дизель-электростанции, очистных сооружений, накопительных водонагревателей (резервное водоснабжение), прачечной, складских помещений (овощехранилищ), гаражей	Из расчета за каждый объект	20

8.3.3. При определении суммы баллов учитывается численность воспитанников учреждения – по списочному составу на начало учебного года.

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

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

8.4. Размеры должностных окладов руководителей:

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад, рублей
1	Руководитель (директор, заведующий) учреждения	
	I группа по оплате труда руководителей	21494
	II группа по оплате труда руководителей	16819
	III группа по оплате труда руководителей	15576
	IV группа по оплате труда руководителей	14542

8.5. Размеры должностных окладов заместителей руководителя устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников Учреждения в размере на 10 - 30% ниже должностного оклада руководителя учреждения с учетом сложности и объема выполняемой работы.

8.6. Размеры должностных окладов главных бухгалтеров:

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад, рублей
1	Главный бухгалтер	
	I группа по оплате труда руководителей	18260

	II группа по оплате труда руководителей	14443
	III группа по оплате труда руководителей	13530
	IV группа по оплате труда руководителей	13134

8.7. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру в зависимости от занимаемой должности могут быть установлены выплаты компенсационного характера, предусмотренные пунктом 5.1. настоящего Положения. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера не могут быть ниже, а условия их осуществления не должны быть ухудшены по сравнению с размерами и условиями настоящего Положения.

8.8. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретному руководителю учреждения устанавливаются трудовым договором в соответствии с системой оплаты труда, установленной постановлением мэрии города Новосибирска от 17.02.2020 № 557 и Тарифным соглашением, заместителям руководителя и главному бухгалтеру – трудовым договором в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников Учреждения.

8.9. Выполнение руководителем учреждения, его заместителями и главным бухгалтером дополнительной работы по совмещению и внутреннему совместительству разрешается в случаях замены временно отсутствующего специалиста по основной деятельности. Решение о работе по совмещению и внутреннему совместительству в отношении руководителя учреждения принимается начальником департамента образования, в отношении заместителей руководителя, главного бухгалтера – руководителем учреждения.

8.10. Доплаты за особенности деятельности учреждения руководителю учреждения и заместителям руководителя:

№ п/п	Типы учреждений, классов и групп, условия выполнения работ	Категории работников	Размеры доплаты, в % от должностного оклада
1	Образовательные учреждения, реализующие программы дошкольного образования и имеющие группы комбинированной направленности, с совместным пребыванием здоровых детей и детей с ограниченными возможностями здоровья	руководитель	20

Конкретные условия, порядок и размеры доплаты за особенности деятельности учреждения руководителю устанавливаются в соответствии с постановлением мэрии г. Новосибирска от 17.02.2020 № 557, заместителям руководителя, главному бухгалтеру – в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников Учреждения.

8.11. Руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру в зависимости от занимаемой должности могут быть установлены выплаты стимулирующего характера, предусмотренные пунктом 7.2. Настоящего Положения. Конкретные условия, порядок и размеры стимулирования руководителю устанавливаются в соответствии с постановлением мэрии г. Новосибирска от 17.02.2020. № 557 начальником департамента образования, заместителям руководителя, главному

бухгалтеру – руководителем учреждения в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников Учреждения.

8.12. Надбавка за квалификационную категорию устанавливается от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы. Порядок, условия и конкретные размеры надбавки за квалификационную категорию устанавливаются руководителю учреждения – начальником департамента образования, заместителям руководителя – руководителем учреждения в соответствии с настоящим Положением.

8.13. Надбавка руководителю учреждения, его заместителям устанавливается в размере 10% – за первую квалификационную категорию; 18% – за высшую квалификационную категорию.

Порядок присвоения квалификационной категории руководителю учреждения определяется правовым актом департамента образования, порядок присвоения квалификационной категории заместителям руководителя определяется локальным актом учреждения.

8.14. В случае, если руководителем или его заместителями на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору выполняется учебная (преподавательская) работа без занятия штатной должности, и руководитель, его заместители имеют квалификационную категорию по педагогической должности, им устанавливается ежемесячная надбавка за квалификационную категорию в соответствии с пунктом 7.8. настоящего Положения.

8.15. Надбавки за ученую степень, ученое звание, за почетное звание, нагрудные знаки и другие отличия, за продолжительность непрерывной работы устанавливаются в соответствии с пунктами 7.4., 7.5., 7.7. Настоящего Положения.

8.16. Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности учреждения, премии по итогам календарного периода устанавливаются в соответствии с пунктами 7.9., 7.13. настоящего Положения.

8.17. Премияльные выплаты по итогам работы за календарный период выплачиваются при наличии экономии фонда оплаты труда, утвержденного на текущий финансовый год, при условии выплаты премии работникам учреждения за соответствующий календарный период.

8.18. Премия за качественное и оперативное выполнение важного или особо важного задания выплачивается единовременно при наличии экономии фонда оплаты труда.

8.19. Выплаты стимулирующего характера выплачиваются пропорционально отработанному времени.

9. Предельный уровень соотношений среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников Учреждения

9.1. Предельный уровень соотношения среднемесячной начисленной заработной платы руководителя, а также каждого из заместителей, 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	3,5	2,8
III	4,0	3,2
II	4,5	3,6
I	5,0	4,0

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

✓ финансируемых из средств муниципального бюджета в зависимости от среднесписочной численности работников, в соответствии с постановлением мэрии г. Новосибирска от 18.09.2019 № 3477 «О Положении об установлении системы оплаты труда 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

Для учреждений, в структуре которых доля сотрудников рабочих профессий, отнесенных к основному персоналу, составляет не менее 50%, предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы этих учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) в зависимости от среднесписочной численности работников составляет:

Среднесписочная численность работников учреждения, человек	Превышение среднемесячной заработной платы руководителя над	Превышение среднемесячной заработной платы каждого из заместителей
--	---	--

	среднемесячной заработной платой работников, раз	руководителя, главного бухгалтера над среднемесячной заработной платы работников, раз
1	2	3
до 100	до 3,5	до 2,8
101 - 200	до 4,0	до 3,2
201 - 300	до 4,5	до 3,6
301 и более	до 5,0	до 4,0

9.2. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается на 01 января за календарный год, на 01 июля за полугодие и определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителей 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 учреждения в целях определения уровня соотношения осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 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.

При установлении условий оплаты труда руководителю, каждому из заместителей руководителя, главному бухгалтеру учреждения должно быть обеспечено условие не превышения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы, установленного в соответствии с пунктом 9.1. Положения, в случае выполнения всех показателей эффективности деятельности учреждения и работы его руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера и получения выплат стимулирующего характера в максимальном размере.

10. Регламент работы Комиссии по распределению стимулирующей части

10.1. В компетенцию Комиссии по установлению выплат стимулирующего характера входит оценка материалов по самоанализу деятельности работников в соответствии с утвержденными критериями.

10.2. В состав комиссии входит заместитель руководителя, представитель из числа педагогических работников, младшего обслуживающего персонала, вспомогательного персонала, председатель общего собрания коллектива. Персональный состав Комиссии избирается общим собранием коллектива простым большинством голосов и утверждается приказом руководителя учреждения.

10.3. Заседание Комиссии проводится 1 раз в месяц.

10.4. На заседаниях Комиссия рассматривает и согласовывает:

- итоговый протокол мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников учреждения за предыдущий период, в котором администрацией учреждения отражаются полученные в результате осуществления процедур мониторинга суммы баллов для оценки результативности работы по каждому работнику;

- денежный вес одного балла;

- рассчитанные на предстоящий период, исходя из денежного веса и из суммы баллов оценки результативности работы, размеры надбавок за качество выполняемых работ каждому работнику, а также размеры премиальных выплат по итогам работы;

- заслушивается мнение руководителя учреждения;

- решение Комиссия принимает простым большинством голосов.

К протоколам прилагаются материалы по самоанализу.

10.5. Комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников на основании всех материалов мониторинга составляет протоколы по каждой категории работников с указанием баллов по каждому работнику и утверждает его на своем заседании. Работники учреждения вправе ознакомиться с данными оценки собственной профессиональной деятельности.

10.6. С момента формирования протоколов в течение 5 дней работники вправе подать, а комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления работником может быть только факт (факты) нарушения установленных настоящим Положением норм, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п. Апелляции работников по другим основаниям комиссией не принимаются и не рассматриваются.

10.7. Комиссия обязана осуществить проверку обоснованности заявления работника и дать ему исчерпывающий ответ по результатам проверки в течение 5 дней после принятия заявления работника. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм настоящего Положения, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

10.8. По истечении 10 дней решение комиссии об утверждении оценочного листа вступает в силу.

10.9. Утвержденный оценочный лист оформляется протоколом. В протоколе указывается:

- наименование учреждения,

- дата, место проведения заседания, порядковый номер заседания,

- число членов, установленное для комиссии и число членов, присутствующих на заседании,

- повестка дня,

- краткая или полная запись выступления участника заседания,

- результаты голосования по каждому работнику с указанием количества баллов,

- общая сумма набранных работниками баллов по категориям персонала,

- стоимость балла;

- подписи членов Комиссии.

10.10. Бухгалтер Учреждения:

- предоставляет в Комиссию аналитические материалы по фонду оплаты труда,

- содействует при подсчете количества и стоимости баллов (при необходимости), проводит расчеты по пересчету набранных баллов каждым работником в денежный эквивалент (руб.).

10.11. На основании протокола заседания Комиссии заведующим издается приказ об утверждении размеров выплат стимулирующего характера по результатам работы

работникам учреждения на соответствующий период, премировании, с которым работники учреждения должны быть ознакомлены под роспись.

11. Об оплате труда работников, привлекаемых к выполнению работ по оказанию платных образовательных услуг

11.1. Фонд оплаты труда за организацию платных образовательных услуг формируется из средств, поступивших на счет учреждения от потребителей платных образовательных услуг, заключивших соответствующий договор с учреждением, и составляет 70% от дохода.

11.2. Оплата труда педагогических работников и работников, задействованных в создании условий для проведения занятий (МОП, ВП), осуществляется в соответствии с заключенным соглашением к трудовому договору, тарификацией и зависит от количества детей, охваченных услугой.

11.3. Доплата из средств, полученных от оказания платных услуг:

- за разработку индивидуальных программ по каждому виду образовательной услуги - 20% от стоимости образовательного часа;
- за активное участие в развитии дополнительных образовательных услуг – 2000 рублей единовременно.

11.4. Выплаты производятся организатору (куратору) платных образовательных услуг:

- за курирование групп: до 5 групп – 3000 рублей единовременно по итогам года, более 5 групп – 5000 рублей единовременно по итогам года.

11.5. Продолжительность и периодичность занятий в группах платных образовательных услуг устанавливается с учетом возраста детей в соответствии с требованиями СанПиНа, методических рекомендаций, действующих образовательных стандартов, а также пожеланий заказчиков (потребителей) платных образовательных услуг.

11.6. Норма часов педагогической работы в неделю устанавливается при заключении соглашения к трудовому договору.

11.7. Продолжительность одного занятия устанавливается расписанием, утвержденным приказом заведующего Учреждения.

11.8. Оплата труда работников, участвующих в оказании платных образовательных услуг, производится по мере поступления средств на лицевой счет Учреждения от потребителей услуг.

12. Заключительные положения

12.1. Формирование фонда оплаты труда учреждения осуществляется в пределах финансовых средств, предоставляемых учреждению на выполнение муниципального задания в полном объеме.

12.2. Индексация заработной платы работников учреждения производится в соответствии с нормативными документами губернатора Новосибирской области, мэра города Новосибирска.

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

Организация: МАДОУ д/с № 393 "Росток"

РАСЧЕТНЫЙ ЛИСТОК ЗА _____ 202_

ФИО работника

Организация: МАДОУ д/с № 393 "Росток"

Подразделение

К выплате:

Должность:

Оклад (тариф):

Сумма

Вид	Период	Рабочие		Оплачено	Сумма	Вид	Период	Сумма
		Дни	Часы					
Начислено:								
Указываются виды начислений по каждой позиции						Указываются виды удержаний по каждой позиции		Сумма
						Выплачено:		Сумма
						Указываются номер и дата реестра		
Долг предприятия на начало					0,00	Долг предприятия на конец		0,00

Общий облагаемый доход: