Приложение № 3

к Областному отраслевому соглашению

по учреждениям, находящимся в ведении

Министерства образования

Новосибирской области

1. на 2017-2019 годы
2. **ОТРАСЛЕВОЕ**
3. **ТАРИФНОЕ СОГЛАШЕНИЕ**

**I. Общие положения**

* 1. Настоящее Отраслевое тарифное соглашение является основой для разработки руководителем образовательного учреждения Положения о системе оплаты труда работников учреждения, которое принимается с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.
	2. 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) в целях наиболее полного учета отраслевых факторов сложности труда и отраслевых особенностей условий труда при оплате труда работника.
	3. Соглашение предусматривает единые принципы оплаты труда работников учреждений отрасли образования (далее – Учреждения) на основе должностных окладов (окладов), ставок заработной платы, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера в пределах фонда оплаты труда.
	4. Фонд оплаты труда работников государственного казенного учреждения формируется в пределах объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций государственного казенного учреждения и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников указанного учреждения.

Фонд оплаты труда работников государственного автономного и бюджетного учреждения формируется в пределах объема субсидий из бюджета Новосибирской области на финансовое обеспечение выполнения ими государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ) физическим и (или) юридическим лицам и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Формирование фонда оплаты труда Учреждения осуществляется в пределах утвержденного объема финансовых средств на текущий финансовый год, определенного для общеобразовательных и дошкольных организаций с учетом:

* размера региональных нормативов финансового обеспечения, утвержденных в установленном порядке Правительством Новосибирской области, и уменьшенных на сумму средств для приобретения учебников и учебных пособий, средств обучения, игр, игрушек;
* количества обучающихся (воспитанников) в учреждении;
* поправочных коэффициентов, используемых при расчете объемов финансирования государственных образовательных учреждений Новосибирской области и муниципальных образовательных учреждений на территории Новосибирской области, применяемые к фонду оплаты труда, рассчитанному по нормативам финансового обеспечения и учитывающих:
* особенностей деятельности образовательных организаций, реализующих основные общеобразовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования в муниципальных общеобразовательных организациях;
	+ особенностей деятельности образовательных организаций, реализующих образовательные программы дошкольного образования в муниципальных дошкольных образовательных организациях и в муниципальных общеобразовательных организациях;
	+ особенностей деятельности образовательных организаций, реализующих образовательные программы дошкольного образования в муниципальных дошкольных образовательных организациях;
	+ индивидуальных особенностей деятельности образовательных организаций, реализующих основные общеобразовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования в муниципальных общеобразовательных организациях, применяемых к фонду оплаты труда (для муниципальных районов и городских округов для выравнивания бюджетной обеспеченности).
		1. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год и подлежит корректировке, для общеобразовательных и дошкольных организаций - при изменении нормативов финансового обеспечения и (или) изменении численности обучающихся (воспитанников) и (или) специфики контингента (необходимость реализации адаптированных программ), и его размер доводится своевременно в письменном виде до руководителя Учреждения Главным распорядителем бюджетных средств (полномочным представителем собственника имущества).

Тарификационный список педагогического персонала утверждается приказом руководителя Учреждения с детализацией гарантированной части оплаты труда (оклад (ставка), 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, до 1 января;
* 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 обучение детей в больнице, в санатории и др.

* 1. Конкретные условия оплаты труда работника определяются в трудовом договоре (дополнительном соглашении), исходя из условий, результативности труда, особенностей деятельности учреждения и работника в соответствии с установленной системой оплаты труда работников Учреждения.
	2. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.
	3. 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. 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.
	2. 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 |
| IVгруппа | 3,5 | 2,8 |
| III группа |  4,0 | 3,2 |
| II группа |  4,5 | 3,6 |
| I группа |  5,0 | 4,0 |

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

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

* 1. Штатное расписание Учреждения формируется и утверждается руководителем Учреждения самостоятельно, 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**

* 1. Оплата труда работников учреждений включает:
* должностные оклады (оклады), ставки заработной платы;
* выплаты компенсационного характера;
* выплаты стимулирующего характера.
	1. Показатели и порядок отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителей:

| №п/п | Показатели | Условия | Кол-вобаллов |
| --- | --- | --- | --- |
| 1 | Количество обучающихся (воспитанников, слушателей) - в образовательных учреждениях (за исключением учреждений дополнительного образования)- в учреждениях дополнительного образования | из расчета за каждого обучающегося(воспитанника, слушателей) | 0,50,3 |
| 2 | Количество обучающихся в общеобразовательных музыкальных, художественных школах и школах искусств, учреждениях профессионального образования | из расчета за каждого обучающегося  | 0,5 |
| 3 | Количество дошкольных групп в образовательных учреждениях  | из расчета за группу | 10 |
| 4 | Количество обучающихся в учреждениях дополнительного образования детей:в многопрофильных,в однопрофильных:клубах (центрах, станциях, базах) юных: моряков, речников, пограничников, авиаторов, космонавтов, туристов, техников, натуралистов и др.; учреждениях дополнительного образования детей спортивной направленности, музыкальных, художественных школах и школах искусств, оздоровительных лагерях всех видов | за каждого обучающегося (воспитанника, отдыхающего) | 0,5 |
| 5 | Наличие обучающихся (воспитанников) на полном государственном обеспечении в образовательном учреждении | из расчета за каждого дополнительно | 0,5 |
| 6 | Превышение плановой (проектной) наполняемости (по классам (группам) или по количеству обучающихся) в общеобразовательных учреждениях и учреждениях среднего профессионального образования  | за каждые 50 чел. или каждые 2 класса (группы) | 15 |
| 7 | Количество работников в образовательном учреждении | за каждого работника | 0,3 |
| 8 | Наличие:-групп продленного дня-подготовительных групп- выездных занятий на предприятиях, работы в районах области и других регионах | за каждую группуза каждую группуза каждую группу | до 2010до 10 |
| 9 | Наличие в образовательных учреждениях спортивной направленности (ДСЮШ, ДЮКФП и др.): | дополнительно: |  |
| спортивно-оздоровительных групп и групп начальной подготовки | за каждую группу  | 5 |
| учебно-тренировочных групп | за каждого обучающегося | 0,5 |
| групп спортивного совершенствования | за каждого обучающегося | 2,5 |
| групп высшего спортивного мастерства | за каждого обучающегося | 4,5 |
| 10  | Работа образовательного учреждения в две смены (организация вечерних занятий в учреждениях дополнительного профессионального образования) | - | 5 |
| 11 | Многопрофильность учреждения образования | 10 и более специализаций20 и более специализаций | до 15до 20 |
| 12 | Круглосуточное пребывание обучающихся (воспитанников) в дошкольных и других образовательных учреждениях | за наличие до 4 групп с круглосуточным пребыванием воспитанников;за наличие 4 и более групп с круглосуточ-ным пребыванием воспитанников или в учреждениях, рабо-тающих в таком режиме | до 10до 30 |
| 13 | Наличие филиалов, интерната при образовательном учреждении, общежития, санатория-профилактория и др. с количеством обучающихся (проживающих) | за каждое указанное структурное подразделение: до 100 человек от 100 до 200 человек свыше 200 человек | до 20до 30до 50 |
| 14 | Наличие стабильных творческих коллективов, действующих не менее 2 лет (состав участников не менее 7 чел.) и регулярно принимающих участие в концертных мероприятиях | за каждый коллектив | до 10  |
| 15 | Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов | за каждый класс | до 10 |
| 16 | Наличие  |  |  |
|  | учебно-производственных мастерских | за каждую мастерскую | до 10 |
|  | аттестованных специализированных центров компетенций (СЦК) ( для учреждений дополнительного профессионального образования) | региональный уровеньнациональный уровень | 1015 |
|  | аккредитованных центров проведения демонстрационного экзамена (ЦПДЭ) ( для учреждений дополнительного профессионального образования) | за количество ЦПДЭ | 10 |
| 17 |  Наличие оборудованных (аренда, безвозмездное использование помещений) и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона, бассейна и др. (в зависимости от их состояния и степени использования) | за каждый вид | до 15 |
| 18 | Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой | за каждый вид | до 15 |
| 19 | Наличие оборудованной и используемой в образовательном процессе библиотеки  | - | до 5 |
| 20 | Размещение образовательного учреждения в нескольких обособленных зданиях | за каждое здание, отдельно стоящее (помимо основного) дополнительно  | 5, но не более 20  |
| 21 | 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 и т. п.) | за каждый класс | до 5 |
| 22 | Наличие оборудованного и используемого в образовательном процессе концертного зала | за каждый класс | до 10 |
| 23 | Наличие уникальных (коллекционных), заказных музыкальных инструментов и оборудования для творчества | за каждую единицу | 3 |
| 24 | Наличие оборудованного хранилища музыкальных инструментов, сценических костюмов, гипсовых слепков, натюрмортного и методического фондов (со стеллажами, кронштейнами, подставками и другими приспособлениями) | за каждый вид | до 10 |
| 25 | Наличие специально оборудованных и используемых в образовательном процессе студий звукозаписи, мастерских по реставрации, ремонту, настройке музыкальных инструментов, специальной - осветительной, звуковой и др. аппаратуры | за каждый вид | до 15 |
| 26  | Наличие оборудованного и используемого по целевому назначению музея (выставочного зала) | за каждый музей (выставочный зал) | до 10, но не более 20 |
| 27 | Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5га), парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц | за каждый вид | до 50 |
| 28 | Размер посевных площадей учебных хозяйств | за каждые 100 га | 5 |
| 29 | Наличие загородных объектов (лагерей, баз отдыха, дач и др.) | находящихся на балансе образовательного учреждения  | до 30 |
| 30 | Наличие собственных: котельной, очистных и других сооружений | за каждый вид | до 20 |
| 31 | Наличие:автотранспортных средств, сельхозмашин, строительной и другой самоходной техники на балансе образовательного учреждения;учебных кораблей, катеров, самолетов и другой учебной техники;учебных полигонов, автодромов, трактодромов | за каждую единицуза каждую единицуза каждую единицу | до 3, но не более 20до 20до 15 |
| 32 | Наличие оборудованных и используемых в дошкольном образовательном учреждении помещений для разных видов активности (изостудия, театральная студия, «комната сказок», зимний сад и др.) | за каждый вид | до 15 |
| 33 | Наличие в образовательных учреждениях (классах, группах) общего назначения, обучающихся со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме специальных коррекционных образовательных учреждений (классов, групп) и дошкольных образовательных учреждений (групп) компенсирующего вида) | за каждого обучающегося (воспитанника) | 1 |
| 34 | Подготовка учащихся к конкурсам | за каждого лауреата и дипломанта: международного, всероссийского и регионального конкурсов; областного и городского конкурсов | 53 |
| 34.1 | Подготовка и проведение:-Регионального Чемпионата «Молодые профессионалы»-конкурса профессионального мастерства для людей с инвалидностью, «Абилимпикс»-предметных олимпиад | за количество компетенцийза количество компетенцийза количество олимпиад | 5610 |
| 35 | Наличие школы (сектора) педагогической практики, методического кабинета для организации деятельности учреждений образования соответствующего профиля | - | до 10 |
| 36 | Работа образовательного учреждения в режиме инновации и эксперимента в соответствии с решением органа управления | - | 20 |
| 37 | Прочие показатели (на усмотрение Министерства) | - | до 20 |
| 38 | Показатели, характеризующие деятельность учреждений, находящихся в ведомстве Министерства, (кроме образовательных учреждений) – на усмотрение Министерства  |  | до 20по каждому показателю |

* + 1. При определении суммы баллов контингент обучающихся (воспитанников) образовательных учреждений определяется:

1) по общеобразовательным учреждениям - по списочному составу на начало учебного года;

2) по учреждениям профессионального образования – по списочному составу на начало учебного года по состоянию на октябрь по всем формам обучения, а при сроке обучения менее 10 месяцев - по плановому среднегодовому количеству обучающихся на соответствующий календарный год;

3) по учреждениям, осуществляющим образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья - по списочному составу на 1 января;

4) по учреждениям дополнительного образования детей и образовательным учреждениям спортивной направленности - по списочному составу постоянно обучающихся на 1 января. При этом в списочном составе обучающиеся в учреждениях дополнительного образования детей, занимающиеся в нескольких кружках, секциях, группах, учитываются 1 раз.

Участники экскурсионно-туристских мероприятий, спортивных и других массовых мероприятий учитываются в среднегодовом исчислении: путем умножения общего количества участников с различными сроками проведения мероприятий на количество таких мероприятий и деления суммы произведений на 365;

5) в оздоровительных лагерях всех видов и наименований - по количеству принятых на отдых и оздоровление в смену (заезд);

Для определения суммы баллов за количество групп в дошкольных учреждениях принимается во внимание их расчетное количество, определяемое путем деления списочного состава воспитанников по состоянию на 1 сентября на установленную предельную наполняемость групп.

Пункт 1 таблицы показателей при установлении суммы баллов в дошкольных учреждениях применяется и в отношении количества детей, охваченных образовательными услугами на основе кратковременного пребывания (кроме воспитанников основного списочного состава).

* + 1. Типы (виды) образовательных учреждений по группам в зависимости от количества баллов:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| N п/п | Тип (вид) образовательного учреждения | Группа, к которой учреждение относится по оплате труда руководителей от суммы баллов |
| I гр. | II гр. | III гр. | IV гр. |
| 1 | Профессиональные образовательные организации | 351 и более | до 350 | - | - |
| 2 | Организации, осуществляющие образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, общеобразовательные школы-интернаты | 351 и более | до 350 | до 250 | до 150 |
| 3 | Дошкольные образовательные организации, общеобразовательные организации, организации дополнительного образования; другие учреждения, находящиеся в ведомстве Министерства | 501 и более | до 500 | до 350 | до 200 |

1) Учреждения образования, находящиеся в непосредственном подчинении Министерства, относятся к группе по оплате труда руководителей по показателям, но не ниже II группы, а Районные, городские методические (учебно-методические) кабинеты (центры) относятся ко II группе по оплате труда руководителей, учреждения повышения квалификации и переподготовки работников образования - к I группе по оплате труда руководителей.

2) Отнесение учреждений к одной из групп по оплате труда производится Министерством на основании результата оценки сложности руководства учреждением по показателям его деятельности.

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

4) Группа по оплате труда для вновь открываемых учреждений устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

5) За руководителями учреждений, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

6) Министерство вправе отнести учреждения, добившиеся высоких и стабильных результатов работы по основным видам деятельности, на одну группу по оплате труда выше по отношению к группе, определенной по показателям.

7) Учреждения представляют в Министерство документы, подтверждающие наличие соответствующих объемов работы учреждения.

8) Решение об отнесении учреждений к группам по оплате труда руководителей оформляются приказом Министерства.

* 1. Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам должностей работников Учреждений:

**2.3.1**. Размеры должностных окладов руководителя, ректора и главного бухгалтера учреждения устанавливаются в соответствии с приказом министерства труда и социального развития Новосибирской области по группам по оплате труда 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 | **Ректор** | 19 540,00 |
| 3 | **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 |

**2.3.2.** Размеры должностных окладов заместителей руководителя (заместителей директора, заместителей заведующего, заместителей начальника, проректоров) 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.

**2.3.3.** 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. **Начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий):**кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений среднего профессионального образования, **Старший мастер образовательного учреждения** (подразделения) среднего профессионального образования |  |
|  | I группа по оплате труда руководителей | 12 700,00 |
|  | 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 |
|  | 3 квалификационный уровень: |  |
| 3 | **Начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) обособленного структурного подразделения** образовательного учреждения (подразделения) среднего профессионального образования |  |
|  | I группа по оплате труда руководителей | 13 220,00 |
|  | II группа по оплате труда руководителей | 12 240,00 |
|  | III группа по оплате труда руководителей | 11 340,00 |
|  | IV группа по оплате труда руководителей | 10 500,00 |

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

* + 1. 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 2.3.5. по должностям, отнесенным к 4 квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы должностей педагогических работников (действует с 01 сентября 2019 года).

* + 1. Размеры должностных окладов  **по профессионально квалификационной группе должностей педагогических работников** по квалификационным уровням\*(действуют с 01 сентября 2019 года):

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 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 уровень | Преподаватель,преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности,руководитель физического воспитания, старший воспитатель,старший методист,педагог-библиотекарь,тьютор,учитель-дефектолог,учитель-логопед (логопед) | без категории | 8 980,00 |
| первая | 9 690,00 |
| высшая | 10 410,00 |

* + 1. Размеры должностных окладов по профессионально квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала (действует с 01 сентября 2019 года):
			1. первого уровня:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Должностной оклад, рублей  |
| - | Вожатыйпомощник воспитателясекретарь учебной части | 7 100,00 |

* + - 1. 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 |

* 1. Размеры должностных окладов научных работников и руководителей структурных подразделений сферы научных исследований и разработок (действует с 01 сентября 2019 года):

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Должностной оклад, рублей |
| 1 квалификационный уровень | Младший научный сотрудник Научный сотрудник | 10 500,00 |
| 2 квалификационный уровень | Старший научный сотрудник Заведующий (начальник) аспирантурой | 10 920,00 |
| 3 квалификационный уровень | Ведущий научный сотрудник | 11 680,00 |
| 4 квалификационный уровень | Главный научный сотрудник | 12 610,00 |

* 1. Размеры должностных окладов по профессиональной квалификационной группе должностей руководителей и специалистов высшего и дополнительного профессионального образования (действует с 01 сентября 2019 года).
		1. Размеры должностных окладов должностей профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Должностной оклад, рублей |
| 1 квалификационный уровень | Помощник ректора | 10 920,00 |
| 2 квалификационный уровень | Старший преподаватель | 11 250,00 |
| 3 квалификационный уровень | Доцент ученый секретарь совета учреждения | 11 700,00 |
| 4 квалификационный уровень | Профессор | 12 520,00 |
| 5 квалификационный уровень | Заведующий кафедрой  | 13 020,00 |

При назначении на соответствующую должность могут быть приняты лица в соответствии с пунктом 11 приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 11 января 2011 года № 1н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов высшего профессионального и дополнительного профессионального образования.

* + 1. Размеры должностных окладов административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала (действует с 01 сентября 2019 года):

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Должностной оклад, рублей |
| 1 квалификационный уровень | Специалист по учебно-методической работе  | 7 920,00 |
| 2 квалификационный уровень | Специалист по учебно-методической работе  | 8 230,00 |
| 3 квалификационный уровень | Специалист по учебно-методической работе  | 8 560,00 |

2.6. Размеры должностных окладов по иным должностям, в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 08.08.2008 № 392-н (действует с 01 сентября 2019 года):

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Должностной оклад, рублей |
| 5 квалификационный уровень | Первый помощник механика самоходного судна | 7 200,00 |
| 6 квалификационный уровень | Механик самоходного судна | 7 740,00 |
| 7 квалификационный уровень | Капитан самоходного судна | 8 520,00 |
| 2 квалификационный уровень | Инструктор производственного обучения рабочих массовых профессий | 7 290,00 |

**2.7**.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.-2.6, 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 государственными учреждениями, подведомственными Министерству.

**III. Виды выплат компенсационного характера**

**и иных выплат**

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

* 1. К выплатам компенсационного характера относятся доплаты за:
* работу в сельской местности - руководителям и специалистам учреждений образования работающим в сельской местности, - 25% за фактически отработанное время (выполненный объем работы) из расчета оплаты по должностному окладу;
* 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.
* работу в выходные и нерабочие праздничные дни - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.
* 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](#sub_372) Трудового кодекса РФ, в локальных нормативных актах, либо коллективном договоре, трудовом договоре в зависимости от результатов специальной оценки условий труда:

[Класс](#sub_4026) условий труда (вредный) 3.1. – не менее 4%,

[Класс](#sub_4026) условий труда (вредный) 3.2. – не менее 6%,

[Класс](#sub_4026) условий труда (вредный) 3.3. – не менее 8%,

[Класс](#sub_4026) условий труда (вредный) 3.4. – не менее 10%,

[Класс](#sub_4026) 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 (СОУТ), 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.

* руководителям и работникам Учреждений, допущенных к государственной тайне на постоянной основе, надбавка к должностному окладу за работу со сведениями, имеющими степень секретности:

«особой важности» - 50-75%;

«совершенно секретно» - 30-50%;

«секретно» при оформлении допуска с проведением проверочных мероприятий - 10-15%;

«секретно» без проведения проверочных мероприятий – 5-10%.

* + 1. Особенности деятельности отдельных видов учреждений и отдельных категорий работников (действует с 01 сентября 2019 года):

| № п/п | Типы и виды учреждений, классов и групп, условия выполнения работ  | Категории работников | Размер доплаты,в % от оплаты по должностному окладу (окладу) |
| --- | --- | --- | --- |
| 1 | Учреждения (классы, группы), осуществляющие образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам, программам среднего профессионального образования (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 | 15-20 |
| другие работники | 10-15 |
| 2 | Общеобразовательные учреждения, осуществляющие инклюзивное обучение (воспитание) детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидовпо адаптированным образовательным программам в классах, группах | педагогические работники | 15-20\* |
| 3 | Оздоровительные образовательные учреждения (классы, группы), в том числе санаторные для детей, нуждающихся в длительном лечении | педагогические работники | 15-20 |
| другие работники | 10-15 |
| 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 | 15-20 |
| другие работники | 10-15 |
| медицинские работники | 25-30 |
| 5 | Общеобразовательные школы-интернаты | работникам | 10-15 |
| 6 | Учреждения, имеющие структурное подразделения интернат, группы круглосуточного пребывания | руководители, работники структурного подразделения | 10-15 |
| 7 | В классах, группах с детьми-сиротами и детьми, оставшимися без попечения родителей, в том числе профессионального образования | педагогические работники | 15-20\* |
| 8 | Обучение на дому, в медицинской организации или санаторном учреждении | педагогические работники | 15-20 |
| 9 | В классах, группах с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий | педагогические работники | 15-20\* |
| 10 | Классы (группы) с углубленным изучением отдельных учебных предметов, предметных областей соответствующей образовательной программы | педагогические работники | 10-15 |
| 11 | Классы с интегрированными с дополнительными предпрофессиональными образовательными программами в области физической культуры и спорта, или образовательными программами среднего профессионального образования в области искусств, с интегрированными с образовательными программами основного общего и среднего общего образования | педагогические работники | 10-15 |
| 12 | Психолого-педагогические и медико-педагогические комиссии, логопедические пункты | руководительспециалисты | 15-20 |
| 13 | Классы, группы, за часы обучения на родном и иностранном языке (кроме русского) | педагогические работники | 10-15 |
| 14 | В классах, группах, за обучение детей, не владеющих русским языком  | педагогические работники | 10-15\* |
| 15 | 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 производственномуобучению, педагогические работники | 10-15 |
| 16 | Дошкольные образовательные учреждения, имеющие группы комбинированной направленности, реализующие образовательные программы дошкольного образования с совместным пребыванием здоровых детей и детей с ограниченными возможностями здоровья  | руководители, педагогические работники | 15-20 |
| другие работники | 10-15 |
| 17 | Группы с воспитанниками в возрасте до 3 лет, реализующих образовательные программы дошкольного образования  | педагогические работники | 10-15 |
| другие работники | 5-10 |
| 18 | Работы, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом рабочего времени более двух часов подряд) | женщинам, работающим в сельской местности | 25-30 |
| 19 | 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 | 65-70 |
| 20 | Учреждения, осуществляющие образовательную деятельность при учреждениях, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы, за работу обучающимися, больными активной формой туберкулеза (дополнительно) | педагогические работники | 20-25 |
| 21 | Учреждения, осуществляющие образовательную деятельность по реализации общеобразовательных программ (начальное, основное, среднее) в оздоровительных лагерях | педагогические работники | 10-15 |
| 22 | 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 | 10-15 |
| 23 | Образовательные организации для детей – сирот и детей, оставшихся без попечения родителей | работники | 15-20 |
| 24 | 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 | 80-85 |
| 25 | Группы оздоровительной направленности, реализующие образовательные программы дошкольного образования для детей с туберкулезной интоксикацией, тяжелой пищевой аллергией и (или) генетическими заболеваниями | педагогические работники | 15-20 |
| другие работники | 10-15 |
| 26 | Группы оздоровительной направленности, реализующие основные образовательные программы дошкольного образования с приоритетным осуществлением санитарно-гигиенических, профилактических и оздоровительных мероприятий и процедур (кроме указанных в строке 25) | педагогические работники | 10-15 |
| другие работники | 5-10 |
| 27 | Центры психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи | руководители,педагогические, медицинские работники  | 15-20 |
| другие работники | 10-15 |

\*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 (окладу), ставке заработной платы 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).

* 1. 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 законодательством и законодательством Новосибирской области, настоящим Отраслевым Соглашением. При определении размеров компенсационных выплат работникам учреждения и условий их осуществления учитывается мнение выборного профсоюзного или иного представительного органа работников учреждения.
	2. Работникам образовательных учреждений, за выполнение работ, не предусмотренных ЕКС (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»), но непосредственно связанных с образовательным процессом, в тарификационном списке, утвержденном на 1 сентября приказом руководителя, устанавливаются доплаты, осуществляемые из специальной части фонда оплаты труда:
* за сложность обучения предмету - доплата устанавливается в процентном соотношении от оклада 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 работника в зависимости от предмета, количества учебных часов и наполняемости класса (пропорционально количеству обучающихся (воспитанников) с учетом действующих норм СанПиН);
* за классное руководство - доплата устанавливается в абсолютном размере, но не менее установленного размера на 31августа 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 работника (с учетом квалификационной категории) или в абсолютном размере 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 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 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 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.

Работникам образовательных учреждений, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, за выполнение работ, не входящих в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с образовательным процессом, осуществляются доплаты в пределах фонда оплаты труда. Данные доплаты устанавливаются за проверку письменных работ, за классное руководство (кураторство)\*, за заведование: кабинетами, лабораториями, за руководство: кафедрой, предметными, цикловыми и методическими комиссиями (объединениями); за проведение работы по дополнительным образовательным программам и другую педагогическую деятельность.

* + 1. Порядок, условия и конкретные размеры доплат из специальной части фонда оплаты труда определяются в Положении о системе оплаты труда учреждения в пределах фонда оплаты труда.
		2. При наличии оснований в течение учебного года вносятся изменения в Положение о системе оплаты труда учреждения по порядку и размеру выплат из специальной части с письменным уведомлением работника не позднее, чем за два месяца с указанием причин и оснований изменений с заключением дополнительного соглашения к трудовому договору.
	1. Районный коэффициент в размере 1,25 устанавливается на все виды выплат.
	2. Компенсация расходов работникам, имеющим разъездной характер работы (в связи с работой в учреждении, в филиале или структурном подразделении, расположенном в другой местности от места постоянного проживания) осуществляется по предоставленным работником документам в размере, порядке и на условиях установленных коллективным договором.
	3. Надбавка руководителям учреждений их заместителям и руководителям структурных подразделений за квалификационную категорию устанавливается в размере от 9 до 18% включительно от должностного оклада.
	4. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретному руководителю учреждения устанавливаются трудовым договором в соответствии с системой оплаты труда, установленной отраслевым тарифным соглашением, и не могут быть ниже, а условия их осуществления не должны быть ухудшены по сравнению с размерами и условиями, установленными федеральным законодательством и законодательством Новосибирской области.

**Примечание:**

Доплата за классное руководство в общеобразовательных учреждениях, учреждениях среднего профессионального образования, устанавливается из расчета не менее 1 000 рублей в месяц в классе с наполняемостью 25 человек, либо в классе с наполняемостью 14 человек и более, расположенных в сельской местности.

Размер доплаты рассчитывается пропорционально численности обучающихся.

**IV. Виды выплат стимулирующего характера** (действует с 01 сентября 2019 года):

 **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 и руководителей заместителей руководителей, руководителей структурных подразделений);
* премии по итогам календарного периода;
* премии за выполнение важных и особо важных заданий.

Стимулирующие выплаты устанавливаются в пределах фонда оплаты труда и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

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

* 1. Стимулирующая выплата за квалификационную категорию педагогическим работникам, руководителям, заместителей 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 Министерства).
	2. 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.

* 1. Стимулирующая надбавка за почетные звания, нагрудные знаки и другие отличия устанавливается от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы работникам, имеющим:
		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», «Заслуженный работник торговли», медаль Л.С. Выгодского и другие почетные звания, соответствующие профилю выполняемой работы, устанавливаются в размере до 25%;
		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», «Почетный работник жилищно-коммунального хозяйства России», «Почетный работник лесного хозяйства», «Почетный работник транспорта России», «Почетный радист», «Отличник профессионально-технического образования СССР», «Отличник геодезии и картографии», «Отличник физической культуры», «Отличник профессионально-технического образования РСФСР», «медалью К.Д.Ушинского» и другие, соответствующие профилю выполняемой работы, устанавливаются в размере до 20%;
		3. Нагрудные знаки «За развитие научно-исследовательской работы студентов», устанавливаются в размере до 15%;
		4. 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%;
		5. Почетную грамоту Президента Российской Федерации, Министерства просвещения Российской Федерации, отраслевых Министерств РФ, устанавливаются в размере до 15%;
		6. Знак отличия Министерства просвещения Российской Федерации «Отличник просвещения» устанавливается в размере от 25% до 50%.
		7. Благодарность Министерства просвещения Российской Федерации устанавливается в размере от 5% до 10%.
	2. При наличии у работника права на выплату надбавки по основаниям пунктов 4.4.1. - 4.4.7., надбавка устанавливается по одному из оснований по выбору на основании письменного заявления работника.
	3. Надбавки, указанные в пунктах 4.2. - 4.4., устанавливаются работникам Учреждений в конкретных размерах и на условиях, установленных в Положении о системе оплате труда работников Учреждения, но не ниже чем в размерах, установленных в настоящем тарифном соглашении.
	4. Надбавка за продолжительность непрерывной работы может быть предусмотрена и установлена работникам Учреждений в порядке, условиях и размерах, определенных в Положении о системе оплате труда работников Учреждения (при наличии целесообразности ее установления).
	5. 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.
		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, предприятиями |
| 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 | Оказание конструктивной помощи студентам в период прохождения всех видов профессиональной практики |
| 16 | Результативность работы по трудоустройству и закреплению выпускников учреждений СПО в учреждениях и на предприятиях по выбранной специальности |
| 17 | Степень взаимодействия с работодателями |
| 18 | Результативность участия в работе экспериментальных, инновационных, стажировочных площадок, проектах разного уровня |
| 19 | Результаты трансляции профессионального опыта (открытые уроки, мастер- классы, выступления на конференциях, семинарах, методических объединениях, профессиональные конкурсы различных уровней) |
| 20 | Наличие портфолио педагога и обучающихся (студентов) |
| 21 | Наличие блога педагога и частота обращения учащихся и родителей на имеющийся Интернет-ресурс |
| 22 | Снижение частоты обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокой уровень решения конфликтных ситуаций |
| 23 | Степень удовлетворённости преподаванием предмета по результатам опроса всех участников образовательных отношений |
| 24 | 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) |
| 25 | Выполнение квоты по приему на работу инвалидов (в случае установления квоты с численностью 35 человек и более для приема на работу инвалидов в соответствии с Законом Новосибирской области от 12.03.1999 N 45-ОЗ "О социальной защите инвалидов в Новосибирской области") |

\*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.

* + 1. Основные качественные показатели эффективности деятельности Учреждения, учитываемые при определении надбавок стимулирующего характера руководителю:

Таблица 1

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Перечень критериев оценки эффективности | Перечень показателей оценки эффективности | Значения показателей | Размер стимулирующих выплат, (% от должностного оклада) в зависимости от типа образовательного учреждения |
|  | СОШ | ДОУ | ДОД | СПО\* |
|  |
| 1 | Соответствие деятельности Учреждения требованиям законодательства в сфере образования  | отсутствие предписаний надзорных органов, объективных жалоб | отсутствие | 30 | 30 | 30 | 30 |
| 2 | Эффективность организации образовательной деятельности | динамика учебных результатов обучающихся (результатов итоговой аттестации, сводных данных успеваемости и качества знаний учащихся разных ступеней образования) | результаты ГИА не ниже среднего по кластеру учреждений | 15 | - | - | - |
| удельный вес численности выпускников очной формы обучения, трудоустроившихся в течение одного года после окончания по полученной специальности, в общей их численности: не ниже среднего по области, установленного распоряжением Правительства Новосибирской области от 23.04.2013 № 192-рпне менее 80 процентов  | - | - | - | 38 |
| Наличие положительной динамики результатов государственной итоговой аттестации обучающихся  | 38 | - | - | - |
| динамика внеучебных достижений обучающихся (участие во внутренних, внешних мероприятиях, конференциях, форумах и т. п.) | наличие участников (лауреатов и победителей) олимпиад, конкурсов, конференций и пр.:  |  |  |  |  |
| международного уровня | 7 |  | 13 | 11 |
| всероссийского уровня | 5 |  | 10 | 7 |
| регионального уровня  | 4 |  | 7 | 4 |
| муниципального уровня | 2 |  | 4 | 2 |
| качество профориентационной работы | наличие конкурса при поступлении на очную форму обучения по программам СПО за счёт областного средств бюджета Новосибирской области | - | - | - | 7 |
| наличие реализуемой модели профориентационного взаимодействия | 8 | - | 8 | 8 |
| наличие реализуемой модели постдипломного сопровождения выпускников | - | - | - | 8 |
| реализация социокультурных проектов | наличие реализуемых социокультурных проектов (школьный музей, театр, социальные проекты, научное общество студентов (учащихся) и др.): |  |  |  |  |
| международного уровня; | 5 | 18 | 8 | 9 |
| всероссийского уровня; | 5 | 14 | 8 | 6 |
| регионального уровня,  | 4 | 10 | 7 | 4 |
| муниципального уровня; | 3 | 7 | 6 | 3 |
| уровня учреждения | 2 | 3 | 5 | 2 |
| правонарушения, совершённые обучающимися | отсутствие | 11 | - | - | 11 |
| сохранность контингента | От 99 до 100От 95 до 98От 90 до 94 | 865 | 302927 | 343026 | 181612 |
| создание условий для реализации различных моделей внеурочной занятости, дополнительного образования обучающихся, в том числе партнерство с учреждениями дополнительного образования, культуры, спорта, молодежной политики, предприятий | наличие | 7 | 34 | 19 | 7 |
| создание условий для индивидуализации образования, в том числе для обучающихся с ОВЗ и инвалидов  | наличие  | 15 | 19 | 11 | 11 |
|  |  | наличие положительной динамики результатов мониторинга здоровья обучающихся  | наличие | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | Повышение качества кадрового обеспечения образовательного процесса | создание условий для профессионального роста педагогических работников | удельный вес численности штатных педагогических работников, которым при прохождении аттестации присвоена I или высшая квалификационная категория от общей численности штатных педагогических работников, подлежащих аттестации, не менее 65 % | 7 | 11 | 7 | 7 |
| положительная (устойчивая) динамика системного привлечения молодых педагогических работников | доля педагогических работников Учреждения в возрасте до 35 лет от общей численности штатных педагогических работников не менее 23%  | 7 | 7 | 7 | 7 |
| обеспечение своевременного повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников образовательного учреждения в соответствии с направлениями модернизации образования | 100% работников образовательного учреждения обеспечены своевременным повышением квалификации и профессиональной переподготовки работников образовательного учреждения в соответствии с направлениями модернизации образования | 11 | 11 | 1 | 4 |
| участие работников образовательного учреждения в работе экспериментальных, инновационных, стажировочных площадок, проектах разного уровня, конкурсах профессионального мастерства, в реализации проекта «Интерактивное министерство» | Наличие участия работников образовательного учреждения участвуют в работе экспериментальных, инновационных, стажировочных площадок, проектах разного уровня, конкурсах профессионального мастерства, в реализации проекта «Интерактивное министерство» | 8 | 8 | 7 | 4 |
| 4 | Создание комфортных условий для участников образовательных отношений  | обеспечение психологического комфорта и безопасных условий профессиональной деятельности педагогических кадров | отсутствие производственного травматизма и профессиональных заболеваний | 4 | 4 | 4 | 4 |
| охват специальной оценкой условий труда 100%-50% | 5 | 5 | 5 | 5 |
| отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников Учреждения | 4 | 4 | 4 | 4 |
| повышение средней заработной платы работников учреждения в отчётном году по сравнению с предшествующим годом без учёта повышения размера заработной платы в соответствии с нормативными правовыми актами Губернатора Новосибирской области и Правительства Новосибирской области | есть | 5 | 5 | 5 | 5 |
|  |  | отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) обучающихся | да | 13 | 13 | 13 | 7 |
| своевременная подготовка учреждения к новому учебному году | наличие | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 5 | Повышение открытости и демократизации управления образовательным учреждением | функционирование системы государственно - общественного управления | Наличие в Учреждении:  |  |  |  |  |
| реализованных Учреждением эффективных управленческих решений, принятых с участием органов государственно-общественного управления (по развитию материально-технической базы, стимулированию персонала и т. д.) | 14 | 14 | 14 | 6 |
| Положительная динамика результативности по итогам процедур независимой оценки качества образования, опросов всех участников образовательных отношений  | 17 | 17 | 17 | 17 |
|  |  |  | Удовлетворённость работодателей качеством подготовки специалистов не менее 70%  | - | - | - | 8 |
|  |  |  | **ИТОГО:** |  **До 270** |  **До 270** |  **До 270** |  **До 270** |

\**профессиональных образовательных учреждений по подготовке педагогических кадров*

Таблица 2

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Перечень критериев оценки эффективности | Перечень показателей оценки эффективности | Значения показателей | Размер стимулирующих выплат, (% от должностного оклада) в зависимости от типа Учреждения |
| УВО\*\* | УДПО и ППМС\*\*\* | ЦРМТБ\*\*\*\* | Методические центры | ИМРО\*\*\*\*\* |
| 1 | Выполнение за отчётный период согласованного плана мероприятий в рамках государственного задания (бюджетной сметы) | Соответствие планового и фактического объёма государственной услуги (работы) и выполнение целевых показателей государственного задания (бюджетной сметы)  | соответствие | 60 | 60 | 75 | 75 | 75 |
| 2 | Эффективность предоставляемых Учреждением услуг (работ) | Отсутствие объективных жалоб на качество предоставляемых услуг (работ) | отсутствие | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 |
| Организация инновационной экспериментальной деятельности Учреждения: эксперимент, апробация. Участие в конкурсах, грантах, программах, проектах и т.д. | наличие | 38 | 38 | - | 38 | 38 |
| Отсутствие замечаний по исполнению запросов и поручений Министерства в части уставной деятельности Учреждения  | отсутствие | 23 | 37 | 34 | 11 | 33 |
| 3 | Соответствие деятельности Учреждения требованиям законодательства РФ | Отсутствие нарушений, выявленных при проведении плановых и внеплановых проверок | отсутствие | 22 | 22 | 37 | 22 | 22 |
| Отсутствие нарушений по содержанию и срокам исполнения финансовых документов и статистических отчетов, в т.ч. обязательств перед ФНС, ФСС, ПФ РФ по НСО и др. | отсутствие | 15 | 15 | 45 | 15 | 15 |
|  Отсутствие нарушений выполнения условий соглашений, графиков платежей | отсутствие | 30 | 15 | - | 15 | - |
| 4 | Создание условий для работы и профессионального роста работников Учреждения | Укомплектованность квалифицированными кадрами | наличие | 19 | 15 | 8 | 8 | 8 |
| Наличие системы профессионального развития сотрудников, в том числе обучение сотрудников в аспирантуре, магистратуре | наличие | 11 | 8 | 11 | 26 | 19 |
| Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников учреждения | отсутствие | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 |
| Отсутствие нарушений норм охраны труда | отсутствие | 11 | 11 | 11 | 11 | 11 |
| своевременная подготовка учреждения к новому учебному году | да | - | 8 | 8 | 8 | 8 |
|  |  |  | **ИТОГО:** |  **До 270** |  **До 270** |  **До 270** |  **До 270** |  **До 270** |

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

*\*\* государственные автономные учреждения, оказывающие услуги в целях осуществления предусмотренных законодательством Российской Федерации полномочий органов государственной власти Новосибирской области в сфере высшего образования;*

*\*\*\* Учреждения дополнительного профессионального образования и центры психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи;*

*\*\*\*\* Центры развития материально-технической базы;*

*\*\*\*\*\* Институт мониторинга развития образования.*

Таблица 3

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Перечень показателей | Критерии оценки (значения показателей) | Размер стимулирующих выплат, % | Период оценки |
| **Профессиональные образовательные учреждения\*** |
| I | Качество выполнения учреждением государственного задания | до 97 |  |
| 1 | Уровень выполнения контрольных цифр приема | 100% | 38 | ежегодно |
| Менее 100% | 0 |
|  | деятельность неэффективна |
| 2 | Сохранность контингента | 100% | 25 | ежеквартально |
| 95% - 99,9% | 15 |
| Менее 95% | 0 |
|  | деятельность неэффективна |
| 3 | Доля выпускников, получивших диплом со средним баллом от 4,5 до 5 (от общего количества выпускников) | Более 10% | 19 | ежегодно |
| 5% - 10% | 11 |
| Менее 5% | 0 |
|  | деятельность неэффективна |
| 4 | Доля выпускников, получивших по результатам итоговой аттестации оценки "хорошо" и "отлично" (от общего количества выпускников) | 50% и более | 15 | ежегодно |
| 30% - 49% | 8 |
| Менее 30% | 0 |
|  | деятельность неэффективна |
| II | Качество выполнения учреждением целевых индикаторов государственной программы «Региональная программа развития среднего профессионального образования Новосибирской области на 2015 - 2020 годы» | до 45 |  |
| 1 | Доля выпускников, трудоустроившихся по полученной профессии (специальности) в первый год после завершения обучения (от общего числа выпускников) | Выше установленного более чем на 10% | 15 | ежеквартально |
| Выше установленного на 5% - 10% | 11 |
| Соответствует установленному | 8 |
| Ниже установленного | 0 |
|  | деятельность неэффективна |
| 2 | Обеспечение интеграции образовательных программ общего, среднего профессионального образования (реализация проектов «Политехническая школа», «Агрошкола») |  | 8 | ежегодно |
| 3 | Разработка и реализация инновационных образовательных программ | 3 программы и более | 11 | ежеквартально |
| 2 программы | 8 |
| 1 программа | 4 |
| 4 | Реализация с предприятиями реального сектора экономики совместных образовательных проектов | 3 проекта и более | 11 | ежеквартально |
| 2 проекта | 8 |
| 1 проект | 4 |
| III | Организация и проведение мероприятий, направленных на развитие профессионального и творческого потенциала учащейся молодежи | до 30 |  |
| 1 | Подготовка победителей и призеров областных и всероссийских предметных олимпиад | Всероссийские олимпиады: |  | ежеквартально |
| - победитель | 11 |
| - призер | 8 |
| Областные олимпиады: |  |
| - победитель | 7 |
| - призер | 4 |
| 2 | Подготовка победителей и призеров областных и всероссийских олимпиад профессионального мастерства | Всероссийские олимпиады: |  | ежеквартально |
| - победитель | 11 |
| - призер | 8 |
| Областные олимпиады: |  |  |
| - победитель | 7 |
| - призер | 4 |
| 3 | Организация участия в областных, региональных, всероссийских праздниках, конкурсах, фестивалях и иных творческих проектах | 1 мероприятие | 4 | ежеквартально |
| 2 мероприятия | 5 |
| 3 и более мероприятий | 8 |
| IV | Доля выпускников, трудоустроившихся по целевому распределению | до 30 |  |
|  | Доля выпускников, трудоустроившихся по целевому распределению | Более 60% выпускников | 30 | ежеквартально |
| 40% - 60% выпускников | 15 |
| 20% - 40% выпускников | 7 |
| Менее 20% | 0 |
|  | деятельность неэффективна |
| V | Информационная активность учреждений | до 10 |  |
| 1 | Освещение деятельности учреждения на медиаресурсах министерства | Размещение 2-х и более пресс-релизов учреждения в месяц | 2 | ежеквартально |
| Размещение менее 2-х пресс-релизов учреждения в месяц | 0 |
|  | деятельность неэффективна |
| 2 | Освещение деятельности учреждения на официальном сайте учреждения | Наличие актуальной новостной ленты: |  | ежеквартально |
| - 2 и более новости в неделю | 2 |
| - менее 2-х новостей в неделю | 0 |
|  | деятельность неэффективна |
| 3 | Освещение деятельности учреждения в средствах массовой информации | Наличие более 2-х публикаций в квартал | 3 | ежеквартально |
| Менее 2-х публикация в квартал | 0 |
|  | деятельность неэффективна |
| VI | Обеспечение условий для производительного качественного труда, и сохранения здоровья работников, мер по повышению мотивации к качественному труду, развитию кадрового потенциала | до 15 |  |
| 1 | Проведение аттестации педагогических работников (в том числе мастеров производственного обучения) | Удельный вес аттестованных педагогических работников: |  | ежеквартально |
| а) лицеи, колледжи: |  |
| - от 90% до 100% | 4 |
| - от 80% до 89% | 2 |
| - менее 80% | 0 |
|  | деятельность неэффективна |
| б) центры профессионального обучения: |  |
| - от 90% до 100% | 4 |
| - от 70% до 89% | 2 |
| - менее 70% | 0 |
|  | деятельность неэффективна |
| 2 | Квалификационный уровень педагогических работников (в том числе мастеров производственного обучения) | Удельный вес педагогических работников, имеющих высшее образование: |  | ежеквартально |
| а) колледжи: |  |
| - от 95% до 100% | 4 |
| - менее 95% | 0 |
| б) лицеи: |  |
| - от 60% до 100% | 4 |
| - менее 60% | 0 |
| в) центры профессионального обучения: |  |
| - от 50% до 100% | 4 |
| - менее 50% | 0 |
| 3 | Повышение квалификации педагогических работников (в том числе мастеров производственного обучения), прошедших повышение квалификации в объеме не менее 72 часов за последние 3 года | Удельный вес педагогических работников, прошедших повышение квалификации: |  | ежеквартально |
| - от 90% до 100% | 4 |
| - от 80% до 89% | 2 |
| - менее 80% | 0 |
|  | деятельность неэффективна |
| 4 | Соблюдение охраны и условий труда | Отсутствие производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников | 3 | ежеквартально |
| VII | Обеспечение средней заработной платы педагогов, преподавателей и мастеров производственного обучения на уровне 100 % к средней заработной плате в Новосибирской области | до 11 |  |
|  | Средняя заработная плата педагогов, преподавателей и мастеров производственного обучения  | Соответствует заданному уровню | 11 | ежеквартально |
| Не соответствует заданному уровню | 0 |
|  | деятельность неэффективна |
| VIII | Осуществление руководства: |  | ежегодно |
| межрайонными базовыми центрами | 8 |
| ресурсными центрамирегиональная базовая образовательная организация по инклюзивному образованию | 811 |
| IX | Организация и проведение мероприятий, направленных на социализацию и реабилитацию обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (для профессиональных образовательных учреждений, обучающих лиц с ограниченными возможностями здоровья) | до 30 |  |
|  | Количество мероприятий, направленных на социализацию и реабилитацию обучающихся с ограниченными возможностями здоровья | 2 мероприятия | 7 | ежеквартально |
| 4 мероприятия | 19 |
| 6 и более мероприятий | 30 |
| X | Обеспечение государственных нужд путем закупок инновационной и высокотехнологической продукции не менее 5% от общего объема закупок | до 3 |  |
|  | Объем закупок инновационной и высокотехнологической продукции от общего объема закупок | 5% и более | 3 | ежеквартально |
| менее 5% | 0 |
| XI | Эффективность управленческой деятельности | Устанавливается по решению комиссии | 40 | ежеквартально |
| Итого: | до 335 |  |

|  |
| --- |
| **государственное бюджетное учреждение дополнительного образования Новосибирской области «Центр культуры учащейся молодежи»** |
| Перечень показателей | Критерии оценки (значения показателей) | Размер стимулирующих выплат, % | Период оценки |
| Качество выполнения учреждением государственного задания | до 97 |  |
| Выполнение учреждением государственного задания по численности участников программ дополнительного образования | 100% | 37 | ежегодно |
| 80% - 99% | 22 |
| Менее 80% | 0 |
|  | деятельность неэффективна |
| Сохранность контингента | 100% | 30 | ежеквартально |
| 85% - 99% | 19 |
| Менее 85% | 0 |
| Выполнение государственного задания в части методической и социальной деятельности | 100% | 30 | ежеквартально |
| 90% - 99% | 19 |
| Менее 90% | 0 |
|  | деятельность неэффективна |
| Организация и проведение мероприятий, направленных на развитие профессионального и творческого потенциала учащейся молодежи | до 98 |  |
| Организация участия в районных, областных, региональных, всероссийских праздниках, конкурсах, фестивалях и иных творческих проектах, проводимых сторонними организациями | 3 мероприятия | 7 | ежеквартально |
| 5 мероприятий | 11 |
| 7 и более мероприятий | 15 |
| Организация и проведение конкурсов, фестивалей и иных творческих проектов | 1 мероприятие | 7 | ежеквартально |
| 2 мероприятия | 15 |
| 3 и более мероприятий | 22 |
| Подготовка победителей и дипломантов конкурсов | Победителей (за каждого): |  | ежеквартально |
| международных | 23 |
| всероссийских | 19 |
| областных | 15 |
| городских | 11 |
| районных | 8 |
| Дипломантов (за каждого): |  |
| международных | 19 |
| всероссийских | 15 |
| областных | 11 |
| городских | 8 |
| районных | 4 |
| Информационная активность учреждения | до 7 |  |
| Освещение деятельности учреждения на медиаресурсах министерства | Размещение 2-х и более пресс-релизов учреждения в месяц | 2 | ежеквартально |
| Размещение менее 2-х пресс-релизов учреждения в месяц | 0 |
|  | деятельность неэффективна |
| Освещение деятельности учреждения на официальном сайте учреждения | Наличие актуальной новостной ленты: |  | ежеквартально |
| - 2 и более новости в неделю | 2 |
| - менее 2-х новостей в неделю | 0 |
| Освещение деятельности учреждения в средствах массовой информации | Наличие более 2-х публикаций в квартал | 3 | ежеквартально |
| Менее 2-х публикаций в квартал | 0 |
|  | деятельность неэффективна |
| Обеспечение условий для производительного качественного труда и сохранения здоровья работников, мер по повышению мотивации к качественному труду, развитию кадрового потенциала | до 15 |  |
| Проведение аттестации педагогических работников | Удельный вес аттестованных педагогических работников: |  | ежеквартально |
| - от 90% до 100% | 4 |
| - от 70% до 89% | 2 |
| - менее 70% | 0 |
|  | деятельность неэффективна |
| Квалификационный уровень педагогических работников | Удельный вес педагогических работников, имеющих высшее образование: |  | ежеквартально |
| - от 76% до 100% | 4 |
| - от 50% до 75% | 2 |
| - менее 50% | 0 |
| Повышение квалификации педагогических работников, прошедших повышение квалификации в объеме не менее 72 часов за последние 3 года | Удельный вес педагогических работников, прошедших повышение квалификации: |  | ежеквартально |
| - от 90% до 100% | 4 |
| - от 80% до 89% | 2 |
| - менее 80% | 0 |
|  | деятельность неэффективна |
| Соблюдение охраны и условий труда | Отсутствие производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников | 4 | ежеквартально |
| Обеспечение государственных нужд путем закупок инновационной и высокотехнологической продукции не менее 5% от общего объема закупок | до 3 |  |
| Объем закупок инновационной и высокотехнологической продукции от общего объема закупок | 5% и более | 3 | ежеквартально |
| менее 5% | 0 |
| Эффективность управленческой деятельности | Устанавливается по решению комиссии[\*](#P610) | 40 | ежеквартально |
| Итого: | до 260 |  |

|  |
| --- |
| **государственное автономное учреждение дополнительного профессионального образования Новосибирской области «Новосибирский центр развития профессионального образования»** |
| № п/п | Перечень показателей | Критерии оценки (значения показателей) | Размер стимулирующих выплат, % | Период оценки |
| I | Качество выполнения учреждением государственного задания | до 52 |  |
|  | Выполнение учреждением государственного задания | 100% выполнения либо выполнено не полностью из-за причин финансового характера или принятия соответствующего решения учредителем | 52 | ежегодно |
| Менее 100% выполнения в случае отсутствия причин финансового характера или (и) принятых решений учредителем | 0 |
| II | Организация и проведение олимпиад, конкурсов, мероприятий, направленных на выявление и развитие у обучающихся интеллектуальных и творческих способностей, способностей к занятиям физической культурой и спортом, интереса к научной (научно-исследовательской) деятельности, творческой деятельности, физкультурно-спортивной деятельности | до 169 |  |
| 1 | Организация и проведение регионального чемпионата «Молодые профессионалы» | Проведен без замечаний (протокольное решение оргкомитета чемпионата) | 30 | ежегодно |
| Проведен с незначительными замечаниями (протокольное решение оргкомитета чемпионата) | 15 |
| Проведен со значительными замечаниями (протокольное решение оргкомитета чемпионата) | 0 |
| 2 | Организация участия региональной команды в отборочных соревнованиях | Призовые места по 70% и более компетенций от числа компетенций, по которым участвовала региональная команда | 38 | ежегодно |
| Призовые места по 50% - 69% компетенций от числа компетенций, по которым участвовала региональная команда | 22 |
| Призовые места по 20% - 49% компетенций от числа компетенций, по которым участвовала региональная команда | 15 |
| Призовых мест нет или призовые места по менее 20% компетенций от числа компетенций, по которым участвовала региональная команда | 0 |
| 3 | Организация участия региональной команды в Национальном чемпионате «Молодые профессионалы» | Призовые места по 50% и более компетенций от числа компетенций, по которым участвовала региональная команда | 38 | ежегодно |
| Призовые места по 30% - 49% компетенций от числа компетенций, по которым участвовала региональная команда | 22 |
| Призовые места по 15% - 29% компетенций от числа компетенций, по которым участвовала региональная команда | 15 |
| Призовых мест нет или призовые места по менее 15% компетенциям от числа компетенций, по которым участвовала региональная команда | 0 |
| 4 | Организация и проведение предметных олимпиад | Проведены полностью, без замечаний (протокольное решение оргкомитета) | 22 | ежеквартально |
| Проведены полностью, с незначительными замечаниями (протокольное решение оргкомитета) | 15 |
| Проведены не полностью и (или) со значительными замечаниями (протокольное решение оргкомитета) | 0 |
| 5 | Организация и проведение областных конкурсов профессионального мастерства «Лучший по профессии» | Проведены полностью, без замечаний (протокольное решение оргкомитета) | 22 | ежеквартально |
| Проведены полностью, с незначительными замечаниями (протокольное решение оргкомитета) | 15 |
| Проведены не полностью и (или) со значительными замечаниями (протокольное решение оргкомитета) | 0 |
| 6 | Организация и проведение областной комплексной спартакиады обучающихся профессиональных образовательных учреждений Новосибирской области | Проведена полностью, без замечаний (протокольное решение оргкомитета) | 19 | ежеквартально |
| Проведена полностью, с незначительными замечаниями (протокольное решение оргкомитета) | 11 |
| Проведена не полностью и (или) со значительными замечаниями (протокольное решение оргкомитета) | 0 |
| III | Информационная активность учреждения | до 3 |  |
|  | Освещение деятельности учреждения на медиаресурсах министерства | Размещение 2-х и более пресс-релизов учреждения в месяц | 3 | ежеквартально |
| Размещение менее 2-х пресс-релизов учреждения в месяц | 0 |
| IV | Обеспечение условий для производительного качественного труда и сохранения здоровья работников, мер по повышению мотивации к качественному труду, развитию кадрового потенциала | до 8 |  |
| 1 | Квалификационный уровень педагогических работников | Удельный вес педагогических работников учреждения, имеющих высшее образование: |  | ежеквартально |
| - от 76% до 100% | 4 |
| - от 50% до 75% | 2 |
| - менее 50% | 0 |
| 2 | Соблюдение охраны и условий труда | Отсутствие производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников | 4 | ежеквартально |
| V | Обеспечение государственных нужд путем закупок инновационной и высокотехнологической продукции не менее 5% от общего объема закупок | до 3 |  |
|  | Объем закупок инновационной и высокотехнологической продукции от общего объема закупок | 5% и более | 3 | ежеквартально |
| менее 5% | 0 |
| VI | Эффективность управленческой деятельности | Устанавливается по решению комиссии | 40 | ежеквартально |
| Итого: | до 275 |  |

Таблица 3\_3

|  |
| --- |
| **государственное автономное учреждение дополнительного профессионального образования Новосибирской области «Новосибирский областной многофункциональный центр прикладных квалификаций»** |
| № п/п | Перечень показателей | Критерии оценки (значения показателей) | Размер стимулирующих выплат, % | Период оценки |
| I | Качество выполнения плановых показателей и предоставления услуг | до 224 |  |
| 1 | Выполнение плановых показателей по поступлению средств от приносящей доход деятельности | 100% | 94 | ежеквартально |
| 80% - 99% | 67 |
| Менее 80% | 0 |
|  | деятельность неэффективна |
| 2 | Выполнение плановых показателей по количеству слушателей | 100% | 94 | ежеквартально |
| 80% - 99% | 67 |
| Менее 80% | 0 |
|  | деятельность неэффективна |
| 3 | Реализация совместных образовательных проектов с предприятиями реального сектора экономики | 3 проекта и более | 15 | ежеквартально |
| 2 проекта | 11 |
| 1 проект | 8 |
| Менее 1 проекта | 0 |
| 4 | Качество предоставляемых услуг | Устанавливается при отсутствии рекламаций по качеству предоставляемых услуг | 21 | ежеквартально |
| II | Информационная активность учреждения | до 12 |  |
| 1 | Освещение деятельности учреждения на медиаресурсах министерства | Размещение 2-х и более пресс-релизов учреждения в месяц | 4 | ежеквартально |
| Размещение менее 2-х пресс-релизов учреждения в месяц | 0 |
|  | деятельность неэффективна |
| 2 | Освещение деятельности учреждения на официальном сайте учреждения | Наличие актуальной новостной ленты: |  | ежеквартально |
| - 2 и более новости в неделю | 3 |
| - менее 2-х новостей в неделю | 0 |
|  | деятельность неэффективна |
| 3 | Освещение деятельности учреждения в средствах массовой информации | Наличие более 2-х публикаций в квартал | 5 | ежеквартально |
| Менее 2-х публикация в квартал | 0 |
|  | деятельность неэффективна |
| III | Обеспечение условий для производительного качественного труда и сохранения здоровья работников, мер по повышению мотивации к качественному труду, развитию кадрового потенциала | до 14 |  |
| 1 | Квалификационный уровень педагогических работников | Удельный вес педагогических работников, имеющих высшее образование: |  | ежеквартально |
| - от 76% до 100% | 4 |
| - от 50% до 75% | 2 |
| - менее 50% | 0 |
| 2 | Повышение квалификации педагогических работников (в том числе мастеров производственного обучения), прошедших повышение квалификации в объеме не менее 72 часов за последние 3 года | Удельный вес педагогических работников, прошедших повышение квалификации: |  | ежеквартально |
| от 90% до 100% | 7 |
| от 80% до 89% | 4 |
| менее 80% | 0 |
| 3 | Соблюдение охраны и условий труда | Отсутствие производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников | 3 | ежеквартально |
| IV | Обеспечение государственных нужд путем закупок инновационной и высокотехнологической продукции не менее 5% от общего объема закупок | до 3 |  |
|  | Объем закупок инновационной и высокотехнологической продукции от общего объема закупок | 5% и более | 3 | ежеквартально |
| менее 5% | 0 |
| V | Эффективность управленческой деятельности | Устанавливается по решению комиссии | 40 | ежеквартально |
| Итого | до 390 |  |

*\* за исключением профессиональных образовательных учреждений по подготовке педагогических кадров*».

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 предписаний 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).
	1. 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.
	2. 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).
		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.
		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.
		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.
	+ 1. Решение о выплате стимулирующих надбавок конкретному работнику оформляется приказом руководителя учреждения на основании протокола Комиссии.
	1. 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 Министерством в пределах средств, направленных на оплату труда руководителя, согласно локальному нормативному акту Министерства с учетом мнения Профсоюза.

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

В случае, если Учреждению в соответствии с учредительными документами предоставлено право осуществлять деятельность, приносящую доход, размер вознаграждения, в пределах фонда оплаты труда, сформированного из средств, полученных от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, руководителю учреждения не может превышать среднего размера выплат руководителям структурных подразделений и специалистам более чем на 30 процентов. Порядок и условия установления размера вознаграждения руководителям Учреждений за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности определяются Министерством с учетом установленного предельного уровня соотношения среднемесячной начисленной заработной платы руководителя.

Использование средств, получаемых от приносящей доход деятельности, регулируется Положением Учреждения, разработанным в соответствии с Положением, утвержденным Министерством.

* 1. Премии по итогам календарного периода.

В Положение о системе оплаты труда работников может быть определен порядок, условия и размеры для назначения работникам премии по итогам календарного периода. 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 календарного периода руководителю Учреждения устанавливается Министерством в пределах средств, направленных на оплату труда руководителя, согласно локальному нормативному акту Министерства.

* 1. Премии за выполнение важных и особо важных заданий.

В Положение 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.

Министерство 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 Министерства в пределах средств, направленных на оплату труда руководителя, согласно локальному нормативному акту Министерства.

**V. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

* 1. На должностные оклады (оклады), компенсационные и стимулирующие выплаты начисляется районный коэффициент.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_