

Приложение №3
к Соглашению в сфере труда
по муниципальным учреждениям,
подведомственным департаменту
образования мэрии города Новосибирска,
на 2018 – 2020 годы

**ТАРИФНОЕ СОГЛАШЕНИЕ
ПО МУНИЦИПАЛЬНЫМ УЧРЕЖДЕНИЯМ,
ПОДВЕДОМСТВЕННЫМ ДЕПАРТАМЕНТУ
ОБРАЗОВАНИЯ МЭРИИ ГОРОДА НОВОСИБИРСКА**

I. Общие положения

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

Соглашение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации., постановлением Правительства Новосибирской области от 26 июня 2018 г. № 272-п «Об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и размеров предельного уровня соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников государственных учреждений Новосибирской области», постановлением Губернатора Новосибирской области от 31 августа 2007 г. № 341 «О порядке формирования и расходования фонда оплаты труда и системе оплаты труда работников государственных общеобразовательных организаций Новосибирской области» (с изменениями и дополнениями), Областным отраслевым соглашением по учреждениям Новосибирской области, находящимся в ведении министерства образования Новосибирской области, на 2017-2019 годы, нормативно-правовыми актами мэрии города Новосибирска.

1.2. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год (подлежит корректировке при возникновении условий для его изменений), и его размер доводится своевременно в письменном виде до руководителя Учреждения департаментом образования мэрии города Новосибирска (далее - Департамент).

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

- ✓ на учебный год - до 1 сентября;
- ✓ при изменении размеров должностного оклада, других выплат гарантированной части оплаты труда работника – с момента изменений.

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

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

1.4. Конкретные условия оплаты труда работников определяются в трудовых договорах, исходя из условий, результативности труда, особенностей деятельности Учреждения и работника в соответствии с установленной системой оплаты труда.

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

1.6. 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 от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда», с учетом районного коэффициента в размере 1,25, или минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области, в случае его заключения.

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

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

К основному персоналу Учреждения относятся работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение целей деятельности, определенных уставом Учреждения, а также их непосредственные руководители согласно постановлению Правительства РФ от 8 августа 2013 г. № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».

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

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

* руководителей, каждого из заместителей руководителя, главного бухгалтера общеобразовательных и дошкольных образовательных организациях, для руководителей учреждений образования, финансируемых из средств муниципального бюджета - согласно нормативно-правовым актам мэрии города Новосибирска.

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

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

политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

1.9. Штатное расписание Учреждения формируется и утверждается руководителем Учреждения, исходя из государственного задания и основных задач, для решения которых создано Учреждение, и включает в себя все должности руководителей, специалистов, служащих и профессии рабочих данного учреждения с указанием их численности. При этом численность заместителей руководителя Учреждения устанавливается в зависимости от штатной численности учреждения с учетом особенностей и видов деятельности учреждения и организации управления этой деятельностью:

Штатная численность учреждения, ед.	Число заместителей руководителя учреждения, ед.
до 25	0
25-100	1
101-200	до 2
201-300	до 3
301-1000	до 4
1000 и более	до 5

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

В образовательных учреждениях со штатной численностью 25-300 человек норматив численности заместителей руководителя устанавливается в размере до 3 штатных единиц.

В коллективном договоре, соглашении, локальном нормативном акте Учреждения рекомендуется предусматривать возможность ознакомления работников со штатным расписанием.

II. Система оплаты труда и размеры должностных окладов работников учреждений

2.1. Оплата труда работников учреждений включает:

- ✓ должностные оклады (оклады), ставки заработной платы;
- ✓ выплаты компенсационного характера;
- ✓ выплаты стимулирующего характера.

2.2. Размеры должностных окладов руководителей (действует с 01 сентября 2019

года:

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

2.2.1. Группа по оплате труда руководителя учреждения определяется исходя из количества баллов, полученных путем суммирования баллов по показателям и условиям, характеризующим деятельность учреждения, в соответствии с таблицей:

№ п.	Показатель	Условие	Количество, баллы
1	2	3	4
1	Количество обучающихся (воспитанников, отдыхающих) в образовательных учреждениях, за исключением указанных в пункте 2 таблицы	Из расчета за каждого обучающегося (воспитанника, отдыхающего)	0,5
2	Количество обучающихся (воспитанников) на полном государственном обеспечении в учреждении	Из расчета за каждого обучающегося (воспитанника)	1
3	Количество работников в учреждении	Из расчета за каждого работника	0,3
4	Количество групп в дошкольных учреждениях	Из расчета за группу	10
5	Количество групп в общеобразовательных учреждениях:	Из расчета за каждую группу	
	продленного дня		20
	дошкольных		10
6	Количество спортивно-оздоровительных групп и групп начальной подготовки в учреждениях дополнительного образования	Из расчета за каждую группу	5
7	Количество обучающихся в группах учреждений дополнительного образования:	Из расчета за каждого обучающегося	
	учебно-тренировочных		0,5
	спортивного совершенствования		2,5
	групп высшего спортивного мастерства		4,5
8	Режим работы образовательного учреждения в две смены	-	5
9	Многопрофильность учреждения	Из расчета: 10 и более специализаций	15
		20 и более специализаций	20
10	Круглосуточное пребывание обучающихся (воспитанников) в учреждениях	При наличии от 1 до 3 групп с круглосуточным пребыванием обучающихся (воспитанников)	10
		При наличии 4 и более групп с круглосуточным пребыванием обучающихся (воспитанников)	30
		При круглосуточном режиме работы учреждения	30
11	Наличие структурных подразделений	За каждое структурное подразделение: до 99 обучающихся	20
		От 100 до 200 обучающихся	30

		Более 200 обучающихся	50
12	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
13	Наличие аттестованных учебно-производственных мастерских	Из расчета за каждую мастерскую	10
14	Наличие оборудованных спортивной площадки, стадиона, бассейна, используемых в образовательном процессе	Из расчета за каждый вид	15
15	Наличие собственного оборудованного здравпункта (медицинского кабинета), оздоровительно-восстановительного центра, столовой	Из расчета за каждый вид	15
16	Наличие оборудованной библиотеки (лекотеки), используемой в образовательном процессе	-	5
17	Размещение учреждения в нескольких обособленных зданиях	Из расчета за каждое отдельно стоящее здание (помимо основного)	5, но не более 20
18	Наличие специализированных классов (аудиторий), оборудованных в соответствии с профессиональными требованиями и используемых в образовательном процессе (аппаратура, музыкальные инструменты, зеркальная стена в классе хореографии, станки, фонотека)	Из расчета за каждый класс	5
19	Наличие уникальных (коллекционных) музыкальных инструментов и оборудования для творчества	Из расчета за каждую единицу	3
20	Наличие оборудованного и используемого по целевому назначению музея	Из расчета за каждый музей	10, но не более 20
21	Наличие загородных объектов (лагерей, баз отдыха), находящихся на балансе учреждения	Из расчета за каждый объект	30
22	Наличие собственных: котельной, очистных и других сооружений	Из расчета за каждый объект	20
23	Наличие автотранспортных средств и другой самоходной техники на балансе образовательного учреждения	Из расчета за каждую единицу	3, но не более 20
24	Наличие оборудованных и используемых в дошкольном учреждении помещений для разных видов активности (изостудия, театральная студия, "комната сказок", зимний сад)	Из расчета за каждый вид	15
25	Координация финансово-хозяйственной деятельности учреждений города	Из расчета за каждое учреждение	5
26	Создание условий для роста профессионального мастерства педагогов учреждений города	Из расчета за каждое учреждение	5
27	Реализация функций в части внедрения информационно-образовательных технологий и сервисно-технического обслуживания учреждений города	Из расчета за каждое учреждение	5
28	Укрепление материально-технической базы, проведение капитального ремонта учреждений города	Из расчета за каждое учреждение	5

29	Реализация функций по методическому сопровождению деятельности учреждений города по реализации государственных образовательных стандартов, аттестации педагогических работников	Из расчета за каждое учреждение	5
30	Реализация функций по организации работы по проведению летней оздоровительной кампании учреждений города	Из расчета за каждое учреждение	10
31	Реализация функций по организации питания учащихся, воспитанников учреждений города	Из расчета за каждое учреждение	10
32	Контроль за потреблением коммунальных услуг (МКУ «ОТН и РМТБОУ»)	из расчета за каждый объект	3
33	Контроль за состоянием инженерных коммуникационных сетей (МКУ «ОТН и РМТБОУ»)	из расчета за каждое учреждение	3
34	Осуществление полномочий по определению поставщиков (подрядчиков, исполнителей) для заказчиков – муниципальных учреждений (МКУ «ОТН и РМТБОУ»)	из расчета за каждое учреждение	3
35	Контроль за проведением капитального и текущего ремонта в муниципальных учреждениях (МКУ «ОТН и РМТБОУ»)	из расчета за каждое учреждение	3
36	Согласование смет, актов выполненных работ по текущему и капитальному ремонту зданий, помещений муниципальных учреждений (МКУ «ОТН и РМТБОУ»)	из расчета за каждое учреждение	3

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

в общеобразовательном учреждении - по списочному составу на начало учебного года;

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

в оздоровительном лагере – по количеству принятых детей на отдых и оздоровление в смену (заезд).

2.2.3. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется в зависимости от группы по оплате труда руководителей:

N п.	Тип и вид учреждения образования	Группа по оплате труда руководителей, баллы			
		I	II	III	IV
1	2	3	4	5	6
1	Учреждения образования (за исключением учреждений, указанных в пунктах 2, 3 и 4 таблицы)	501 и более	От 351 до 500	От 201 до 350	До 200
2	Лицеи и гимназии	401 и более	От 301 до 400	До 300	-
3	Специальные (коррекционные) образовательные учреждения для детей с отклонениями в развитии; оздоровительные образовательные учреждения санаторного типа для детей, нуждающихся в длительном лечении; специальные образовательные учреждения для детей и подростков с девиантным поведением; общеобразовательные школы-интернаты	351 и более	От 251 до 350	От 151 до 250	До 150

4	Муниципальное казенное учреждение города Новосибирска «Отдел технического надзора и развития материально-технической базы образовательных учреждений» (далее – МКУ «ОТН и РМТБОУ»)	2800 и более	1800 - 2800	800 - 1799	Менее 800
---	--	--------------	-------------	------------	-----------

Группа по оплате труда устанавливается один раз в год.

При создании новых учреждений руководителю учреждения на один год устанавливается IV группа по оплате труда.

При закрытии зданий учреждения на капитальный ремонт или реконструкцию за руководителем учреждения сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

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

Размеры должностных окладов главных бухгалтеров*(действует с 01 сентября 2019 года):

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад, рублей
1	Главный бухгалтер	
	I группа по оплате труда руководителей	16 600,00
	II группа по оплате труда руководителей	13 130,00
	III группа по оплате труда руководителей	12 300,00
	IV группа по оплате труда руководителей	11 940,00

2.4. Размеры должностных окладов руководителей структурных подразделений (действует с 01 сентября 2019 года):*

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад, рублей
	1 квалификационный уровень:	
1	Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования	
	I группа по оплате труда руководителей	12 220,00
	II группа по оплате труда руководителей	11 360,00
	III группа по оплате труда руководителей	10 510,00
	IV группа по оплате труда руководителей	9 740,00
	2 квалификационный уровень:	
2	Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим образовательную программу и образовательную программу дополнительного образования.	
	I группа по оплате труда руководителей	12 700,00

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад, рублей
	II группа по оплате труда руководителей	11 780,00
	III группа по оплате труда руководителей	10 930,00
	IV группа по оплате труда руководителей	10 120,00

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

2.5. Размеры ставок заработной платы учителей, устанавливаются работодателем в соответствии с Постановлением Губернатора Новосибирской области от 31 августа 2007 г. № 341 (с изменениями и дополнениями), из расчета стоимости образовательного часа, нормы учебной нагрузки в неделю на ставку (18 час.), среднегодового количества недель в месяц 4,35 ($365/12/7=4,35$) и коэффициента при наличии квалификационной категории, в размере не менее 1,08 - за I квалификационную категорию и в размере не менее 1,16 – за высшую квалификационную категорию.

При этом установленная стоимость образовательного часа должна обеспечить размер ставки заработной платы учителя с 18 часовой учебной нагрузкой в неделю, не менее размера оклада без категории, установленного в пункте 2.6. по должностям, отнесенным к 4 квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы должностей педагогических работников.

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

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Квалификационная категория	Должностной оклад (ставка), рублей
1 квалификационный уровень	Инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый	без категории	8 210,00
		первая	8 860,00
		высшая	9 520,00
2 квалификационный уровень	Инструктор-методист, концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, тренер-преподаватель	без категории	8 560,00
		первая	9 240,00
		высшая	9 930,00
3 квалификационный уровень	Воспитатель, мастер производственного обучения, методист, педагог-психолог, старший инструктор-методист, старший педагог дополнительного образования, старший тренер-преподаватель	без категории	8 810,00
		первая	9 510,00
		высшая	10 220,00
4 квалификационный	Преподаватель,	без категории	8 980,00

ный уровень	преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, старший методист, педагог-библиотекарь, тьютор, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед)	первая	9 690,00
		высшая	10 410,00

2.7. Размеры должностных окладов по профессионально квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала (действует с 01 сентября 2019 года):

2.7.1. первого уровня:

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, рублей
-	Вожатый, помощник воспитателя, секретарь учебной части	7 100,00

2.7.2. второго уровня:

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, рублей
1 квалификационный уровень	Дежурный по режиму, младший воспитатель	7 320,00
2 квалификационный уровень	Диспетчер образовательного учреждения, старший дежурный по режиму	7 610,00

2.8. Размеры должностных окладов по общеотраслевым должностям служащих, окладов по общеотраслевым профессиям рабочих, установлены в приказе министерства труда и социального развития Новосибирской области от 13.06.2019 г. № 620 «Об утверждении размеров должностных окладов по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, окладов по общеотраслевым профессиям рабочих, должностных окладов по должностям, трудовые функции, квалификационные требования и наименование по которым установлены в соответствии с профессиональными стандартами».

Требования к квалификации по должностям, указанным в пунктах 2.3.-2.7, установлены в Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих, по соответствующим разделам либо в соответствующих профессиональных стандартах.

При использовании профессий, относящихся к сфере здравоохранения, предоставления социальных услуг, печатных средств массовой информации, должностные оклады, установленные в отраслевых соглашениях министерства здравоохранения, министерства труда и социального развития, министерства культуры Новосибирской области, применяются учреждениями, подведомственными Департаменту.

III. Виды выплат компенсационного характера

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

3.2. К выплатам компенсационного характера относятся доплаты за:

- ✓ работу в ночное время в размере не ниже 35 % часовой ставки (оклада) за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов);
- ✓ совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ и выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, с оплатой по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

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

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

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

✓ сверхурочную работу за первые два часа в полуторном размере за последующие часы не менее чем в двойном размере. Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, а также работа в детских оздоровительных лагерях, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой;

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

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

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

Размер доплаты работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленной по результатам проведенной аттестации рабочих мест по условиям труда, сохраняется до истечения срока действия имеющихся результатов аттестации рабочих мест по условиям труда, за исключением случаев проведения внеплановой специальной оценки условий труда или принятия руководителем учреждения решения о проведении специальной оценки условий труда.

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

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

№ п/п	Типы учреждений, классов и групп, условия выполнения работ	Категории работников	Размер доплаты, в % от оплаты по должностному окладу (ставки)
1	Учреждения (классы, группы), осуществляющие образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам (для глухих, слабослышащих, позднооглохших, слепых, слабовидящих, с тяжелыми нарушениями речи, с нарушениями опорно-двигательного аппарата, с задержкой психического развития, с умственной отсталостью, с расстройствами аутистического спектра, со сложными дефектами и других обучающихся с ограниченными возможностями здоровья), а также программам дошкольного образования (в группах компенсирующей направленности) в дошкольных образовательных организациях и в общеобразовательных организациях	руководители, заместители руководителя по учебно-воспитательной и воспитательной работе, педагогические работники	20
		другие работники	15
2	Инклюзивное обучение (воспитание) детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов в классах, группах	педагогические работники	20*
		другие работники	15*
3	Оздоровительные образовательные учреждения (классы, группы), в том числе санаторные для детей, нуждающихся в длительном лечении	руководители, педагогические работники	20
		другие работники	15
4	Специальные учебно-воспитательные учреждения для обучающихся с девиантным (общественно-опасным) поведением, учреждения, осуществляющие образовательную деятельность при учреждениях для детей и подростков с девиантным (общественно-опасным) поведением	педагогические работники	20
		другие работники	15
		медицинские работники	30
5	Общеобразовательные школы-интернаты, группы круглосуточного пребывания	работникам	15
6	Обучение на дому или в медицинской организации	педагогические работники	20
7	В классах, группах с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий	педагогические работники	20*
8	Классы (группы) с углубленным изучением отдельных учебных предметов, предметных областей соответствующей образовательной программы	педагогические работники	15

№ п/п	Типы учреждений, классов и групп, условия выполнения работ	Категории работников	Размер доплаты, в % от оплаты по должностному окладу (ставки)
9	Учреждения (классы, группы) с углубленным изучением иностранного языка за обучение на иностранном языке и применение его при обучении (воспитании)	руководитель, заместитель руководителя по учебно-воспитательной и воспитательной работе, по иностранному языку, по производственному обучению, педагогические работники	15
10	Классы, группы, за часы обучения на родном и иностранном языке (кроме русского)	педагогические работники	15
11	В классах, группах, за обучение детей, не владеющих русским языком	педагогические работники	15*
12	Группы комбинированной направленности, реализующие образовательные программы дошкольного образования с совместным пребыванием здоровых детей и детей с ограниченными возможностями здоровья	руководители, педагогические работники	20
		другие работники	15
13	Группы с воспитанниками в возрасте до 3 лет, реализующих образовательные программы дошкольного образования	педагогические работники	15
		другие работники	10
14	Учреждения, осуществляющие образовательную деятельность при учреждениях, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы и исполняющих решение суда в виде заключения под стражу в качестве меры пресечения	руководители, педагогические работники	70
15	Учреждения, осуществляющие образовательную деятельность при учреждениях, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы, за работу обучающимися, больными активной формой туберкулеза (дополнительно)	педагогические работники	25
16	Учреждения, осуществляющие образовательную деятельность по реализации общеобразовательных программ (начальное, основное, среднее) в оздоровительных лагерях	педагогические работники	15
17	Учреждения, осуществляющие лечение, оздоровление и (или) отдых, и осуществляющие образовательную деятельность по основным и дополнительным программам (загородные оздоровительные лагеря)	работники, непосредственно занятые в загородных оздоровительных лагерях	15
18	Учреждения, осуществляющие образовательную деятельность при учреждениях, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы и исполняющих решение суда в виде заключения под стражу в качестве меры пресечения строгого или особо видов режима	руководители, педагогические работники	85

№ п/п	Типы учреждений, классов и групп, условия выполнения работ	Категории работников	Размер доплаты, в % от оплаты по должностному окладу (ставки)
19	Группы оздоровительной направленности, реализующие образовательные программы дошкольного образования для детей с туберкулезной интоксикацией, тяжелой пищевой аллергией и (или) генетическими заболеваниями	педагогические работники	20
		другие работники	15
20	Группы оздоровительной направленности, реализующие основные образовательные программы дошкольного образования с приоритетным осуществлением санитарно-гигиенических, профилактических и оздоровительных мероприятий и процедур (кроме указанных в строке 19)	педагогические работники	15
		другие работники	10

*Оплата производится пропорционально количеству обучающихся (воспитанников), в том числе с ограниченными возможностями здоровья в классах (группах) с учетом действующих норм СанПиН 2.4.2.3286-15 «Санитарно-эпидемиологические требования к условиям и организации обучения и воспитания в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья». Учреждение вправе производить доплату в пределах фонда оплаты труда независимо от количества обучающихся (воспитанников) с определением конкретных условий и порядка доплаты в Положении о системе оплаты труда работников учреждения.

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

Перечень работающих с обучающимися (воспитанниками), которые не осуществляют обучение (воспитание) детей непосредственно в классах (группах) Учреждений, согласно перечню в приведенной таблице, которым могут производиться доплаты, определяется Учреждением в Положении о системе оплаты труда работников учреждения в зависимости от степени и продолжительности общения с обучающимися (воспитанниками).

3.3. 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, настоящим Соглашением. При определении размеров компенсационных выплат работникам учреждения и условий их осуществления учитывается мнение выборного профсоюзного или иного представительного органа работников учреждения.

3.4. Работникам образовательных учреждений, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и (или) среднего общего образования, за выполнение работ, не предусмотренных ЕКС (Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 26 августа 2010 г. N 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования»), но непосредственно связанных с образовательным процессом, осуществляются доплаты (специальная часть фонда оплаты труда):

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

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

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

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

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

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

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

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

3.4.1. Порядок, условия и конкретные размеры доплат (специальная часть фонда оплаты труда) определяются в Положении о системе оплаты труда учреждения в пределах фонда оплаты труда, а постоянные виды выплат - в тарификационном списке педагогического персонала, утвержденном на 1 сентября приказом руководителя.

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

3.5. Районный коэффициент в размере 1,25 устанавливается на все виды выплат.

3.6. Надбавка руководителям учреждений их заместителям и руководителям структурных подразделений за квалификационную категорию устанавливается в размере от 9 до 18% включительно от должностного оклада.

* Примечание:

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

Размер доплаты рассчитывается пропорционально численности обучающихся.

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

IV. Виды выплат стимулирующего характера (действует с 01 сентября 2019г)

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

- ✓ надбавка за ученую степень, ученое звание;
- ✓ надбавка за почетное звание;
- ✓ надбавка качественные показатели эффективности учреждений;

- ✓ надбавка за продолжительность непрерывной работы;
- ✓ надбавка за квалификационную категорию (в целях мотивации профессионального роста педагогических работников, руководителей и заместителей руководителей, руководителей структурных подразделений);
- ✓ премии по итогам работы за календарный период (год);
- ✓ премии за выполнение важных и особо важных заданий.

Стимулирующие выплаты устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

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

4.2. Стимулирующая выплата за квалификационную категорию педагогическим работникам, руководителям, заместителям руководителей, руководителям структурных подразделений может быть назначена однократно при прохождении аттестации на первую или высшую категорию. Порядок, условия и конкретные размеры стимулирующей выплаты за квалификационную категорию устанавливается в Положении о системе оплаты труда работников учреждения, руководителям - в локальном акте Департамента.

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

- ✓ кандидат наук - от 8 до 16%;
- ✓ доктор наук - от 10 до 20%.

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

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

4.4.1. Почетные звания: «Ветеран сферы воспитания и образования», «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник науки и техники Российской Федерации», «Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации», «Народный учитель», «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель», «Заслуженный работник профтехобразования», «Заслуженный мастер профтехобразования», «Заслуженный тренер», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный мастер спорта», «Мастер спорта международного класса», «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 25%;

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

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

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

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

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

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

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

4.7. Надбавка за продолжительность непрерывной работы может быть предусмотрена и установлена работникам Учреждений в порядке, условиях и размерах, определенных в Положении о системе оплаты труда работников Учреждения (при наличии целесообразности ее установления).

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

4.8.1. Рекомендуемые качественные показатели эффективности деятельности Учреждения, учитываемые при определении надбавок стимулирующего характера педагогических работников:

№ п/п	Перечень показателей оценки эффективности деятельности педагогических работников Учреждения*
1	Динамика индивидуальных образовательных результатов обучающихся (студентов) (по итогам мероприятий внутришкольного контроля, промежуточной и итоговой аттестации, Всероссийских проверочных работ, процедур независимой оценки качества, региональных, всероссийских и международных исследований)
2	Положительная динамика метапредметных результатов обучающихся (студентов)
3	Результативность участия обучающихся (студентов) в олимпиадах, конкурсах, турнирах конференциях различного уровня в соответствии с Всероссийским и региональным календарём событий
4	Процент занятий, проводимых с использованием практико-ориентированных технологий
5	Процент занятий, проводимых с применением интерактивных форм обучения
6	Процент обучающихся, занятых во внеурочной деятельности, дополнительном образовании, в том числе через формы партнерства с учреждениями дополнительного образования, организациями культуры, спорта, молодежной политики, предприя-

	тиями
7	Процент учеников, обучающихся по данному предмету по индивидуальным образовательным программам
8	Результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися (студентами), в том числе имеющих инвалидность и ограниченные возможности здоровья
9	Результаты организации и проведения мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся, студентов (здоровьесберегающие технологии, тематические классные часы о здоровом образе жизни, дни здоровья, туристические походы и т.п.)
10	Доля обучающихся - участников внеклассных мероприятий по актуальным направлениям модернизации образования
11	Результативность профилактической работы по направлениям
12	Снижение (отсутствие) пропусков учащимися уроков без уважительной причины
13	Результативность работы по профориентации и социализации обучающихся (студентов)
14	Индивидуальная работа с семьями обучающихся (студентов)
15	Результативность участия в работе экспериментальных, инновационных, стажировочных площадок, проектах разного уровня
16	Результаты трансляции профессионального опыта (открытые уроки, мастер-классы, выступления на конференциях, семинарах, методических объединениях, профессиональные конкурсы различных уровней)
17	Наличие портфолио педагога и обучающихся (студентов)
18	Наличие блога педагога и частота обращения учащихся и родителей на имеющийся Интернет-ресурс
19	Снижение частоты обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокой уровень решения конфликтных ситуаций
20	Степень удовлетворённости преподаванием предмета по результатам опроса всех участников образовательных отношений
21	Качественное ведение электронной базы данных ГИС НСО «Электронная школа»(информационное отражения состояния по учету контингента обучающихся и ведению текущей успеваемости, обеспечения достоверности и актуальности информации)

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

4.8.2. Надбавка за качество выполняемых работ руководителю учреждения устанавливается в соответствии с таблицей*:

№ п.	Критерий	Значение	Удельный вес показателя в размере надбавки за качество выполняемых работ в зависимости от типа организации, % (к должностному окладу)	Периодичность установления

			Образовательные организации			Прочие организации	МКУ «ОТГ РМТБОУ»	надбавки
			СОШ	ДОУ	Дополнительного образования			
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Выполнение планового объема оказываемых муниципальных услуг (работ), установленного муниципальным заданием	100 % и выше	10	10	10	22	22	Не реже двух раз в год
2	Сохранение численности обучающихся (воспитанников)	От 99 до 100 %	6	6	6	-	-	Не реже двух раз в год
		от 95 до 98 %	3	3	3	-	-	
		от 90 до 94%	1	1	1	-	-	
3	Доля работников, прошедших повышение квалификации, профессиональную переподготовку, обучение	выше 5 % от общего количества работающих	6	6	6	6	6	Не реже двух раз в год
		от 3 до 5 % от общего количества работающих	3	3	3	3	3	
		от 1 до 2 % от общего количества работающих	2	2	2	2	2	
4	Стабильность коллектива	доля уволенных работников от общего количества работающих до 3 %	8	8	8	8	8	Не реже двух раз в год
		доля уволенных работников от общего количества работающих от 4 до 5 %	4	4	4	4	4	
5	Наличие участников	Международны	6	6	6	-	-	Не реже

1	2	3	4	5	6	7	8	9
	(лауреатов и победителей) олимпиад конкурсов, конференций, фестивалей, проектов, соревнований, смотров, игр	й уровень						двух раз в год
		всероссийский уровень	3	3	3	-	-	
		региональный или областной уровень	2	2	2	-	-	
		городской (муниципальный) уровень	1	1	1	-	-	
6	Укомплектованность штатной численностью	100% от общей штатной численности	5	5	5	10	10	Не реже двух раз в год
		от 95 до 99% от общей штатной численности	4	4	4	4	4	
		от 90 до 94% от общей штатной численности	2	2	2	2	2	
7	Развитие позиционирования деятельности учреждения в открытых источниках, в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и социальных сетях	еженедельно	5	5	5	5	5	Не реже двух раз в год
		ежемесячно	3	3	3	3	3	
		не менее 1 раза в квартал	1	1	1	1	1	
8	Отсутствие нарушения сроков и качества предоставления всех видов отчетности, информации	да	5	5	5	5	5	Не реже двух раз в год
		нет	-	-	-	-	-	
9	Положительная (устойчивая) динамика системного привлечения молодых педагогических работников	Доля педагогических работников в возрасте до 35 лет от общей численности педагогических работников не	5	5	5	-	-	Не реже двух раз в год

1	2	3	4	5	6	7	8	9
		менее 20%						
10	Отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися	да	2	-	-	-	-	Ежегодно
		нет	-	-	-	-	-	
11	Отсутствие нарушений сроков выплаты заработной платы, пособий и иных выплат работникам учреждения в денежной форме	да	5	5	5	5	5	Не реже двух раз в год
		нет	-	-	-	-	-	
10	Отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися	да	2	-	-	-	-	Ежегодно
		нет	-	-	-	-	-	
11	Доля обучающихся на «хорошо» и «отлично»	более 90 %	3	-	-	-	-	Ежегодно
		от 85 до 89 %	2	-	-	-	-	
		от 80 до 84 %	1	-	-	-	-	
12	Наличие реализуемых социокультурных проектов	федерального уровня	5	-	-	-	-	Не реже двух раз в год
		регионального уровня	3	-	-	-	-	
13	Предоставление общедоступного бесплатного дошкольного образования общеобразовательной организации	Более 200 человек	5	-	-	-	-	Не реже двух раз в год
		От 101 до 200 человек	3	-	-	-	-	
14	Интенсивность работы дошкольной организации	количество детей более 400 человек	-	15	-	-	-	Не реже двух раз в год

1	2	3	4	5	6	7	8	9
15	Рост средней заработной платы работников учреждения в отчетном году без учета повышения размера заработной платы в соответствии с нормативными правовыми актами Губернатора Новосибирской области и Правительства Новосибирской области	да	8	8	8	8	8	Ежегодно
		нет	-	-	-	-	-	
16	Создание безопасного, психологически комфортного образовательного пространства	отсутствие случаев травматизма	3	3	3	3	3	Не реже двух раз в год
		конфликтных ситуаций	3	3	3	3	3	
17	Удельный вес аттестованных работников	от 95 до 100 %	6	6	6	6	6	Не реже двух раз в год
		от 90 до 94 %	4	4	4	4	4	
		от 80 до 89 %	2	2	2	2	2	
18	Удельный вес работников, имеющих высшее профессиональное образование	от 98 % и выше	6	6	6	6	6	Не реже двух раз в год
		от 95 до 97 %	3	3	3	3	3	
		от 90 до 94 %	2	2	2	2	2	
19	Отсутствие обоснованных претензий и жалоб	да	6	6	6	6	6	Не реже двух раз в год
20	Организация и качественное проведение городских мероприятий для детей и взрослых	да	-	-	10	10	-	Не реже двух раз в год
21	Ресурсное обеспечение проведения городских мероприятий в соответствии с планом департамента образования мэрии	да	-	-	5	5	-	Не реже двух раз в год

1	2	3	4	5	6	7	8	9
	города Новосибирска (научно-методическое, культурно-массовое, информационное, консультационное, аналитическое)							
22	Организация проведения текущего и капитального ремонта зданий в учреждениях	своевременное обследование технического состояния зданий, коммуникаций, оборудования учреждений	-	-	-	-	4	Не реже двух раз в год
		своевременное проведение конкурсных процедур (без предписаний федеральной антимонопольной службы)	-	-	-	-	4	
		своевременная подготовка проектно-сметной документации	-	-	-	-	4	
		обеспечение своевременного проведения работ подрядчиками (при отсутствии замечаний)	-	-	-	-	3	
			100	100	100	100	100	

**применяются также при определении выплат стимулирующего характера работникам, временно исполняющим обязанности руководителя Учреждения.*

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

- ✓ нарушения сроков выплаты заработной платы и иных выплат работникам учреждения;
- ✓ необеспечения соответствующих требований охраны труда и требований по безопасному ведению работ в отдельных сферах деятельности при наличии предписа-

ний органов государственного контроля (надзора) за соблюдением **трудового законодательства** и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права и (или) представлений профсоюзных инспекторов труда, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профессиональных союзов;

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

- ✓ наличие задолженности по налогам, сборам и иным обязательным платежам в бюджеты бюджетной системы Российской Федерации;

- ✓ недостижения установленных Указами Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 01.06.2012 № 761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы целевых показателей повышения заработной платы отдельных категорий работников учреждения (при условии включения в трудовой договор (в дополнительное соглашение, являющееся неотъемлемой частью трудового договора) руководителя Учреждения, ежегодных значений показателей соотношения средней заработной платы отдельных категорий работников учреждения со средней заработной платой в соответствующем субъекте Российской Федерации (в случае их установления Учреждению).

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

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

4.10.1. В компетенцию Комиссии входит оценка материалов по самоанализу деятельности работников в соответствии с критериями за качественные показатели эффективности деятельности, утвержденными в Положении о системе оплаты труда работников.

4.10.2. В состав Комиссии входят представители администрации (за исключением руководителя Учреждения) работников (по категориям персонала) и председатель первичной профсоюзной организации. Состав Комиссии избирается общим собранием работников (конференцией) простым большинством голосов и утверждается приказом руководителя Учреждения.

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

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

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

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

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

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

В Положении о системе оплаты труда работников может быть определен порядок, условия и размеры для назначения работникам премии по итогам работы за календарный период (год). По результатам выполнения качественных показателей эффективности деятельности работника, ему устанавливается премии по итогам календарного периода в соответствии с порядком, установленным пунктом 4.10.

Выплата премии по итогам работы за календарный период (год) руководителю Учреждения устанавливается Департаментом в пределах средств, направленных на оплату труда руководителя, согласно локальному нормативному акту Департамента

4.13. Премии за выполнение важных и особо важных заданий.

В Положении о системе оплаты труда работников может быть определен порядок, условия и размеры для назначения работникам премии за выполнение важных и особо важных заданий. Руководители Учреждений вправе выносить предложения на Комиссию о единовременном премировании отдельных работников Учреждений. Премия за выполнение важного и особо важного задания устанавливается приказом руководителя Учреждения.

Департамент вправе производить единовременное премирование руководителей Учреждений за выполнение важных и особо важных заданий. Выплата премии за выполнение важного и особо важного задания руководителю Учреждения устанавливается приказом Департамента в пределах средств, направленных на оплату труда руководителя, согласно локальному нормативному акту Департаменту.

* * *