

Принято на общем собрании
трудового коллектива
Протокол от «02» февраля
2024г. № 6

Утверждено:
Заведующий
Г. Д. Бобровская
Приказ от «05» февраля
2024 г. № 11-од



Согласовано:
Председатель профсоюзной
первичной организации
И. М. В. Манушина
Протокол от «05» февраля
2024г. № 2



**ПОЛОЖЕНИЕ О СИСТЕМЕ
ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ГОРОДА
НОВОСИБИРСКА «ДЕТСКИЙ САД № 251 «ЗВЁЗДОЧКА»
(МБДОУ д/с №251, далее - ДОО)**

I. Общие положения

1.1. Настоящее положение о системе оплаты труда работников (далее - Положение) муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения города Новосибирска «Детский сад № 251 «Звёздочка» (далее - ДОО), разработано в целях сохранения отраслевых особенностей, связанных с условиями оплаты труда, применяемыми при исчислении заработной платы работников, и определяет порядок формирования и расходования фонда оплаты труда, систему и условия оплаты труда работников.

1.2. Система оплаты труда работников ДОО устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами 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»,

- Областным отраслевым соглашением по учреждениям Новосибирской области, находящимся в ведении министерства образования Новосибирской области, на 2023-2026 годы,

- постановлениями мэрии г. Новосибирска от 18 сентября 2019 г. № 3477 «О Положении об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и определении предельного уровня соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников муниципальных учреждений города Новосибирска», от 17 февраля 2020 г. № 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».

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

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

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

1.6. Фонд оплаты труда работников ДОО состоит из базовой части и стимулирующей части.

1.6.1. Базовая часть фонда оплаты труда работников ДОО обеспечивает гарантированную заработную плату работников ДОО, замещающих должности, содержащиеся в разделе «Квалификационные характеристики должностей работников образования «Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации» от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования».

Руководитель ДОО формирует и утверждает штатное расписание ДОО в пределах базовой части фонда оплаты труда. При этом доля фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс, не может быть меньше фактического уровня за предыдущий финансовый год (кроме случаев, связанных со снижением объема оказываемых ДОО образовательных услуг, сокращением количества обучающихся, групп).

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

- Основная часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную оплату труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс. Основная часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс, формируется исходя из размера ставок заработной платы.
- Специальная часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс, обеспечивает осуществление выплат, согласно пункту 3.12. Тарифного соглашения департамента образования города Новосибирска.

ДОО самостоятельно обеспечивает реализацию федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования в полном объеме.

Организацию образовательной деятельности с учетом деления на группы (общеразвивающей направленности, комбинированной направленности, компенсирующей направленности), фактически проводимых в ДОО в учебном году, устанавливаются ДОО самостоятельно. Максимальная учебная нагрузка должна соответствовать требованиям санитарных правил.

1.7. Тарификационный список педагогического персонала утверждается приказом руководителя ДОО с детализацией гарантированной части оплаты труда (оклад (ставка заработной платы), видов и размеров компенсационных выплат, а также стимулирующих выплат, обязательных к ежемесячному начислению, в соответствии

с Положением о системе оплаты труда работников учреждения с учетом мнения первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников 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.

1.8. Установленная заработная плата при тарификации сохраняется в период приостановки для воспитанников/обучающихся занятий, 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.

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

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

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

1.12. Оплата труда работников учреждения включает:

➤ оклад (должностной оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных обязанностей) определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

➤ выплат компенсационного характера;

➤ выплаты стимулирующего характера;

➤ районного коэффициента.

1.13. 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.

1.14. 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.

1.15. Выплата заработной платы осуществляется два раза в месяц в денежной форме (рублях) 25 числа текущего месяца и 10 числа месяца, следующего за расчетным, путем перечисления на счет работника в банке, на банковскую карточку.

1.16. При выплате заработной платы 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 выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

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

II. Формирование фонда оплаты труда ДОО

2.1. Формирование фонда оплаты труда ДОО осуществляется в пределах утвержденного объема финансовых средств на текущий финансовый год из двух источников:

✓ субвенции на оплату труда педагогического, административного и учебно-вспомогательного персонала для реализации образовательные программы дошкольного образования;

✓ муниципального бюджета на оплату труда работников, не связанных с учебным процессом.

2.2. Объем субвенции на оплату труда для реализации образовательных программ дошкольного образования определяется с учетом:

➤ размера региональных нормативов финансового обеспечения, утвержденных в установленном порядке Правительством Новосибирской области, и уменьшенных на сумму средств на приобретение учебников и учебных пособий, средств обучения, игр, игрушек;

➤ количества воспитанников в ДОО;

➤ поправочных коэффициентов, учитывающих 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.

2.3. Фонд оплаты труда работников ДОО формируется на календарный год и подлежит корректировке, в том числе при изменении нормативов финансового обеспечения и изменения численности воспитанников.

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

2.4.1. К основному персоналу ДОО относятся работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение целей деятельности, определенных уставом ДОО, а также их непосредственные руководители согласно постановлению Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 г. № 225 «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»).

2.4.1.1. Перечень должностей, относящихся к основному персоналу, утвержден в таблице 1 постановления мэрии г. Новосибирска от 17 февраля 2020 г. № 557.

Штатное расписание ДОО формируется и утверждается руководителем ДОО, исходя из муниципального задания и основных задач, для решения которых создано ДОО, и включает в себя все должности руководителей, специалистов, служащих и профессии рабочих ДОО с указанием их численности. При этом численность заместителей руководителя ДОО устанавливается в соответствии с постановлением мэрии г. Новосибирска от 18 сентября 2019 г. № 3477 «Положение 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 ДОО с учетом особенностей и видов деятельности ДОО и организации управления этой деятельностью:

Среднесписочная численность работников учреждения, единиц	Число заместителей руководителя учреждения, единиц
не более 24	0
25-100	1

2.5. Наименования должностей и профессий работников ДОО 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.

2.6. 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 ДОО.

2.7. Руководитель ДОО 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 ДОО.

III. Система оплаты труда работников ДОО

3.1. Система оплаты труда работников ДОО устанавливается настоящим Положением о системе оплаты труда работников ДОО, которое, утверждается

приказом руководителя ДОО с учетом мнения представительного органа работников или является приложением к коллективному договору.

3.2. Условия оплаты труда работника ДОО устанавливаются трудовым договором между руководителем ДОО и работником в соответствии с системой оплаты труда, установленной Положением об оплате труда работников ДОО.

3.3. Размеры должностных окладов заместителей руководителей структурных подразделений, заместителей главных бухгалтеров устанавливаются руководителем ДОО в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников ДОО в размере на 10-30% ниже должностного оклада руководителя ДОО с учетом сложности и объема выполняемой работы

3.4. Размеры должностных окладов по профессионально квалификационной группе должностей педагогических работников по квалификационным уровням (утв. приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. № 216-н):

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (ставка заработной платы), рублей
1 квалификационный уровень	инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель,	10 472
2 квалификационный уровень	Инструктор-методист, концертмейстер, педагог дополнительного образования, социальный педагог, тренер-преподаватель	10 923
3 квалификационный уровень	Воспитатель, методист, педагог-психолог, старший педагог дополнительного образования	11 242
4 квалификационный уровень	руководитель физического воспитания, старший воспитатель, тьютор, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед)	11451

3.5. Размеры должностных окладов по профессионально квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала: второго уровня и первого уровня:

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, рублей
Второй уровень	помощник воспитателя	7 810

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, рублей
1 квалификационный уровень	Дежурный по режиму, младший воспитатель	8 052

IV. Определение размеров должностных окладов, ставок заработной платы работникам ДОО.

4.1. Размеры должностных окладов устанавливаются в индивидуальном трудовом договоре с работником в соответствии со штатным расписанием, утверждаемым руководителем ДОО.

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

✓ при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

✓ при установлении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

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

✓ при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук – со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома;

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

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты 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.

4.3. Размеры должностных окладов работников изменяются при повышении и (или) индексации должностных окладов отрасли.

4.4. При изменении размера должностного оклада (оклада) работнику с ним заключается дополнительное соглашение к трудовому договору.

4.5. В течение срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 г. № 276 (зарегистрирован Минюстом России 23 мая 2014 г., регистрационный № 32408), при выполнении ими педагогической работы сохраняется оплата труда в следующих случаях:

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа образовательной организации.
- при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

№п/п	Должность, по которой присвоена квалификационная категория (по квалификационному уровню)	Должность, при оплате труда по которой учитывается квалификационная категория, присвоенная по должности, указанной в графе 2
1	2	3
3	учитель-логопед (логопед)	(старший) воспитатель, воспитатель
4	музыкальный руководитель	Музыкальный руководитель дополнительного образования (по аналогичному профилю).
5	инструктор по физической культуре	инструктор по физической культуре, педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю).
6	Старший воспитатель	Воспитатель,
7	Воспитатель	(старший) воспитатель
8	Старший воспитатель	педагог-психолог
9	Педагог - психолог	старший воспитатель

4.6. На 1 сентября приказом заведующего утверждается тарификационный список педагогического персонала на учебный год.

4.7. Продолжительность рабочего времени для педагогических работников устанавливается, исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени, и составляет не более 36 ч. 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.

4.8. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы устанавливаются в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»:

20 ч. в неделю – учителям-логопедам;

24 ч. в неделю – музыкальным руководителям;

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

30 часов в неделю: инструкторам по физической культуре;

воспитателям в дошкольных образовательных учреждениях (группах) для детей с туберкулезной интоксикацией;

36 ч. в неделю – воспитателям, педагогам-психологам.

V. Виды выплат компенсационного характера

5.1. Работникам ДОО 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;

✓ доплаты за работу, не предусмотренную 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»);

✓ доплата за квалификационную категорию «педагог-методист», «педагог-наставник».

5.2. Доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда при проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 г. № 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).

5.3. 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.

5.4. 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)*.

5.5. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в соответствии со статьей 153 Трудового Кодекса Российской Федерации - не менее чем в двойном размере* с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлении от 28 июня 2018 года № 26-П.

5.6. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа в полуторном размере за последующие часы не менее чем в двойном размере*. Переработка рабочего времени воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, а также работа, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой.

5.7. 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, увеличение 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 2022 г. № 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 руководителями учреждений, их заместителями, 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 объем педагогической работы в неделю от ставки заработной платы (оклада), компенсационных выплат, а также стимулирующих выплат за первую (высшую) квалификационную категорию.

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

5.9.Доплата за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается приказом руководителя ДОО работникам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 18.09.2006 № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны».

5.10.Особенности деятельности отдельных категорий работников:

№ п/п	Типы учреждений, групп, условия выполнения работ	Категории работников	Размер доплаты, в % от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы
1	Группы ДОО, осуществляющих образовательную 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), а также программам дошкольного образования (в группах компенсирующей направленности) в дошкольных образовательных организациях	педагогические работники другие работники **	20 15

№ п/п	Типы учреждений, групп, условия выполнения работ	Категории работников	Размер доплаты, в % от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы
	и в общеобразовательных организациях		
3	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
4	Образовательные учреждения, реализующие программы дошкольного образования и имеющие группы с воспитанниками в возрасте до 3 лет	педагогические работники ****	15
		другие работники **	10
5	Общеобразовательные учреждения, осуществляющие индивидуальное обучение детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов по адаптированным образовательным программам	педагогические работники	20

*Оплата производится пропорционально количеству обучающихся (воспитанников), в том числе с ограниченными возможностями здоровья в группах с учетом действующих норм санитарных правил СП 2.4.3648-20 «Санитарно – эпидемиологические требования к организации воспитания и обучения, отдыха и оздоровление детей и молодежи». ДОО 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 ДОО. (педагогические работники образовательных учреждений, непосредственно осуществляющие указанную деятельность).

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

5.12. Выплаты компенсационного характера работникам производятся ежемесячно за фактическую работу в условиях, определенных в пункте 5.1. данного раздела.

5.13. Виды и размеры компенсационных выплат устанавливаются в трудовых договорах работников.

5.14. Работникам ДОО, реализующим образовательные программы дошкольного образования, 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 выполнение работы, непосредственно связанной с образовательным процессом, не входящей в аудиторную нагрузку, внеурочную деятельность - доплата устанавливается в абсолютном размере или в процентном соотношении от оклада (ставки заработной платы) работника с учетом объема работы:

- кружковую работу;
- индивидуальную работу с одаренными и отстающими воспитанниками/обучающимися;
- за организацию и проведение олимпиад;
- за организацию и проведение соревнований;
- за педагогическую деятельность в рамках реализации инновационных программ;
- информационно-просветительские занятия патриотической, нравственной и экологической направленности "Разговоры о важном" и занятия, посвященные профориентации.

5.15.Порядок, условия и конкретные размеры доплат (специальная часть фонда оплаты труда) определяются в Положении о системе оплаты труда ДОО в пределах фонда оплаты труда, в тарификационном списке педагогического персонала, утвержденном на 1 сентября приказом руководителя ДОО.

5.16.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.

5.17.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.

5.18.При исчислении размера доплаты за работу 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.

5.19.Компенсация расходов работникам, имеющим разъездной характер работы (в связи с работой в ДОО, расположенном в другой местности от места постоянного проживания) осуществляется в размере, порядке и на условиях, установленных коллективным договором, локальным нормативным актом.

5.20.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 департамента образования в сфере труда

по муниципальным учреждениям. При определении размеров компенсационных выплат работникам ДОО и условий их осуществления учитывается мнение выборного профсоюзного или иного представительного органа работников ДОО.

VI. Оплата труда работникам на условиях совместительства

6.1. Оплата труда работникам, занятым 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 условия 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, локальными нормативными актами, предоставляются лицам, работающим по совместительству, в полном объеме.

VII. Виды выплат стимулирующего характера

7.1. Работникам ДОО, 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 продолжительность непрерывной работы;
- ✓ надбавка за квалификационную категорию;
- ✓ надбавка за качественные показатели эффективности учреждений;
- ✓ премии по итогам работы за календарный период (месяц, год);
- ✓ премии за выполнение важных и особо важных заданий.

7.2. 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.

7.3. Порядок, условия и размеры выплат стимулирующего характера работникам устанавливаются ДОО самостоятельно в Положении о системе оплаты труда работников ДОО, принятом с учетом мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников в соответствии с постановлением мэрии города Новосибирска от 17.02.2020 № 557, Тарифным соглашением департамента образования города Новосибирска.

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:

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%.
- 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», «медалью К.Д.Ушинского» и другие, соответствующие профилю выполняемой работы, устанавливаются в размере до 20%;

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

7.7. 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, устанавливаются в размере до 15%;

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

7.9. Благодарность Президента Российской Федерации, благодарность Верховного главнокомандующего Вооруженными силами Российской Федерации» и

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

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

7.11. Порядок, условия и размер надбавки за продолжительность непрерывной работы работникам устанавливается исходя из продолжительности работы в учреждениях по основной должности в соответствии с пунктом 4.7. постановления мэрии города Новосибирска от 17.02.2020 № 557, установленных в Положении о системе оплаты труда работников учреждений.

7.12. Надбавка за квалификационную категорию устанавливается от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы. Порядок, условия и конкретные размеры надбавки за квалификационную категорию устанавливаются в Положении о системе оплаты труда работников ДОО.

7.13. Надбавка за квалификационную категорию устанавливается педагогическим работникам ежемесячно в размере не менее 8% - за I квалификационную категорию и в размере не менее 16% - за высшую квалификационную категорию в зависимости от установленной квалификационной категории и объема их преподавательской (педагогической) работы.

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

7.15. Надбавка за квалификационную категорию педагогическим работникам, руководителям структурных подразделений может быть назначена однократно при присвоении первой или высшей квалификационной категории.

Порядок, условия и размеры надбавки за квалификационную категорию устанавливается в Положении о системе оплаты труда работников ДОО.

7.16. Надбавка за квалификационную категорию устанавливается руководителям структурных подразделений в размере не менее 10% за I квалификационную категорию и в размере не менее 18% - за высшую квалификационную категорию от должностного оклада. Порядок присвоения квалификационной категории руководителям структурных подразделений определяется локальным актом ДОО.

7.17. Надбавки, указанные в пунктах 4.4. - 4.8., устанавливаются работникам ДОО в конкретных размерах и на условиях, установленных в Положении о системе оплаты труда работников ДОО, но не ниже чем в размерах, установленных в Тарифном соглашении департамента образования.

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

7.19. Конкретные показатели эффективности деятельности работников ДОО (за исключением руководителя учреждения) устанавливаются самостоятельно ДОО и закрепляются в Положении о системе оплаты труда работников ДОО по каждой должности и профессии с учетом достижения целей и показателей эффективности деятельности ДОО и должны быть направлены на эффективное выполнение их

должностных (профессиональных) обязанностей, а также должны быть проверяемы измеримы.

7.20.Рекомендуемые показатели оценки эффективности деятельности Учреждения:

N п/п	Наименование показателей оценки эффективности деятельности учреждения
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 ДОО
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 ДОО
1.9	Отсутствие замечаний по срокам и качеству подготовки и (или) правовой экспертизы локальных нормативных актов ДОО (приказов, положений, должностных инструкций и т. п.)
1.10	Обеспечение информационной открытости учреждения, популяризация деятельности ДОО.
1.11	Осуществление правового сопровождения процесса заключения договоров, соглашений и других юридических документов, мониторинга изменений в законодательстве
1.12	Соблюдение положений и норм, установленных трудовым законодательством при оформлении трудовых отношений с работниками
1.13	Соблюдение законодательства, регулирующего деятельность в сфере закупок
1.14	Осуществление своевременной подготовки документов о закупках, надлежащее их оформление
1.15	Обеспечение своевременного обслуживания и ремонта зданий и оборудования
1.16	Осуществление контроля рационального использования материальных ресурсов (электроэнергии, тепла, воды)
1.17	Соблюдений правил пожарной безопасности, охраны труда, техники безопасности, санитарных норм, правил эксплуатации транспортных средств
2. Педагогический персонал	
2.1	Положительная динамика индивидуальных образовательных результатов обучающихся/воспитанников (по итогам мероприятий внутреннего контроля, открытых мероприятий, процедур независимой оценки качества,
2.3	Результативность участия обучающихся/воспитанников в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях, в соответствии с Всероссийским и региональным

	календарем событий
2.5	Процент занятий, проводимых с применением интерактивных форм обучения
2.6	Процент воспитанников/ обучающихся, занятых в дополнительном образовании, в том числе через формы партнерства с учреждениями дополнительного образования, внутри ДОО (платные/бесплатные) организациями культуры, спорта, молодежной политики, предприятиями
2.7	Процент воспитанников/обучающихся по индивидуальным образовательным программам
2.8	Результативность коррекционно-развивающей работы с воспитанниками/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 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 без уважительной причины
2.14	Результаты трансляции профессионального опыта (открытые занятия, мастер-классы, выступления на конференциях, семинарах, методических объединениях, профессиональные конкурсы различных уровней)
2.15	Снижение частоты обоснованных обращений воспитанников/обучающихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокой уровень решения конфликтных ситуаций
2.16	Благоприятный психологический климат в группе
2.17	Обеспечение безопасности жизнедеятельности обучающихся (воспитанников) в образовательной деятельности
2.18	Работа с родителями (законными представителями)
2.19	Сохранность численности обучающихся (воспитанников) в группах
2.20	Посещаемость воспитанников образовательных учреждений
3. Учебно-вспомогательный, 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 ДОО.
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
3.10	Обеспечение выполнения всех разделов, касающихся санитарно-противоэпидемического режима, медицинский контроль, наблюдение за учебным процессом.
3.12	Профилактические консультации для воспитанников/обучающихся и их родителей о режиме питания, восстановлении после перенесенных заболеваний
3.13	Мониторинг санитарного состояния помещений ДОО.

7.21. Кроме показателей оценки эффективности деятельности ДОО, предусмотрены показатели эффективности деятельности, устанавливаемые работникам в процентах от должностного оклада при соблюдении условий их осуществления:

✓ молодым специалистам, установленные в соответствии с пунктами 6.2.9 Соглашения;

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

✓ за осуществление деятельности по организации творческих, интеллектуальных, научных и других объединений воспитанников/обучающихся (например, исследовательской деятельности спартакиада, КВН);

✓ за осуществление педагогом физической культуры деятельности организации спортивных клубов, секций;

✓ выплаты работнику (ам), на которого(ых) 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 образовательной 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, коллективных договоров.

VIII. Требования к организации работы Комиссии

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

8.2. При определении размера стимулирующих выплат педагогическим работникам предусматривается в Положении о системе оплаты труда работников зависимость размера надбавки за качественные показатели оценки эффективности деятельности педагогических работников в баллах (пропорцию) от фактически определенного объема педагогической работы. Порядок и условия подсчета стоимости балла (ов) определяются настоящим Положением.

8.3. Конкретные условия, порядок и размеры стимулирования работников определяются в Положении о системе оплаты труда работников ДОО.

8.4. Конкретные размеры надбавки за качественные показатели эффективности деятельности и других видов выплат стимулирующего характера, определенных в Положении о системе оплаты труда работников работнику ДОО определяются решением специально созданной в ДОО комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам действующей в ДОО согласно Положению о системе оплаты труда работников ДОО (далее - Комиссия).

8.4.1. В компетенцию Комиссии по установлению стимулирующих выплат входит оценка материалов по самоанализу деятельности работников в соответствии с утвержденными критериями.

8.4.2. Комиссия состоит в количестве 5 (не менее 5 человек). Состав Комиссии состоит из представителей администрации, методической службы, коллег и председателя первичной профсоюзной организации и утверждается приказом руководителя ДОО.

8.4.3. Комиссия на заседании:

- выбирает председателя и секретаря комиссии;
- рассматривает материалы по самоанализу;
- 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 расчет стоимости балла по каждой категории персонала.

8.4.4. К протоколам прилагаются материалы по самоанализу работников.

8.4.5. Секретарь Комиссии на основании всех материалов составляет итоговый оценочный лист всех работников в баллах, который размещается на информационном стенде для ознакомления работников.

8.9. В течение 7 дней после размещения оценочного листа на информационном стенде работник, несогласный с оценкой качества его профессиональной деятельности, вправе обратиться в Комиссию с заявлением в письменном виде при наличии аргументированных доводов.

8.10. Комиссия обязана осуществить проверку обоснованности заявления работника и предоставить исчерпывающий ответ. При обоснованности доводов вносятся изменения в итоговый оценочный лист с информированием работника.

8.11. Утвержденный оценочный лист оформляется протоколом.

В протоколе заседания комиссии, который подписывается всеми членами Комиссии, указывается:

- наименование образовательного учреждения;
- дата, место проведения заседания, порядковый номер заседания;
- число членов, установленное для комиссии, и число членов, присутствующих на заседании;
- вопрос повестки дня;
- краткая или полная запись выступления участника заседания;
- результаты голосования по каждому работнику с количеством баллов;
- стоимость балла;

8.12. Бухгалтер ДОО:

- ✓ предоставляет в Комиссию аналитические материалы по ФОТ (установленный ФОТ, размер стимулирующего фонда по категориям работников и в разрезе постоянных выплат, остатка к распределению и т.д.);
- ✓ содействует при подсчете количества баллов и стоимости баллов.

8.13. На основании протокола руководитель ДОО издает приказ о назначении стимулирующих выплат работникам за качественные показатели.

8.14. Комиссия может состоять из двух подкомиссий (по источникам финансирования), в работе каждой из которых обязательное участие принимает председатель первичной профсоюзной организации или представитель иного органа работников учреждения.

8.15. Заседание Комиссии проводится не реже одного раза в квартал. На заседании Комиссия:

- ✓ ведет протокол, который подписывается всеми членами Комиссии;
- ✓ заслушивает мнение руководителя ДОО;
- ✓ 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 присутствии не менее половины членов Комиссии;
- ✓ осуществляет подсчет баллов и их стоимость, и (или) процентов с отражением итоговых значений в протоколе.

8.15. Решение о выплате стимулирующих надбавок конкретному работнику оформляется приказом руководителя ДОО на основании протокола Комиссии.

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

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

8.18. Конкретные размеры премий работникам ДОО по итогам календарного периода (месяц, год) определяются решением Комиссии.

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

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

8.21. Премии за выполнение важных и особо важных заданий.

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

выполнение важных и особо важных заданий и ее размере принимается руководителем ДОО и оформляется локальным нормативным актом.

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

8.23.При определении размера стимулирующих выплат работникам учитывается зависимость от объема выполненной работы (ставки) и фактически отработанного времени (дней, часов), которая устанавливается по отдельным критериям с отражением условий начисления в конкретных показателях.

8.24.Выплаты стимулирующего характера работникам за качественные показатели деятельности учреждения не начисляются в случаях:

- ✓ невыполнения (срыва выполнения) приказов, поручений, руководителя;
- ✓ обоснованных жалоб, конфликтов;
- ✓ применения дисциплинарного взыскания;

8.25. В комиссию на основе самоанализа результатов прошедшего периода в соответствии с критериями работниками учреждения представляется информация за своей подписью в срок до 25 числа текущего периода.

8.26. Комиссия устанавливает стимулирующие выплаты дифференцированно в зависимости от результата, по принципу за каждый критерий - определенное количество баллов.

8.27.Размер соответствующей части стимулирующего ФОТ делится на полученную сумму баллов по каждой категории персонала. В результате получается стоимость балла (в рублях) по каждой категории персонала.

8.28.Стоимость балла умножается на сумму баллов каждого работника из соответствующей категории персонала. В результате получается сумма стимулирующих выплат в денежном эквиваленте, подлежащих ежемесячной выплате каждому работнику за установленный период.

8.29.Комиссия оформляет решение в виде протокола по распределению стимулирующих выплат работникам.

8.30.На основании решения Комиссии руководителем ДОО издается приказ, который является основанием для начисления стимулирующих выплат работникам ДОО.

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

IX. Условия оплаты труда руководителей учреждений, заместителей руководителей и главных бухгалтеров

9.1.Условия оплаты труда руководителя ДОО устанавливаются трудовым договором между Департаментом и руководителем ДОО в соответствии с системой оплаты труда, установленной постановлением мэрии города Новосибирска от 17.02.2020 № 557, настоящим тарифным соглашением.

9.2.Условия оплаты труда заместителей руководителя ДОО и главного бухгалтера устанавливаются трудовым договором между руководителем ДОО и главным бухгалтером в соответствии с системой оплаты труда, установленной Положением о системе оплаты труда работников учреждения.

9.3.Размеры должностных окладов руководителей ДОО устанавливаются с учетом группы по оплате труда руководителей, к которой отнесено ДОО.

9.4.Группа по оплате труда руководителя ДОО определяется исходя из количества баллов в соответствии с постановлением мэрии г. Новосибирска от 17 февраля 2020 г. № 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».

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

Размеры должностных окладов руководителей:

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад, рублей
1	Руководитель (директор, заведующий) Учреждения	
	I группа по оплате труда руководителей	21 494
	II группа по оплате труда руководителей	16 819
	III группа по оплате труда руководителей	15 576
	IV группа по оплате труда руководителей	14 42

9.6.Размеры должностных окладов заместителей руководителя (заместителей директора, заместителей заведующего, заместителей начальника) устанавливаются руководителем ДОО в соответствии с положением о системе оплаты труда работников ДОО в размере на 10-30% ниже должностного оклада руководителя ДОО 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	18 260
	II группа по оплате труда руководителей	14 443
	III группа по оплате труда руководителей	13 530
	IV группа по оплате труда руководителей	

9.7.Руководителям, заместителям руководителей, главным бухгалтерам в зависимости от занимаемой должности могут быть установлены выплаты компенсационного характера, предусмотренные пунктом 3.1. Тарифного соглашения департамента образования. 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 Тарифного соглашения.

9.8.Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретному руководителю ДОО устанавливаются трудовым договором в соответствии с системой оплаты труда, установленной постановлением мэрии города Новосибирска от 17.02.2020 № 557, настоящим тарифным соглашением, заместителям руководителей и главным бухгалтерам трудовым договором - в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников ДОО.

9.9.Выполнение руководителями ДОО, их заместителями и главными бухгалтерами дополнительной работы по совмещению и внутреннему совместительству

разрешается в случаях замены временно отсутствующего специалиста по основной деятельности. Решения о работе по совмещению и внутреннему совместительству в отношении руководителей учреждений принимаются начальником департамента, заместителей руководителей и главных бухгалтеров - руководителями ДОО.

9.10. Надбавка за квалификационную категорию устанавливается от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы. Порядок, условия и конкретные размеры надбавки за квалификационную категорию устанавливаются руководителям начальником департамента, заместителям руководителя - руководителем в соответствии с Положением об оплате труда работников ДОО.

9.11. Надбавка руководителям учреждений, заместителям руководителя учреждений устанавливается: за первую квалификационную категорию в размере 10 %, за высшую квалификационную категорию - в размере 18% от должностного оклада.

9.12. Порядок присвоения квалификационной категории руководителям определяются правовым актом Департамента. Порядок присвоения квалификационной категории заместителям руководителей определяется локальным актом ДОО.

9.13. Надбавки за ученую степень, ученое звание, за почетное звание, нагрудные знаки и другие отличия, за продолжительность непрерывной работы, в соответствии с пунктами 4.4.- 4.7. Тарифного соглашения устанавливаются руководителям в размере в соответствии с постановлением мэрии г. Новосибирска от 17 февраля 2020 г. № 557, заместителям руководителей, главному бухгалтеру - в Положении об оплате труда работников ДОО для работников ДОО.

9.14. Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности и премии по итогам календарного периода устанавливаются руководителям учреждений по результатам выполнения качественных показателей эффективности деятельности учреждения в соответствии с постановлением мэрии г. Новосибирска от 17 февраля 2020 г. № 557.

9.15. Выплаты стимулирующего характера руководителю ДОО определяются решением созданной комиссии по установлению стимулирующих выплат руководителям, два раза в год, и устанавливаются Департаментом в пределах средств, направленных на оплату труда руководителя, согласно локальному нормативному акту Департамента с учетом мнения Профсоюза.

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

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

9.17.1. Выплата премии по итогам работы за календарный период (месяц, год) руководителю ДОО устанавливаются на основании приказа начальника департамента, на основании предложений Комиссии по установлению стимулирующих выплат руководителям учреждений, при условии выплаты премии работникам ДОО за соответствующий календарный период.

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

9.18. Премии за выполнение важных и особо важных заданий.

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

9.19. Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные настоящим Тарифным соглашением, выплачиваются пропорционально отработанному времени.

9.20. Предельный уровень соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников ДОО

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

✓ 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. № 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»:

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

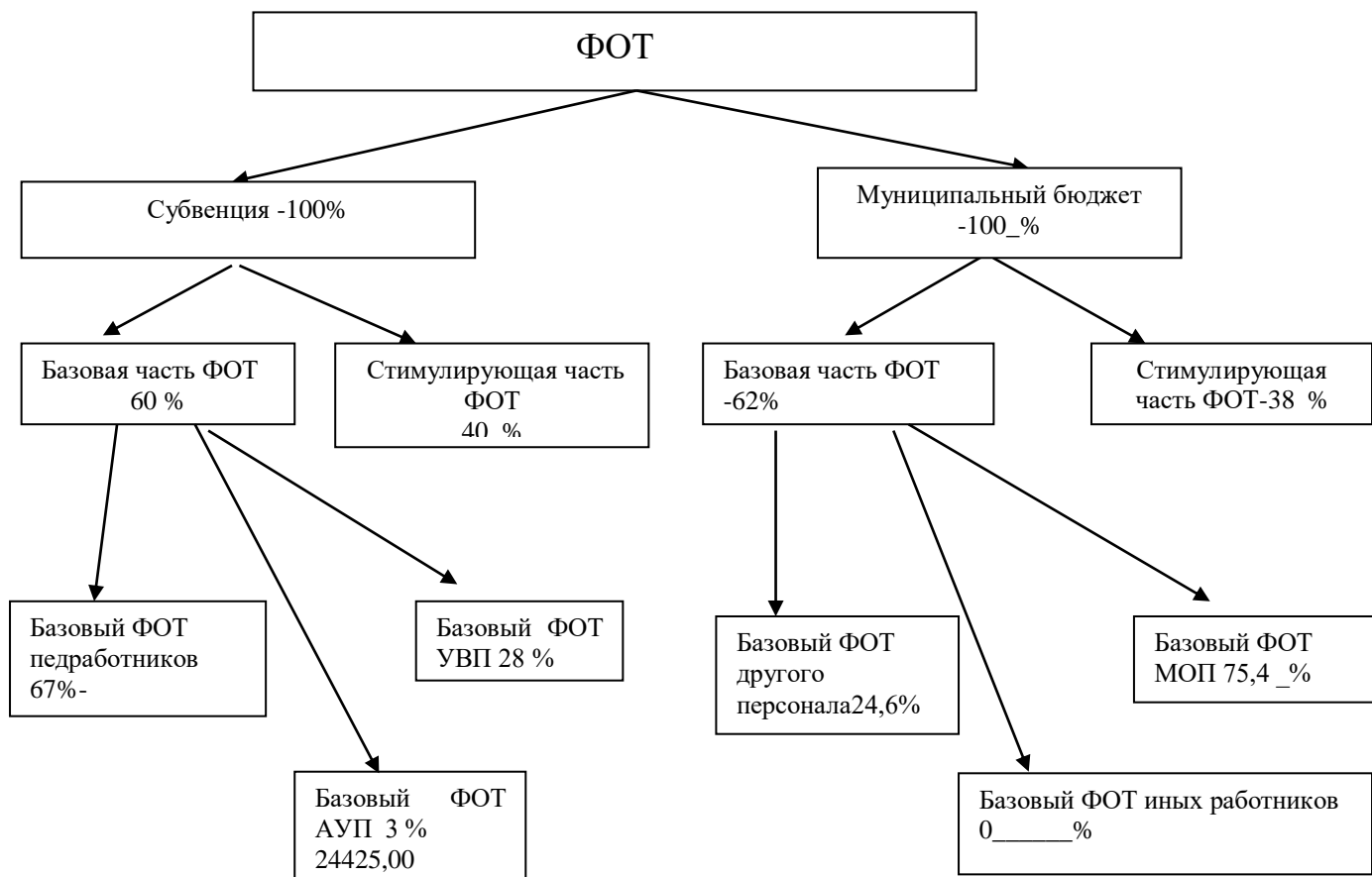
Х. Заключительное положение

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

10.2. В случае необходимости изменений в системе оплаты труда, в указанное положение и (или) приложения к нему вносятся изменения приказом руководителя по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации ДОО.

Приложение №1 к Положению о системе
оплаты труда работников
МБДОУ д/с №251

Структура фонда оплаты труда МБДОУ д/с №251 на 2024-2026 год



Утверждено:
 Заведующий _____ Г.Д. Бобровская _____
 Приказ от « 05» февраля _ 20_24_ г.
 № 11-од

Согласовано: _____
 профсоюзной _____
 Председатель профсоюзной
 первичной организации
 Н.В. Манушина
 Н.В. Манушина
 Протокол от «_05_» февраля _____
 2024_г.№_2_

действует с _01.03.2024_года.

Приложение № 2 к Положению о системе
 оплаты труда работников
 МБДОУ д/с №251

Тарификация педагогического персонала
 на «1» сентября 2024 года

№ п/п	ФИО	должность	Квалификационная категория, дата присвоения	оклад, ставка заработной платы	Кол-во ставок	сумма	Компенсационные выплаты*						25% районный коэффициент	Итого начислено	
							25 % за работу в сельской местности	по результатам СОУТ	% за особенности деятельности (по каждому основанию отдельно)			Другие выплаты*			
									в группах комбинированной	с группами воспитанниками до 3 лет					
							%	сумма	%	сумма					
1	2	3	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17

Утверждено:
 Заведующий _____ Г.Д. Бобровская _____
 Приказ от « 05»февраля_ 20_24_г.
 № 11-од

Согласовано: _____ Председатель
 профсоюзной первичной организации
 _____ Н.В.Манушина
 Протокол от «_05_»февраля 2024_г.№_2_

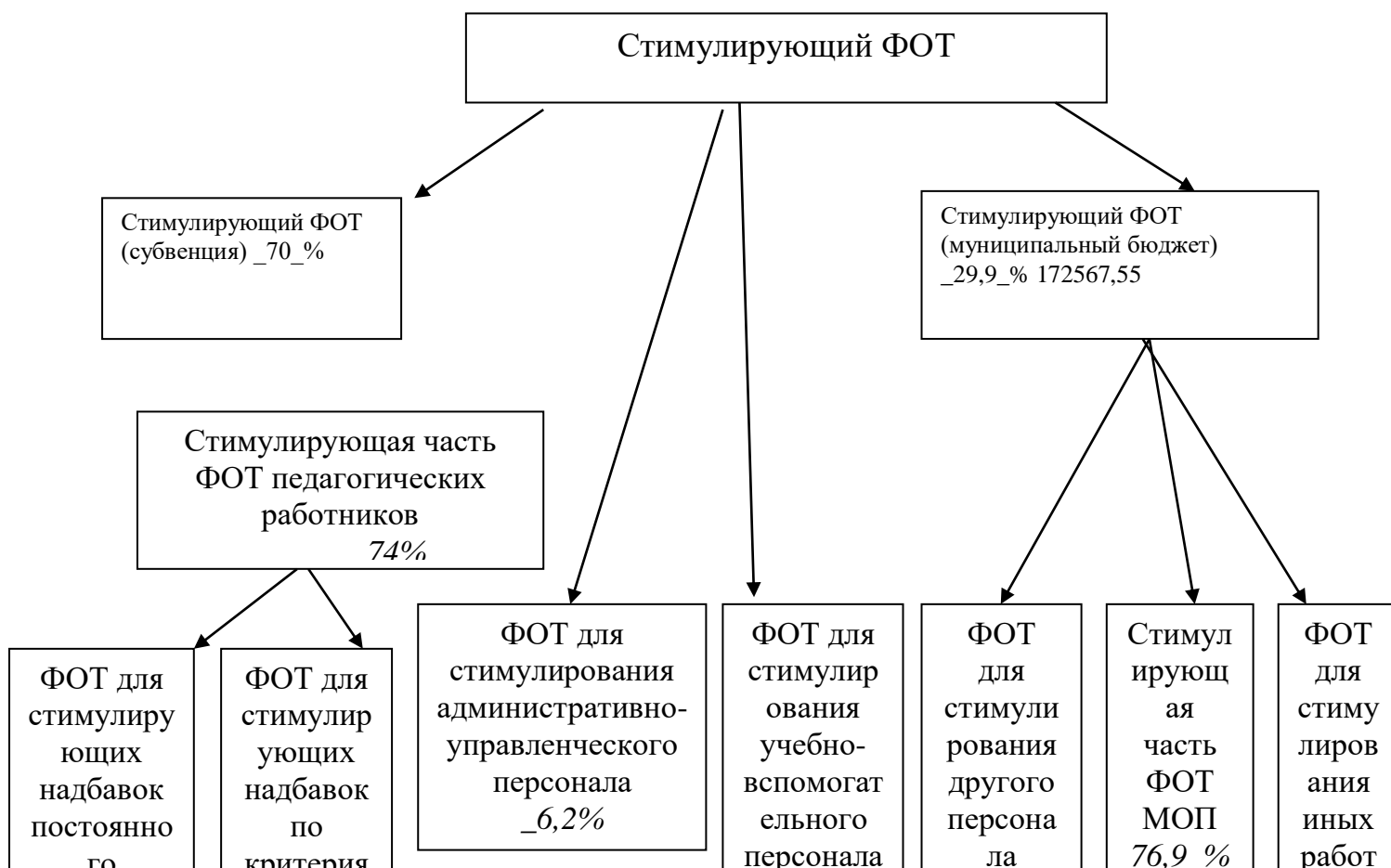
								0								
Итого:																

* конкретизируются по учреждению.

Главный бухгалтер _____

Приложение №3
 к Положению о системе
 оплаты труда работников
 МБДОУ д/с №251

Структура стимулирующего фонда оплаты труда учреждения



Приложение №4
к Положению о системе
оплаты труда работников
МБДОУ д/с № 251
Согласовано:

Утверждено:
Заведующий _____ Г.Д. Бобровская. Приказ от «05»
февраля 2024__г. № 11-од_

Председатель профсоюзной первичной организации
протокол _____ Н.В.Манушина
от «05_»_февраля__ 2024г. №_2__

**Перечень стимулирующих выплат
(надбавки постоянного характера)**

№ п.п	Виды выплат и условия		% от оклада (ставки заработной платы)
1	За почетные звания и другие отраслевые почетные звания	в соответствии с ООС Минобр НСО*	до 25%
2	За нагрудные знаки	в соответствии с ООС Минобр НСО	до 20%
3	За ученую степень: Кандидат наук	в соответствии с ООС Минобр НСО	от 8%
	Доктор наук		20%
4	За почетную грамоту отраслевых Министерств РФ	в соответствии с ООС Минобр НСО*	до 15%
5	За знак отличия Министерства просвещения РФ «Отличник просвещения»	в соответствии с ООС Минобр НСО*	25%
6	Надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет работникам устанавливается исходя из продолжительности непрерывной работы в Учреждении по основной должности в процентном соотношении от оклада:		
	Стаж работы	Размер надбавки, % должностного оклада	
	От 1 года до 5 лет	10	
	От 5 до 10 лет	15	
	От 10 до 15 лет	20	
	От 15 до 20 лет	25	
	Свыше 20 лет	30	

Приложение № 5
к Положению о системе
оплаты труда работников
МБДОУ д/с № 251
Согласовано:

Утверждено:
Заведующий _____ Г.Д. Бобровская. Приказ от «05»
февраля 2024__г. № 11-од_

Председатель профсоюзной первичной организации
протокол _____ Н.В.Манушина
от «05__»_февраля__ 2024г. №_2__

Премии по итогам конкретного календарного периода

№ п.п.	Вид выплаты	условия	% от должностного оклада (оклада)
1	По итогам года	1 раз в год	80%
2	По итогам подготовки к началу учебного года	1 раз в год*	50%
4	Юбилейные даты сотрудников -55 лет,	отработавшим 20 лет в учреждении	50%

Приложение № 6
к Положению о системе
оплаты труда работников
МБДОУ д/с № 251
Согласовано:

Утверждено:
Заведующий _____ Г.Д. Бобровская. Приказ от «05»
февраля 2024__г. № 11-од_

Председатель профсоюзной первичной организации
протокол _____ Н.В.Манушина
от «05_» февраля__ 2024г. №_2__

Стимулирующие выплаты за выполнение важных и особо важных заданий

№ п.п.	Вид выплаты	условия	% от должностного оклада (оклада) ставки заработной платы , сумма (тыс.)
1	Призовое место городского конкурса « Воспитатель года»	однократно	100%
2	Золотая медаль в международной ярмарке «Учсиб», всероссийский конкурс	однократно	50%
Доплаты из специальной части фонда оплаты труда: Доплата за ответственные поручения			
1.	Ведение сайта Оперативное решение экстренных и аварийных ситуаций ТПМК (районное задание)	ежемесячно по результатам реализации аварийной ситуации однократно по результатам ТПМК (10 детей и более)	10% 100% 50%

Доплата за дополнительную работу.

кружковая работа;	Период ведения кружка	10%
-------------------	-----------------------	-----

	реализация индивидуальной работы с одаренными и отстающими воспитанниками/обучающимися;	Период непосредственной реализации	10%
	за организацию и проведение викторин, КВН, спартакиада, олимпиада, соревнования районные - городские.;	По результату мероприятия	10%-20%
	за педагогическую деятельность в рамках реализации инновационных программ;	Период непосредственной реализации	10%
	информационно-просветительские занятия патриотической, нравственной и экологической направленности "Разговоры о важном" и занятия, посвященные профориентации.	Раз в квартал по результатам мероприятия	10%