|  |
| --- |
|  |
| **АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА ОБИ НОВОСИБИРСКОЙ ОБЛАСТИ** |
| **ПОСТАНОВЛЕНИЕ** |
| от 11.09.2024 № 1165 |
|  Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений муниципального образования города Оби Новосибирской области в отрасли образования  |

 В целях совершенствования положения системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений муниципального образования города Оби Новосибирской области в отрасли образования, приведения нормативных правовых актов в соответствие с действующим законодательством, в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Областным отраслевым соглашением по учреждениям Новосибирской области, находящимся в ведении министерства образования Новосибирской области (регистрационный №28 от 30.12.2022 г.), территориально-отраслевым соглашением по муниципальным учреждениям образования города Оби Новосибирской области на 2024-2026 годы (с последующими изменениями), Положением о системе оплаты труда работников, условиях оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и размерах предельного уровня соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников муниципальных учреждений города Оби Новосибирской области, утвержденным постановлением администрации города Оби Новосибирской области от 08.11.2018 г. №1118, администрация города Оби Новосибирской области **постановляет**:

1. Утвердить Положение об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений муниципального образования города Оби Новосибирской области в отрасли образования (приложение).

2. Признать утратившими силу:

1) постановление администрации города Оби Новосибирской области от 19.09.2022 г. № 1184 «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений муниципального образования города Оби Новосибирской области в отрасли образования»;

2) постановление администрации города Оби Новосибирской области от 06.10.2022 г. №1290 «О внесении изменений в постановление администрации города Оби Новосибирской области от 19.09.2022 г. №1184».

3. Настоящее постановление вступает в силу на следующий день после его официального опубликования.

4. Управлению по вопросам общественности, общественной приемной Главы города опубликовать настоящее постановление в установленном порядке в газете «Аэро-Сити» и разместить на официальном сайте администрации города Оби Новосибирской области в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

5. Контроль за исполнением постановления возложить на заместителя главы администрации, начальника управления образования и культуры.

**Глава города Оби**

**Новосибирской области П.В. Буковинин**

Шевцова Л.Ю.

8 (38373) 50-006

Приложение

УТВЕРЖДЕНО

постановлением администрации

города Оби Новосибирской области

от 11.09.2024 № 1165

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений муниципального образования города Оби Новосибирской области в отрасли образования**

**1. Общие положения**

1. Положение об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений муниципального образования города Оби Новосибирской области в отрасли образования (далее – Положение) разработано в соответствии со статьями 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации, Областным отраслевым соглашением по учреждениям Новосибирской области, находящимся в ведении министерства образования Новосибирской области (регистрационный №28 от 30.12.2022 г.), территориально-отраслевым соглашением по муниципальным учреждениям образования города Оби Новосибирской области на 2024-2026 годы, Положением о системе оплаты труда работников, условиях оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и размерах предельного уровня соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников муниципальных учреждений города Оби Новосибирской области, утвержденным постановлением администрации города Оби Новосибирской области от 08.11.2018 №1118, регулирует правоотношения в сфере оплаты труда работников муниципальных бюджетных, казенных учреждений города Оби в сфере образования, является основой для разработки руководителями данных учреждений «Положения о системе оплаты труда работников учреждения», в соответствии с федеральным законодательством и законодательством Новосибирской области, настоящим Положением, которое утверждается приказом руководителя учреждения и принимается с учетом мнения представительного органа работников.

2. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается в соответствии с федеральным законодательством, законодательством Новосибирской области и города Оби, а также в соответствии с настоящим положением.

3. Система оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений города Оби в отрасли образования (далее - Учреждения), предусматривает единые принципы оплаты труда работников Учреждений 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 муниципального казенного учреждения формируется в пределах объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций муниципального казенного учреждения и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников указанного учреждения.

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

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

1) 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;

2) количества обучающихся (воспитанников) в Учреждении;

3) поправочных коэффициентов, используемых при расчете объемов финансирования муниципальных образовательных учреждений на территории города Оби 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 выравнивания бюджетной обеспеченности).

6. 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 с детализацией доводится своевременно в письменном виде до руководителя Учреждения Главным распорядителем бюджетных средств (полномочным представителем собственника имущества) с учетом ежегодных значений показателей средней заработной платы отдельных категорий работников в зависимости от объемных показателей (количества классов, групп), индивидуальных особенностей деятельности Учреждения.

1. Формирование фонда оплаты труда работников общеобразовательной организации осуществляется в пределах объема финансовых средств, предоставляемых образовательной организации на реализацию муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) на текущий финансовый год, определенного с учетом нормативов финансового обеспечения, поправочных (повышающих) коэффициентов, количества обучающихся в образовательной организации, и отражается в плане финансово-хозяйственной деятельности бюджетной образовательной организации, в смете казенной образовательной организации.
2. Фонд оплаты труда работников общеобразовательной организации состоит из базовой части и стимулирующей части.

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

Доля фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс, не может быть меньше фактического уровня за предыдущий финансовой год (кроме случаев, связанных со снижением объема оказываемых учреждением образовательных услуг, сокращением количества обучающихся, классов - комплектов).

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

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

Специальная часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс, обеспечивает осуществление выплат, согласно пункту 37 настоящего Положения.

Учебная нагрузка педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс (количество уроков, факультативных занятий, специальных курсов), определяется на основании учебного плана образовательной организации.

Учебный план разрабатывается общеобразовательной организацией самостоятельно и должен обеспечивать реализацию федерального государственного образовательного стандарта общего образования в полном объеме.

Учебный план и количество уроков с учетом деления классов на группы (иностранный язык, технология, физическая культура, информатика), фактически проводимых по учебному плану общеобразовательной организацией в учебном году, устанавливаются общеобразовательной организации самостоятельно. Максимальная учебная нагрузка должна соответствовать требованиям санитарных правил.

7. Тарификационный список педагогического персонала утверждается приказом руководителя Учреждения с детализацией гарантированной части оплаты труда (оклад, ставка заработной платы), видов и размеров компенсационных выплат, а также стимулирующих выплат, обязательных к ежемесячному начислению с учетом следующих норм:

- обеспечения порядка учета всех видов выплат, гарантируемых педагогическому работнику в зависимости от фактического объема учебной (преподавательской, педагогической) работы, компенсационных выплат, а также ежемесячную стимулирующую выплату за первую и высшую квалификационную категорию;

- обеспечения сохранения заработной платы, установленной при тарификации, в каникулярный период и в период отмены (приостановки) для обучающихся занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, по присмотру и уходу за детьми) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, если эти периоды не совпадают с ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками;

и в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников учреждения с учетом мнения первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников с письменным ознакомлением данных работников под подпись:

– на учебный год - до 01 сентября;

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

Тарификационный список педагогического персонала, обучающего на дому длительно болеющих или хронически больных детей, а также реализующего индивидуальное обучение детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов по адаптированным образовательным программам, осуществляется на общих основаниях на учебный год, два раза в год - при обучении детей в больнице, в санатории и др. и включаются в основную учебную нагрузку.

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

8. 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.

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

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

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

Формирования месячной заработной платы работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), которая не может быть ниже [минимального размера](https://internet.garant.ru/document/redirect/10180093/0) оплаты труда, имея в виду, что для педагогических работников в зависимости от занимаемой должности нормой рабочего времени и нормами труда является установленная им норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, составляющая 18, 20, 24, 25, 30 или 36 часов в неделю, а трудовые обязанности регулируются квалификационными характеристиками.

Выплаты работникам за объем учебной нагрузки (объем педагогической работы), превышающий установленные за ставку заработной платы нормы часов педагогической работы, а также выплаты за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности работников, согласно перечней, утвержденных настоящим Положением, согласно пунктам 36,37 осуществляются помимо заработной платы, выплачиваемой работникам за выполнение нормы труда (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) и выполнение должностных (трудовых) обязанностей, которая не может быть ниже [минимального размера](https://internet.garant.ru/document/redirect/10180093/0) оплаты труда, устанавливаемого федеральным законом.

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

К основному персоналу Учреждений относятся работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение целей деятельности, определенных уставом Учреждения, их непосредственные руководители (должности руководителей структурных подразделений и заместителей руководителя, обеспечивающие организацию образовательного процесса) согласно постановлению Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 г. № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций», а также учебно-вспомогательный персонал (перечень должностей устанавливается в Положении о системе оплаты труда работников учреждения в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»).

12. Штатное расписание Учреждения формируется и утверждается руководителем Учреждения самостоятельно, исходя из муниципального задания и основных задач, для решения которых создано Учреждение, и включает в себя все должности руководителей, специалистов, служащих и профессии рабочих данного учреждения с указанием их численности. При этом численность заместителей руководителя Учреждения устанавливается в 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. |
| не более 24 | 0 |
| 25-100 | 1 |
| 101-200 | не более 2 |

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 не более 3 штатных единиц.

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

13. Размер заработной платы руководителя Учреждения устанавливается трудовым договором, исходя из утвержденных показателей деятельности и порядка отнесения Учреждения к группам по оплате труда, а также в зависимости от сложности выполняемых заданий, итогов работы Учреждения.

14. Наименования должностей и профессий работников Учреждений и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в [Едином тарифно-квалификационном справочнике](https://internet.garant.ru/#/document/108186/entry/0) работ и профессий рабочих, [Едином квалификационном справочнике](https://internet.garant.ru/#/document/57407515/entry/0) должностей руководителей, специалистов и служащих или соответствующим положениям профессиональных стандартов.

Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных требованиями к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, назначаются на соответствующие должности по рекомендации аттестационной комиссии.

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

**2. Система оплаты труда и размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников Учреждений**

15. Система оплаты труда работников Учреждений включает размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, перечень, размеры и условия осуществления компенсационных и стимулирующих выплат работникам, а также условия оплаты труда руководителей, их заместителей, и размеры предельных уровней соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и среднемесячной заработной платы работников Учреждений.

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

Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается в соответствии с федеральным законодательством и законодательством Новосибирской области, содержащими нормы трудового права, а также постановлением администрации города Оби Новосибирской области № 1118 от 08.11.2018 года «Об утверждении положения о системе оплаты труда работников, условиях оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и размерах предельного уровня соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников муниципальных учреждений города Оби Новосибирской области».

17. Условия оплаты труда работника учреждения устанавливаются трудовым договором между руководителем Учреждения и работником в соответствии с системой оплаты труда, установленной коллективным договором или локальным нормативным актом учреждения.

Трудовой договор заключается на основе примерной формы трудового договора с работником муниципального учреждения, в соответствии с приложением №3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в муниципальных учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 №2190-р.

18. Оплата труда работников Учреждений включает:

1) должностные оклады (оклады), ставки заработной платы;

2) выплаты компенсационного характера;

3) выплаты стимулирующего характера;

4) выплаты по [районному коэффициенту](https://internet.garant.ru/#/document/7262690/entry/0).

19. Размеры должностных окладов (окладов), ставок заработной платы работников по отраслевым должностям на основе [профессиональных квалификационных групп](https://internet.garant.ru/#/document/5425760/entry/0), квалификационных уровней, уровней (подуровней) квалификаций (утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 5 мая 2008 г. № 216-н):

20. Размеры должностных окладов руководителей структурных подразделений:

1. Размеры должностных окладов руководителей структурных подразделений:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| N п/п | Наименование должности | Должностной оклад, рублей |
|  | 1 квалификационный уровень: |  |
| 1 | Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, отделом и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей (кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2 квалификационному уровню) |  |
|  | I группа по оплате труда руководителей | 13 442 |
|  | II группа по оплате труда руководителей | 12 496 |
|  | III группа по оплате труда руководителей | 11 700 |
|  | IV группа по оплате труда руководителей | 11 460 |
|  | 2 квалификационный уровень: |  |
| 2 | Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей.Начальник (заведующий, директор, руководитель) отдела |  |
|  | I группа по оплате труда руководителей | 13 970 |
|  | II группа по оплате труда руководителей | 12 958 |
|  | III группа по оплате труда руководителей | 12 100 |
|  | IV группа по оплате труда руководителей | 11 600 |

1. Должность руководителя структурного подразделения вводится при наличии в подчинении не менее 3 человек.

Размеры должностных окладов руководителей структурных подразделений:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| N п/п | Наименование должности | Должностной оклад, рублей |
|  | 1 квалификационный уровень: |  |
| 1 | Заведующий (начальник) структурным подразделением: отделом и другими структурными подразделениями, реализующими образовательную программу дополнительного образования, а также обеспечивающие предоставление услуг в сфере образования (за исключением должностей, указанных в приказе министерства труда и социального развития Новосибирской области от 20.07.2022 № 878 «Об установлении размеров должностных окладов по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, окладов по общеотраслевым профессиям рабочих, должностных окладов, окладов по должностям и профессиям, трудовые функции, квалификационные требования и наименования по которым установлены в соответствии с профессиональными стандартами, для государственных учреждений Новосибирской области» |  |
|  | I группа по оплате труда руководителей | 13 442 |
|  | II группа по оплате труда руководителей | 12 496 |
|  | III группа по оплате труда руководителей | 11 700 |
|  | IV группа по оплате труда руководителей | 11 460 |
|  | 2 квалификационный уровень: |  |
| 2 | Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим образовательную программу и образовательную программу дополнительного образования, а также обеспечивающие предоставление услуг в сфере образования (за исключением должностей, указанных в приказе министерства труда и социального развития Новосибирской области от 20.07.2022 № 878 «Об установлении размеров должностных окладов по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, окладов по общеотраслевым профессиям рабочих, должностных окладов, окладов по должностям и профессиям, трудовые функции, квалификационные требования и наименования по которым установлены в соответствии с профессиональными стандартами, для государственных учреждений Новосибирской области» |  |
|  | I группа по оплате труда руководителей | 13 970 |
|  | II группа по оплате труда руководителей | 12 958 |
|  | III группа по оплате труда руководителей | 12 100 |
|  | IV группа по оплате труда руководителей | 11 600 |

3) Размеры должностных окладов по должностям служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы должностей:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Наименование должности и требования к квалификации | Должностной оклад, рублей |
| 1 | начальник отдела*(за исключением должностей, указанных в приказе Минтруда и соцразвития Новосибирской области от 20.07.2022 № 878 «Об установлении размеров должностных окладов по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, окладов по общеотраслевым профессиям рабочих, должностных окладов, окладов по должностям и профессиям, трудовые функции, квалификационные требования и наименования по которым установлены в соответствии с профессиональными стандартами, для государственных учреждений Новосибирской области»)*  | 12 903 |

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

22. Размеры ставок заработной платы по должности «учитель» устанавливаются работодателем из расчета стоимости образовательного часа, нормы учебной нагрузки в неделю на ставку заработной платы (18 часов), среднегодового количества недель в месяц 4,35 (365/12/7=4,35).

 При установлении расчетным путем размера ставок заработной платы их размеры подлежат округлению до целого рубля (не допуская уменьшения ранее установленного размера ставки заработной платы).

При этом установленная стоимость образовательного часа должна обеспечить размер ставки заработной платы учителя (с 18 - часовой учебной нагрузкой в неделю) не менее размера оклада (ставки заработной платы), установленного в пункте 24 по должностям, отнесенным к 4 квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы должностей педагогических работников.

Норма часов педагогической работы педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс, применяемая при исчислении их оплаты труда, определяется в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

Стоимость образовательного часа определяется каждой образовательной организацией самостоятельно в пределах основной части фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс, с учетом общего количества учебных часов в учебном году по учебному плану образовательной организации*.*

Оплата труда педагогических работников, осуществляющих обучение детей на дому, исчисляется исходя из ставки заработной платы, определяемой по должности «учитель» и количества часов учебных занятий, фактически проводимых по учебному плану на дому.

23. Размеры должностных окладов по профессионально - квалификационной группе должностей педагогических работников:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Должностной оклад (ставка заработной платы), рублей |
| 1 квалификационный уровень | инструктор по труду,инструктор по физической культуре,музыкальный руководитель,старший вожатый | 12 462 |
| 2 квалификационный уровень | педагог дополнительного образования,педагог-организатор, социальный педагог,  | 12 998 |
| 3 квалификационный уровень | воспитатель,методист,педагог-психолог, старший педагог дополнительного образования,  | 13 378 |
| 4 квалификационный уровень | преподаватель,преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности,руководитель физического воспитания, старший воспитатель,старший методист,педагог-библиотекарь,тьютор,учитель-дефектолог,учитель-логопед | 13 627 |

24. Размеры должностных окладов по профессионально - квалификационной группе должностейиных педагогических работников:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должности, отнесенныек квалификационным уровням | Должностной оклад, рублей  |
|  | советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями | 13 627 |

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

1) первого уровня:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Должностной оклад, рублей  |
| - | вожатыйпомощник воспитателясекретарь учебной части | 9 294 |

2) второго уровня:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Должностной оклад, рублей  |
| 1 квалификационный уровень | дежурный по режиму младший воспитатель  | 9 582 |
| 2 квалификационный уровень | диспетчер образовательного учреждения старший дежурный по режиму | 9 961 |

26. Размеры должностных окладов работников здравоохранения (утв. приказом Минздравсоцразвития Росийской Федерации от 06 августа 2007 г. № 526):

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

| № п/п | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Должностной оклад, рублей |
| --- | --- | --- |
|  | 2 квалификационный уровень |  |
| 1 | медицинская сестра диетическая | 13 970 |

27. Размеры должностных окладов по общеотраслевым должностям служащих, окладов по общеотраслевым профессиям рабочих установлены постановлением администрации города Оби Новосибирской области от 08.08.2022 года № 947 «Об установлении размеров должностных окладов по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, окладов по общеотраслевым профессиям рабочих, должностных окладов, окладов по должностям и профессиям, трудовые функции, квалификационные требования и наименования по которым установлены в соответствии с профессиональными стандартами, для муниципальных учреждений города Оби Новосибирской области» (далее – Постановление № 947).

Требования к квалификации по должностям, указанным в пунктах 20-27, установлены в Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих по соответствующим разделам либо в соответствующих профессиональных стандартах.

**3. Виды выплат компенсационного характера**

28. Работникам учреждений как по основной должности, так и по совместительству могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

1) доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

2) доплата за работу в ночное время;

3) доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

4) доплата за сверхурочную работу;

5) доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором);

6) доплата, связанная с особенностями деятельности отдельных видов Учреждений и отдельных категорий работников;

7) доплаты за работу, не предусмотренную ЕКС (приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»);

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

29. Доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда при проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» в зависимости от результатов специальной оценки условий труда:

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

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

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

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

[Класс](#sub_4026) условий труда (опасный) 4 – 12%.

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

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

Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном [статьей 372](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/372) Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, устанавливает для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, помимо заработной платы, выплачиваемой работникам за выполнение нормы труда (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) и выполнение должностных (трудовых) обязанностей, которая не может быть ниже [минимального размера](https://internet.garant.ru/document/redirect/10180093/0) оплаты труда, устанавливаемого федеральным законом, конкретные повышенные размеры оплаты труда по указанным основаниям.

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

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

Сверхурочная работа оплачивается 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 организациях, осуществляющих лечение, оздоровление и (или) отдых, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой.

Конкретные размеры выплат компенсационного характера устанавливаются работодателем в Положении о системе оплаты труда работников учреждения, коллективном договоре, трудовом договоре с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном [статьей 372](#sub_372) Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

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

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

32. Дополнительная оплата производится в соответствии со статьей 60.2 Трудового Кодекса Российской Федерации за дополнительную работу с письменного согласия работника (совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ и выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором). Размер доплаты определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

В случае замещения должностей педагогических работников (постановление Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 г. № 225), осуществляемого по совместительству в той же или иной организации, а также в той же организации наряду с работой, определенной трудовым договором (наряду с работой руководителями учреждений, их заместителями, другими работниками) применяется порядок исчисления заработной платы в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников учреждения по утвержденному тарификационному списку с учетом гарантированных выплат - оплаты за учебную (преподавательскую) работу или объем педагогической работы в неделю от ставки заработной платы (оклада), компенсационных выплат, а также стимулирующих выплат за первую (высшую) квалификационную категорию.

Педагогическим работникам, принимающим участие по распоряжению работодателя в подготовке и проведении Всероссийских проверочных работ (ВПР) устанавливаются выплаты компенсационного характера за увеличение объема выполняемых работ.

33. Доплата педагогическим работникам за квалификационную категорию «педагог-методист», «педагог-наставник» осуществляется в размере 25% от оклада, ставки заработной платы по занимаемой должности с учетом фактического объема педагогической (преподавательской) работы при условии выполнения дополнительной работы, связанной с методической или наставнической деятельностью.

34. Доплаты за особенности деятельности отдельных видов учреждений и отдельных категорий работников:

| № п/п | Учреждения (классы, группы), условия деятельности | Категории должностей | Размер доплаты,% от оплаты по должностному окладу (окладу), ставки заработной платы |
| --- | --- | --- | --- |
| 1 | Классы, (группы) учреждений, осуществляющие образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам (для глухих, слабослышащих, позднооглохших, слепых, слабовидящих, с тяжелыми нарушениями речи, с нарушениями опорно-двигательного аппарата, с задержкой психического развития, с умственной отсталостью, с расстройствами аутистического спектра, со сложными дефектами и других обучающихся с ограниченными возможностями здоровья), а также программам дошкольного образования (в группах компенсирующей направленности) в дошкольных образовательных организациях и в общеобразовательных организациях | педагогические работники | 20 |
| другие работники | 15 |
| 2 | Учреждения, осуществляющие образовательную деятельность по адаптированным образовательным программам (для глухих, слабослышащих, позднооглохших, слепых, слабовидящих, с тяжелыми нарушениями речи, с нарушением опорно-двигательного аппарата, с задержкой психического развития, с умственной отсталостью, с расстройствами аутистического спектра, со сложными дефектами и других обучающихся с ограниченными возможностями здоровья) | педагогические работники | 20 |
| прочие работники | 15 |
| 3 | Оздоровительные образовательные учреждения (классы, группы), в том числе санаторные для детей, нуждающихся в длительном лечении | педагогические работники | 20 |
| другие работники | 15 |
| 4 | Общеобразовательные учреждения, осуществляющие обучение на дому, в медицинской организации  | педагогические работники | 20 |
| 5 | Общеобразовательные учреждения, осуществляющие обучение в классах, группах с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий | педагогические работники | 20 |
| 6 | Образовательные учреждения (классы (группы) с углубленным изучением отдельных учебных предметов, предметных областей соответствующей образовательной программы | педагогические работники | 15 |
| 7 | Образовательные учреждения, имеющие классы, группы, реализующие интегрированные дополнительные предпрофессиональные образовательные программы в области физической культуры и спорта, или образовательные программы среднего профессионального образования в области искусств, с интегрированными с образовательными программами основного общего и среднего общего образования | педагогические работники | 15 |
| 8 | Учреждения, реализующие общеобразовательные программы дошкольного образования, в группах с осуществлением квалифицированной коррекции ограниченных возможностей здоровья, в том числе в группах кратковременного пребывания   | педагогические работники | 20 |
| другие работники | 15 |
| 9 | Образовательные учреждения, имеющие классы, группы, за часы обучения на родном и иностранном языке (кроме русского) | педагогические работники | 15 |
| 10 | Образовательные учреждения, имеющие классы, группы, при обучении детей, не владеющих русским языком  | педагогические работники | 15 |
| 11 | Учреждения (классы, группы) с углубленным изучением иностранного языка за обучение на иностранном языке и применение его при обучении (воспитании) | педагогические работники | 15 |
| 12 | Образовательные учреждения, реализующие программы дошкольного образования и имеющие группы комбинированной направленности, с совместным пребыванием здоровых детей и детей с ограниченными возможностями здоровья  | педагогические работники | 20 |
| другие работники | 15 |
| 13 | Образовательные учреждения, реализующие программы дошкольного образования и имеющие группы с воспитанниками в возрасте до 3 лет | педагогические работники | 15 |
| другие работники | 10 |
| 14 | Образовательные учреждения, реализующие программы дошкольного образования и имеющие группы оздоровительной направленности, для детей с туберкулезной интоксикацией, тяжелой пищевой аллергией и (или) генетическими заболеваниями | педагогические работники | 20 |
| другие работники | 15 |
| 15 | Образовательные учреждения, реализующие программы дошкольного образования и имеющие группы оздоровительной направленности с приоритетным осуществлением санитарно-гигиенических, профилактических и оздоровительных мероприятий и процедур | педагогические работники | 15 |
| другие работники | 10 |
| 16 | Центры психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи | руководители структурных подразделений (заведующие филиалом, начальник (заведующий) отдела (службы поддержки детей, по профилактике и безопасности образовательной среды, ЦПМПК);педагогические, медицинские работники | 20 |
| другие работники | 15 |
| 17 | Психолого-педагогические и медико-педагогические комиссии, логопедические пункты | руководители, специалисты | 20 |
| 18 | Общеобразовательные учреждения, осуществляющие инклюзивное обучение (воспитание) детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидовпо адаптированным образовательным программам в классах, группах | педагогические работники | 20 |
| 19 | Общеобразовательные учреждения, осуществляющие индивидуальное обучение детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидовпо адаптированным образовательным программам  | педагогические работники | 20 |
| 20 | Образовательные учреждения, реализующие программы дошкольного образования, осуществляющие инклюзивное обучение (воспитание) детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидовпо адаптированным образовательным программам в группах общеразвивающей направленности  | педагогические работники | 20 |
| 21 | Образовательные учреждения, реализующие программы дополнительного образования, осуществляющие инклюзивное обучение (воспитание) детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидовпо адаптированным образовательным программам в группах  | педагогические работники | 20 |

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

К другим работникам относятся иные работники, осуществляющие деятельность непосредственно в данных классах, группах.

К прочим работникам относятся все работники, не осуществляющие деятельность непосредственно в данных классах, группах.

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 педагогических работников, 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 с конкретизацией условий и размеров доплат в зависимости от степени и продолжительности общения с обучающимися (воспитанниками).

35. Компенсация расходов работникам, имеющим разъездной характер работы (в связи с работой в учреждении, в филиале или структурном подразделении, расположенном в другой местности от места расположения юридического лица) осуществляется в размере, порядке и на условиях, установленных коллективным договором, локальным нормативным актом.

36. Доплаты за выполнение работ, не входящих в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с образовательным процессом:

1) Работникам общеобразовательных учреждений, осуществляемые из специальной части фонда оплаты труда за выполнение работ, не предусмотренных ЕКС (приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»), в тарификационном списке, утвержденном на 1 сентября приказом руководителя:

– за сложность обучения предмету - доплата устанавливается в процентном соотношении от ставки заработной платы работника с учетом объема учебной (преподавательской) работы в зависимости от коэффициента по группе сложности предмета, определяемой Учреждением;

– за проверку письменных работ - доплата устанавливается в процентном соотношении от ставки заработной платы работника в зависимости от предмета, количества учебных часов и наполняемости класса (пропорционально количеству в классе с наполняемостью 25 человек);

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

– за заведование кабинетами (лабораториями) - доплата устанавливается от ставки заработной платы работника или в абсолютном размере в зависимости от категории кабинета (лаборатории), определяемой Учреждением специально созданной для этих целей комиссией;

– за методическую работу - доплата устанавливается в абсолютном размере или в процентном соотношении от оклада, ставки заработной платы работника;

– за руководство кафедрой, предметными, цикловыми и методическими комиссиями (объединениями) - доплата устанавливается в абсолютном размере или в процентном соотношении от оклада, ставки заработной платы работника;

– за выполнение работы, непосредственно связанной с образовательным процессом, не входящей в аудиторную нагрузку, внеурочную деятельность - доплата устанавливается в абсолютном размере или в процентном соотношении от оклада, ставки заработной платы работника с учетом объема работы:

* кружковую работу;
* индивидуальную работу с одаренными и отстающими учащимися, специально организованную по подготовке выпускников 9-х и 11-х классов к государственной итоговой аттестации, индивидуальные и групповые консультаций, дополнительные занятия, включая использование дистанционных образовательных технологий;
* за организацию и проведение олимпиад;
* за организацию и проведение соревнований;
* за педагогическую деятельность в рамках реализации инновационных программ;
* информационно-просветительские занятия патриотической, нравственной и экологической направленности «Разговоры о важном» и занятия, посвященные профориентации.

– за обучение одаренных детей в специализированных классах математического, естественно-научного (физики, химии, биологии), инженерно-технологического направлений - доплата устанавливается в процентном соотношении от ставки заработной платы работника с учетом объема учебной (преподавательской) работы в зависимости от сложности и профильности предмета, определяемой Учреждением.

2) Порядок, условия и конкретные размеры доплат из специальной части фонда оплаты труда определяются в Положении о системе оплаты труда работников учреждения в пределах фонда оплаты труда.

3) При наличии оснований в течение учебного года вносятся изменения в Положение о системе оплаты труда работников 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.

4) Из специальной части фонда оплаты труда к перечню гарантированных выплат не входящих в прямые должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками, осуществляемым помимо заработной платы, выплачиваемой работникам за выполнение нормы труда (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) и выполнение должностных (трудовых) обязанностей, которая не может быть ниже [минимального размера](https://internet.garant.ru/document/redirect/10180093/0) оплаты труда, устанавливаемого федеральным законом, относятся следующие виды выплат выплаты за дополнительную работу, непосредственно связанную с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей:

-за классное руководство;

-за проверку письменных работ;

-за заведование кабинетами (лабораториями);

-за руководство кафедрой, предметными, цикловыми и методическими комиссиями (объединениями);

-за методическую работу;

-за внеурочную деятельность (кружковую работу).

37.Порядок, условия и конкретные размеры доплат определяются в Положении о системе оплаты труда работников учреждения в пределах фонда оплаты труда.

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

К перечню гарантированных выплат не входящих в прямые должностные обязанности работников, предусмотренных квалификационными характеристиками, осуществляемых помимо заработной платы, выплачиваемой работникам за выполнение нормы труда (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) и выполнение должностных (трудовых) обязанностей, которая не может быть ниже [минимального размера](https://internet.garant.ru/document/redirect/10180093/0) оплаты труда, устанавливаемого федеральным законом, относятся следующие виды выплат за дополнительную работу, непосредственно связанную с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей:

-за заведование кабинетами, лабораториями, мастерскими;

-за руководство: кафедрой, предметными, цикловыми и методическими комиссиями (объединениями);

- за методическую работу;

 - за руководство методическими объединениями.

К доплате за классное руководство, осуществляемое из специальной части фонда оплаты труда, с 01 марта 2024 года педагогическим работникам общеобразовательных организаций, устанавливается ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство в размере 10 000,0 рублей в месяц в населенных пунктах с численностью населения менее 100 тыс. человек, но не более двух выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства (кураторства) в двух и более классах (группах).

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

Размер доплаты рассчитывается пропорционально численности обучающихся.

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

39. 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 города Оби Новосибирской области, настоящим Положением, коллективным договором.

40. При определении размеров компенсационных выплат работникам Учреждения и условий их осуществления учитывается мнение выборного профсоюзного или иного представительного органа работников учреждения.

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

**4. Виды выплат стимулирующего характера**

42. Работникам Учреждений могут быть установлены выплаты стимулирующего характера:

1) надбавка за ученую степень, ученое звание;

2) надбавка за почетное звание;

3) надбавка качественные показатели эффективности учреждений;

4) надбавка за продолжительность непрерывной работы;

5) надбавка за квалификационную категорию;

6) премии по итогам календарного периода;

7) премии за выполнение важных и особо важных заданий;

8) иные выплаты стимулирующего характера.

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

44. 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.

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

46. Для обеспечения дифференциации размеров оплаты труда педагогических работников с учетом установленной квалификационной категории и объема их педагогической работы или учебной (преподавательской) работы устанавливается ежемесячная надбавка от занимаемого должностного оклада (оклада), ставки заработной платы в размере не менее 8% - за I квалификационную категорию и в размере не менее 16% - за высшую квалификационную категорию. Ежемесячная надбавка за первую и высшую квалификационную категорию является обязательной выплатой постоянного характера на срок действия присвоенной категории, которая рассчитывается с учетом объема их педагогической работы или учебной (преподавательской)) работы.

47. В целях мотивации профессионального роста педагогических работников может быть назначена единовременная (однократная) стимулирующая выплата при прохождении аттестации на первую или высшую квалификационную категорию работникам по основному месту работы и основной занимаемой должности, а также совместителям из числа работников предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления в сфере образования), осуществляющим педагогическую работу в одном образовательном Учреждении.

48. Стимулирование руководителей структурных подразделений за первую и высшую квалификационную категорию устанавливается в виде надбавки за первую квалификационную категорию в размере 10%, за высшую квалификационную категорию в размере 18% от должностного оклада. Порядок присвоения квалификационной категории руководителям структурных подразделений определяется локальным актом Учреждения.

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

– кандидат наук - 16%;

– доктор наук - 20%.

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

– Почетные звания: «Ветеран сферы воспитания и образования», «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», «Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации», «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный тренер России», «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации», «Заслуженный мастер спорта России», «Гроссмейстер России», «Заслуженный работник культуры Российской Федерации», «Заслуженный деятель искусств Российской Федерации», медаль Л.С. Выготского и другие почетные звания, соответствующие профилю выполняемой работы, устанавливаются в размере 25%;

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

– Нагрудные знаки: «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации», «За милосердие и благотворительность», «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Отличник народного просвещения», «Отличник физической культуры и спорта», «Почетный наставник», «За верность профессии», «Молодость и Профессионализм», медаль К.Д. Ушинского, медаль «За вклад в реализацию государственной политики в области образования и научно-технологического развития» и другие, соответствующие профилю выполняемой работы, устанавливаются в размере 20%.

– Нагрудные знаки «За развитие научно-исследовательской работы студентов», ведомственный знак Министерства просвещения Российской Федерации «За содействие» устанавливаются в размере 15%.

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

 – Почетные грамоты Президента Российской Федерации, Верховного главнокомандующего Вооруженными силами Российской Федерации, Министерства просвещения Российской Федерации, отраслевых Министерств РФ, устанавливаются в размере 15%.

– Знак отличия Министерства просвещения Российской Федерации «Отличник просвещения» устанавливается в размере 25%.

– Благодарность Президента Российской Федерации, благодарность Министерства просвещения Российской Федерации устанавливается в размере 10%.

51. При наличии у работника нескольких почетных званий, нагрудных знаков и других отличий, соответствующих профилю работы, по основаниям пункта 50 надбавка устанавливается только по основной педагогической должности по одному из оснований по выбору на основании письменного заявления работника.

52. Надбавки, указанные в пункте 50 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 Положении.

53. Надбавка за продолжительность непрерывной работы может быть предусмотрена и установлена работникам Учреждений по основной должности в порядке и размерах, установленных в Положении о системе оплате труда работников Учреждения.

|  |  |
| --- | --- |
| Стаж работы, дающий право на надбавку | Размер надбавки к должностному окладу (окладу) (в процентах) |
| От 1 года до 3 лет | 5 |
| От 3 до 5 лет | 10 |
| От 5 до 15 лет | 15 |
| Свыше 15 лет | 20 |

В стаж работы, дающий право работникам учреждения на получение ежемесячной стимулирующей выплаты к должностному окладу за продолжительность непрерывной работы, включаются:

1) периоды работы в учреждении;

2) периоды работы в федеральных органах исполнительной власти, в органах исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органах местного самоуправления, воинских должностях при условии идентичности компетенций, профессиональных навыков, опыта текущей деятельности;

3) периоды работы в полном объёме могут быть засчитаны в случае реорганизации, реструктуризации, ликвидации учреждений отрасли образования города Оби Новосибирской области при условии идентичности компетенций, профессиональных навыков, опыта текущей деятельности;

4) периоды работы в учреждениях, организациях на должностях (по профессиям), опыт и знания, по которым необходимы для выполнения должностных обязанностей по занимаемой должности (профессии), в организациях системы образования при условии идентичности компетенций, профессиональных навыков, опыта текущей деятельности в совокупности не более 5 лет.

Основными документами для определения стажа работы, дающего право на получение надбавки за продолжительность непрерывной работы, является трудовая книжка, трудовой договор, сведения о трудовой деятельности.

Надбавка устанавливается приказом руководителя Учреждения на основании представления комиссии по установлению надбавки за продолжительность непрерывной работы, созданной в Учреждении.

54. Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности и премии по итогам календарного периода устанавливаются работникам Учреждений (в том числе совместителям) по результатам выполнения качественных показателей эффективности деятельности работника.

55. 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.

Качественные показатели эффективности деятельности работников должны быть направлены на эффективное выполнение их должностных (профессиональных) обязанностей, а также должны быть проверяемы и измеримы.

56. Показатели, рекомендуемые для включения в перечни качественных показателей эффективности деятельности работников учреждений, учитываемые при определении надбавок стимулирующего характера педагогических работников:

|  |  |
| --- | --- |
| № п/п | Перечень показателей оценки эффективности деятельности педагогических работников Учреждения |
| 1 | Динамика индивидуальных образовательных результатов обучающихся (по итогам мероприятий внутришкольного контроля, промежуточной и итоговой аттестации, Всероссийских проверочных работ, процедур независимой оценки качества, региональных, всероссийских и международных исследований) |
| 2 | Положительная динамика метапредметных результатов обучающихся  |
| 3 | Результативность участия обучающихся 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 электронного обучения и дистанционных образовательных технологий |
| 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 учащихся, обучающихся по данному предмету по индивидуальным образовательным программам |
| 8 | Результативность диагностической, коррекционно-развивающей, консультационной, просветительской работы, в том числе с детьми, имеющи~~х~~ инвалидность и (или) ограниченные возможности здоровья |
| 9 | Результаты организации и проведения мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся (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  |
| 14 | Индивидуальная работа с семьями обучающихся  |
| 15 | Оказание конструктивной помощи студентам в период прохождения всех видов профессиональной практики |
| 16 | Результативность участия в работе экспериментальных, инновационных, стажировочных площадок, проектах разного уровня |
| 17 | Результаты трансляции профессионального опыта (открытые уроки, мастер- классы, выступления на конференциях, семинарах, методических объединениях, профессиональные конкурсы различных уровней) |
| 18 | Наличие портфолио педагога и обучающихся  |
| 19 | Наличие блога педагога и частота обращения учащихся и родителей на имеющийся Интернет-ресурс |
| 20 | Снижение частоты обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокой уровень решения конфликтных ситуаций |
| 21 | Степень удовлетворённости преподаванием предмета с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий по результатам опроса всех участников образовательных отношений |
| 22 | 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) |
| 23 | Эффективное внедрение и использование педагогических технологий организации дистанционной учебной деятельности |
| 24 | Эффективное внедрение и использование дистанционных технологий при проведении консультирования, коррекционно-развивающих занятий, оказания услуг ПМПК детям и родителям |
| 25 | Востребованность дополнительных общеобразовательных программ (обязательно для учреждений, программы которых включены в реестр образовательных программ персонифицированного финансирования дополнительного образования детей) |

 К иным выплатам стимулирующего характера могут быть отнесены следующие виды надбавок:

1) молодым специалистам;

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

3) за осуществление подготовки учебных комплексов по новым дисциплинам, вводимым в связи с изменением учебных планов (в размере 20 % от оклада, ставки заработной платы);

4) за осуществление деятельности по организации творческих, интеллектуальных, научных и других объединений учащихся (например, научных обществ учащихся);

5) за осуществление учителями (преподавателями) физической культуры деятельности организации школьных, студенческих спортивных клубов;

6) выплаты работнику(ам), на которого(ых) с письменного согласия возложены общественно значимые виды деятельности, в том числе по:

- содействию создания условий, повышающих результативность деятельности образовательной организации, благоприятного климата в коллективе;

- участию в разработке локальных нормативных актов, подготовке и организации социально значимых мероприятий в образовательной организации;

- контролю за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- контролю за выполнением условий трудовых договоров работников, дополнительных соглашений к трудовым договорам, коллективных договоров.

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

Порядок и условия подсчета процентов определяются в Положении о системе оплаты труда работников учреждения.

При этом, выплаты стимулирующего характера должны обеспечить выполнение условий пункта 10 настоящего Положения в части обеспечения выплаты работникам за объем учебной нагрузки (объем педагогической работы), установленные за ставку заработной платы, нормы часов педагогической работы в размере не ниже [минимального размера](https://internet.garant.ru/document/redirect/10180093/0) оплаты труда.

58. Конкретные размеры надбавки за качественные показатели эффективности деятельности работнику Учреждения определяются решением специально созданной в Учреждении комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам, действующей согласно Положению, утвержденному локальным актом Учреждения в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников (далее - Комиссия).

В компетенцию Комиссии входит оценка отчетов о выполнении качественных показателей деятельности работников в соответствии с критериями за качественные показатели эффективности деятельности, и других видов выплат стимулирующего характера, определенных в Положении о системе оплаты труда работников.

В состав Комиссии входят представители администрации (за исключением руководителя Учреждения), работников (по категориям персонала) и выборного профсоюзного (председатель первичной профсоюзной организации) или иного представительного органа работников учреждения. Состав Комиссии избирается общим собранием работников (конференцией) простым большинством голосов и утверждается приказом руководителя Учреждения. Комиссия может состоять из нескольких подкомиссий (по источникам финансирования), в работе каждой из, которых обязательное участие принимает председатель первичной профсоюзной организации или представитель иного органа работников учреждения.

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

1) ведет протокол, который подписывается всеми членами Комиссии;

2) заслушивает мнение руководителя непосредственного руководителя работника, руководителей структурных подразделений;

3) рассматривает отчеты о выполнении качественных показателей деятельности работников (с оцениванием деятельности непосредственно самим работником, его руководителем), с отражением итоговых оценок по деятельности каждого работника, которые прилагаются к протоколу;

4) принимает решение по установлению стимулирующих выплат работникам большинством голосов путем открытого голосования в присутствии не менее половины членов комиссии;

5) осуществляет подсчет процентов с отражением итоговых значений в протоколе.

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

59. Премирование работников (в том числе совместителям) устанавливается в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников, в котором определяется порядок, условия, в том числе определение размера в процентном соотношении от должностного оклада, оклада, ставки заработной платы, исчисляемого пропорционально отработанному времени работника, для назначения работникам премий.

1) Премии по итогам календарного периода.

Премии по итогам календарного периода (месяц, квартал, полугодие, год) работнику Учреждения устанавливаются приказом руководителя Учреждения по результатам выполнения качественных показателей эффективности деятельности работника. Размер премии работнику определяет руководитель Учреждения на основании предложений Комиссии.

Премия по итогам календарного периода выплачивается работникам Учреждения, состоящим с ним в трудовых отношениях на момент издания руководителем Учреждения приказа об установлении премии и не имеющим дисциплинарного взыскания в течение календарного периода, по итогам которого выплачивается премия.

2) Премии за выполнение важных и особо важных заданий.

Руководители Учреждений вправе единолично принять решение о единовременном премировании отдельных работников Учреждений за выполнение важных и особо важных заданий. Премия за выполнение важного и особо важного задания устанавливается приказом руководителя Учреждения.

60. Премии по итогам календарного периода и премии за выполнение важных и особо важных заданий работникам учреждения максимальными размерами не ограничиваются.

61. При определении размеров стимулирующих выплат работникам Учреждения, порядка и условий их осуществления учитывается мнение выборного профсоюзного или иного представительного органа работников учреждения.

62. Размеры и условия осуществления стимулирующих выплат конкретному работнику Учреждения устанавливаются трудовым договором в соответствии с системой оплаты труда, установленной Положением об оплате труда работников учреждения.

**5. Условия оплаты труда руководителей учреждений, заместителей руководителей**

63. Условия оплаты труда руководителя Учреждения устанавливаются трудовым договором между Учредителем и руководителем Учреждения в соответствии с системой оплаты труда, установленной настоящим положением.

Трудовой договор заключается на основе [типовой формы](https://internet.garant.ru/#/document/70359584/entry/1000) трудового договора, утвержденной [постановлением](https://internet.garant.ru/#/document/70359584/entry/0) администрации города Оби Новосибирской области от 06.11.2015 № 1157 «Об утверждении типовой формы трудовых договоров с руководителями муниципальных бюджетных (казенных) учреждений, муниципальных унитарных предприятий».

64. Условия оплаты труда заместителей руководителя Учреждения устанавливаются трудовым договором между руководителем Учреждения и заместителями руководителя Учреждения в соответствии с системой оплаты труда, установленной Положением о системе оплаты труда работников учреждения.

65. Размеры должностных окладов руководителей Учреждения устанавливаются с учетом группы по оплате труда руководителей, к которой отнесено Учреждение.

Показатели и порядок отнесения Учреждений к группам по оплате труда руководителей:

| №п/п | Показатели | Условия | Кол-вобаллов |
| --- | --- | --- | --- |
| 1 | Количество обучающихся (воспитанников) - 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 учреждениях | 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.;  | за каждого обучающегося (воспитанника) | 0,5 |
| 5 | Превышение плановой (проектной) наполняемости (по классам (группам) или по количеству обучающихся) в общеобразовательных учреждениях  | за каждые 50 чел. или каждые 2 класса (группы) | 15 |
| 6 | Количество работников в образовательном учреждении | за каждого работника | 0,3 |
| 7 | Наличие:-групп продленного дня-подготовительных групп | за каждую группуза каждую группуза каждую группу | до 2010до 10 |
| 8 | Работа образовательного учреждения в две смены  | - | 5 |
| 9 | 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  |
| 10 | Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов | за каждый класс | до 10 |
| 11 | 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 |
| 12 | Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой | за каждый вид | до 15 |
| 13 | Наличие оборудованной и используемой в образовательном процессе библиотеки  | - | до 5 |
| 14 | Размещение образовательного учреждения в нескольких обособленных зданиях | за каждое здание, отдельно стоящее (помимо основного) дополнительно  | 5, но не более 20  |
| 15 | 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 |
| 16 | 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 |
| 17  | Наличие оборудованного и используемого по целевому назначению музея (выставочного зала) | за каждый музей (выставочный зал) | до 10, но не более 20 |
| 18 | Наличие загородных объектов (лагерей и др.) | находящихся на балансе образовательного учреждения  | до 30 |
| 19 | Наличие:автотранспортных средств | за каждую единицу | до 3, но не более 20 |
| 20 | 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 |
| 21 | 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 |
| 22 | Подготовка учащихся к конкурсам | за каждого лауреата и дипломанта: международного, всероссийского и регионального конкурсов; областного и городского конкурсов | 53 |
| 23 | Работа образовательного учреждения в режиме инновации и эксперимента в соответствии с решением органа управления | - | 20 |
| 24 | Прочие показатели (на усмотрение Учредителя) | - | до 20 |

66. При определении суммы баллов контингент обучающихся (воспитанников) образовательных учреждений определяется:

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

2) по учреждениям дополнительного образования детей - 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.

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).

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 | Дошкольные образовательные организации, общеобразовательные организации, организации дополнительного образования; другие учреждения, находящиеся в ведомстве Учредителя | 501 и более | до 500 | до 350 | до 200 |

1) Муниципальное казенное учреждение «Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи «Вера» относится к группе по оплате труда руководителей по показателям, но не ниже II группы.

2) Отнесение учреждений к одной из групп по оплате труда производится Учредителем 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) Учредитель 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 учредителю документы, подтверждающие наличие соответствующих объемов работы учреждения.

8) Решение об отнесении Учреждений к группам по оплате труда руководителей оформляются распоряжением Учредителя.

67. Размеры должностных окладов руководителя устанавливаются в соответствии с Постановлением № 947.

| № п/п | Наименование должности  | Должностной оклад, рублей |
| --- | --- | --- |
| 1 | **Руководитель (директор, заведующий) Учреждения**  |
| I группа по оплате труда руководителей | 21 494 |
| II группа по оплате труда руководителей | 16 819 |
| III группа по оплате труда руководителей | 15 576 |
| IV группа по оплате труда руководителей | 14 542 |

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

69. Руководителям, заместителям руководителей в зависимости от занимаемой должности могут быть установлены выплаты компенсационного характера, предусмотренные пунктом 29 настоящего положения. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера не могут быть ниже, а условия их осуществления не должны быть ухудшены по сравнению с размерами и условиями настоящего положения.

70. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретному руководителю Учреждения устанавливаются трудовым договором в соответствии с настоящим Положением, заместителям руководителей трудовым договором - в соответствии с Положением о системе оплате труда работников учреждения.

71. Выполнение руководителями Учреждений, их заместителями дополнительной работы по совмещению и внутреннему совместительству разрешается в случаях замены временно отсутствующего специалиста по основной деятельности. Решения о работе по совмещению и внутреннему совместительству в отношении руководителей Учреждений принимаются учредителем, заместителей руководителей - руководителями Учреждений.

72. Доплаты за особенности деятельности учреждения руководителю Учреждения и заместителям руководителя:

| № п/п | Учреждения, условия деятельности Учреждения | Наименование должности | Размер доплаты,% от должностного оклада  |
| --- | --- | --- | --- |
| 1 | Учреждения с классами (группами), осуществляющие образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам, а также программам дошкольного образования (в группах компенсирующей направленности) в дошкольных образовательных и в общеобразовательных организациях | руководитель,заместители руководителя по учебно-воспитательной и воспитательной работе | 20 |
| 2 | Психолого-педагогические и медико-педагогические комиссии, логопедические пункты | руководитель | 20 |
| 3 | Учреждения, имеющие классы, группы с углубленным изучением иностранного языка за обучение на иностранном языке и применение его при обучении (воспитании) | руководитель, заместители руководителя по учебно-воспитательной и воспитательной работе, по иностранному языку, по производственномуобучению | 15 |
| 4 | Образовательные учреждения, реализующие программы дошкольного образования и имеющие группы комбинированной направленности, с совместным пребыванием здоровых детей и детей с ограниченными возможностями здоровья  | руководитель | 20 |
| 5 | Учреждения, реализующие общеобразовательные программы дошкольного образования, в группах с осуществлением квалифицированной коррекции ограниченных возможностей здоровья, в том числе в группах кратковременного пребывания   | руководитель, заместители руководителя по учебно-воспитательной и воспитательной работе  | 20 |
| 6 | Центры психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи | руководитель | 20 |

При наличии двух и более оснований доплаты руководителям, заместителям руководителей Учреждения осуществляются за каждую их них.

Заместителям руководителя размер доплаты за особенности деятельности Учреждения устанавливается руководителем Учреждения в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников учреждения.

73.Руководителям, заместителям руководителей в зависимости от занимаемой должности могут быть установлены выплаты стимулирующего характера, предусмотренные пунктом 46 настоящего положения. Порядок, размеры и условия назначения выплат стимулирующего характера руководителю устанавливается в настоящем положении, заместителям руководителей - в Положении о системе оплате труда работников учреждения.

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

Порядок присвоения квалификационной категории руководителям определяются постановлением Учредителя. Порядок присвоения квалификационной категории заместителям руководителей определяется локальным актом Учреждения.

В случае, если руководителем, заместителями руководителя на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору выполняется учебная (преподавательская) работа без занятия штатной должности и они имеют квалификационную категорию как педагогические работники, им устанавливается ежемесячная надбавка за квалификационную категорию в соответствии с условиями пункта 46 настоящего положения, а также единовременная (однократная) стимулирующая выплата при прохождении аттестации на первую или высшую квалификационную категорию в соответствии с условиями пункта 47 настоящего Положения на условиях и в размере, установленном в Положении об оплате труда работников учреждения для работников, осуществляющих данный вид деятельности.

75. Надбавки за ученую степень, ученое звание, за почетное звание, нагрудные знаки и другие отличия, за продолжительность непрерывной работы, устанавливаются руководителям, заместителям руководителей в размере, установленном в Положении об оплате труда работников учреждения для работников Учреждения в соответствии с пунктами 49,50,52 настоящего положения.

Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности и премии по итогам календарного периода устанавливаются руководителям Учреждений по результатам выполнения качественных показателей эффективности деятельности Учреждения.

76. Качественные показатели эффективности деятельности Учреждения для установления надбавки за качественные показатели эффективности эффективности руководителям:

1) Основные качественные показатели эффективности деятельности учреждения, учитываемые при установлении надбавок стимулирующего характера руководителям общеобразовательных учреждений:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Перечень критериев оценки эффективности | Перечень показателей оценки эффективности | Значения показателей | Размер стимулирующих выплат (% от должностного оклада) в зависимости от типа образовательного учреждения |
| 1 | Соответствие деятельности Учреждения требованиям законодательства РФ (до 75%) | 1.Отсутствие предписаний контрольных и надзорных органов, нарушений при организации закупок, объективных жалоб | Отсутствие предписаний, нарушений, жалоб в предыдущем квартале | 15 |
| 2.Отсутствие нарушений по срокам и содержанию финансовых документов и статистических отчетов, в т.ч. ФНС, СФР и др. | Отсутствие нарушений в предыдущем квартале | 15 |
| 3.Отсутствие неурегулированной кредиторско-дебиторской задолженности по оплате за коммунальные услуги и текущим расходам учреждения  | Отсутствие задолженности в предыдущем квартале | 15 |
| 4.Своевременное и качественное заполнение баз данных (ЭДС, ЭШ, одаренные дети, ОВЗ, ГИА, ЕГИССО, Навигатор ДО и др) | Отсутствие замечаний в предыдущем квартале | 15 |
| 5. Отсутствие нарушений сроков предоставления отчетов, справок, запрашиваемой информации Учредителем, ответов в ПОС  | Отсутствие замечаний в предыдущем квартале | 15 |
| 2. | Эффективность организации образовательного процесса (240%)  | 1.Динамика учебных результатов, обучающихся (результатов итоговой аттестации, сводных данных успеваемости и качества знаний учащихся разных уровней образования по итогам завершившегося учебного года) | Наличие положительной динамики учебных результатов обучающихся по результатам независимых оценочных процедур | 20 |
| Результаты государственной итоговой аттестации обучающихся в текущем году не ниже уровня прошлого года | 20 |
| 2.Динамика внеучебных достижений обучающихся (участие во внешних мероприятиях, конференциях, форумах и т.п.) (результаты представлять в сравнении за АППГ по одноименным мероприятиям) |  Положительная динамика охвата обучающихся, участвующих в олимпиадах и конкурсах, поименованных в перечне, утверждаемом Министерством просвещения Российской Федерации, министерством образования НСО на соответствующий учебный год  | 10 |
| 3.Реализация социокультурных проектов | Наличие реализуемых социокультурных проектов: музей,театр, ШСК, хор, медиацентр,технологические кружки | По 3 за каждый вид (итого 18)  |
| Положительная динамика охвата обучающихся движениями: ЮИДРДДМЮНАРМИЯОРЛЯТА РОССИИ за предыдущий квартал. | По 3 за каждый вид (итого 12) |
| 4.Качество профориентационной работы | Положительная динамика охвата обучающихся (в том числе с ОВЗ) практико-ориентированными мероприятиями за предыдущий квартал. | 5 |
| Увеличение доли обучающихся, выбравших для сдачи ЕГЭ предметы, изучавшиеся на профильном уровне за АППГ | 10 |
| Доля обучающихся, поступивших в СПО и ОВО по профилю обучения (не ниже 70% от численности обучавшихся по профилю) за АППГ | 10 |
| Наличие специализированных классов с углубленным изучением предметов  | 10 |
| Положительная динамика охвата обучающихся, участников открытых он-лайн уроков, реализуемых с учетом опыта цикла открытых уроков «Проектория», «Уроки настоящего» или иных аналогичных проектов, направленных на раннюю профориентацию по сравнению с предыдущим кварталом | 10 |
| Положительная динамика охвата обучающихся, получивших рекомендации по построению индивидуального учебного плана в соответствии с выбранными профессиональными компетенциями с учетом реализации проекта «Билет в будущее» по сравнению с предыдущим кварталом | 10 |
|  | Наличие реализации профессиональных проб обучающимися 6-11 кл. на базе учреждений и организаций Новосибирской области и иных регионов  | 10 |
|  | Наличие реализации профориентационных программ на базе ЛДП | 5 |
|  | Наличие диалоговой площадки (на сайте ОО) с представителями СПО, работодателями по вопросам сопровождения профессионального самоопределения | 5 |
| 5.Правонарушения, совершённые обучающимися | Снижение доли обучающихся состоящих на учете в ПДН, ОО по сравнению с предыдущим кварталом | 10 |
| 6.Сохранность контингента (отсутствие обучающихся отчисленных из ОО, не достигших возраста 15 лет и не получивших основное общее образование в школах, отсутствие обучающихся не приступивших к обучению на начало каждой четверти) | Отсутствие отчисленных обучающихся и обучающихся, не приступивших к обучению за предыдущий квартал | 5 |
| 7.Создание условий для реализации моделей внеурочной занятости, дополнительного образования обучающихся, в том числе партнерство с учреждениями дополнительного образования, культуры, спорта, молодежной политики, предприятий. | Наличие договора с социальными партнёрами по вопросам профессионального самоопределения обучающихся | 5 |
|  |  | Охват обучающихся от 5 до 18 лет программами ДО, зарегистрированных в Навигаторе дополнительного образования Новосибирской области не ниже 80% от общей численности детей данного возраста в ОО за предыдущий квартал | 10 |
|  |  | Динамика охвата обучающихся 6-11 классов дополнительными программами технической и естественно-научной направленности (на 01.01 каждого года) | 10 |
|  |  | 8.Создание условий для индивидуализации образования, в т.ч. обучающихся с ОВЗ | Доля обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, осваивающих дополнительные образовательные программы, в том числе в дистанционной форме, не ниже 5% от количества детей с ОВЗ (на 01.01. каждого года) | 10 |
|  |  | 9. Охват горячим питанием обучающихся  | выше 96% за предыдущий квартал | 5 |
|  |  | 10. Повышение доступности дополнительного образования | Наличие программы по преодолению учебной неуспешности | 5 |
|  |  | Наличие участников отборочного этапа Всероссийского конкурса «Большие вызовы» | 5 |
|  |  | Наличие участников отборочного этапа «НТО Junior» | 5 |
|  |  | Наличие участников отборочного этапа НТО | 5 |
|  |  | Наличие участников «АГРОНТИ» | 5 |
|  |  | Наличие обучающихся охваченных мероприятиями технопарков «Кванториум», «IT-куб», Дома научной колоборации,  | 5 |
| 3. | Повышение качества кадрового обеспечения образовательного процесса (до 85%) | 1.Положительная (устойчивая) динамика системного привлечения молодых педагогических работников | доля молодых (до 35 лет) педагогических работников учреждении не ниже 24% за предыдущий квартал | 10 |
| 2.Обеспечение своевременного повышения квалификации и профессиональной переподготовки руководителей и работников образовательного учреждения в соответствии с направлениями модернизации образования (не реже 1 раза в три года в соответствии с графиком прохождения КПК) | Не менее 10% педагогических работников ОО обучены по дополнительным профессиональным программам, прошедшим профессионально-общественную экспертизу и входящим в Федеральный реестр дополнительных профессиональных программ педагогического образования за предыдущий квартал с предоставлением перечня программ | 15 |
| 3.Удельный вес штатной численности педагогических работников, которым при прохождении аттестации присвоены I и высшая кв. категории | Не менее 80% по состоянию на 1 число каждого квартала нарастающим итогом | 15 |
| 4.Направленность управления методической работой на обеспечение качества образовательного процесса | Наличие эффективной модели наставничества (локальные акты, сведения о педагогах-наставниках, справки о проведенной методической работе) | 15 |
| Портфолио методической службы и конкретных субъектов методической работы (статьи, публикации, рекомендации по использованию учебников, учебных пособий, по изучению трудных тем, использованию наиболее эффективных приёмов и средств в образовательном процессе; продукты коллективной творческой деятельности, ориентированные на поиск путей и средств модернизации образовательного процесса и тп.) за предыдущий квартал. | 15 |
| 5.Участие работников образовательного учреждения в работе экспериментальных, инновационных, стажировочных площадок, проектах разного уровня, конкурсах профессионального мастерства | Наличие руководящих и педагогических работников, участвующих в работе федеральных, региональных экспериментальных, инновационных, стажировочных площадок, проектах разного уровня, конкурсах профессионального мастерства | 15 |
| 4. | Создание комфортных условий для участников образовательных отношений (до 60%) | 1.Обеспечение безопасных условий профессиональной деятельности работников учреждения | Отсутствие производственного травматизма за предыдущий квартал | 10 |
| Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников учреждения за предыдущий квартал | 10 |
| 2.Повышение средней заработной платы работников учреждения в отчётном периоде по сравнению с предшествующим периодом без учёта повышения размера заработной платы в соответствии с нормативными правовыми актами Губернатора Новосибирской области и Правительства Новосибирской области | Есть (за предыдущий квартал) | 15 |
| 3.Обеспечение средней заработной платы педагогов учреждения на уровне не ниже установленного для города Оби Соглашением с министерством образования НСО в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 01.06.2012 № 761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы» | За предыдущий квартал по итогам мониторинга  | 15 |
| 4.Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) обучающихся | отсутствие в предыдущем квартале | 10 |
| 5. | Информационная открытость учреждения (до 80%) | 1.Функционирование системы государственно - общественного управления | Наличие в Учреждении: |  |
| сайта, соответствующего требованиям законодательства (справка от МБУ ДО ГЦДО «Лидер») | 20 |
| Реализованных Учреждением эффективных управленческих решений, принятых с участием общественно-деловых объединений и представителей работодателя (по развитию МТБ, стимулированию персонала и т.п.) за предыдущий календарный год | 20 |
|  |  | 2.Осуществление социального партнерства между работодателем и работниками  | Участие коллектива в культурно-оздоровительных мероприятиях (производственная зарядка, дни здоровья, спартакиады, походы, фестивали), городских, областных конкурсах по социальному партнерству, охране труда и тп.Наличие мер стимулирования сотрудников за сдачу норм ГТО. За предыдущий квартал (предоставляются публикации или ссылки на них, приказы) | 20 |
|  |  | 3. Наличие информационных материалов о деятельности организации, направленных в управление по вопросам общественности администрации города Оби Новосибирской области для размещения в сети «Интернет» и получивших положительный отзыв.  | Наличие (скриншоты страницы паблика администрации города Оби) за предыдущий квартал | 20 |
|  |  |  | ИТОГО: | До540 |

2) Основные качественные показатели эффективности деятельности учреждения, учитываемые при установлении надбавок стимулирующего характера руководителям дошкольных учреждений:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Перечень критериев оценки эффективности | Перечень показателей оценки эффективности | Значения показателей | Размер стимулирующих выплат (% от должностного оклада) в зависимости от типа образовательного учреждения |
| 1 | Соответствие деятельности Учреждения требованиям законодательства РФ (до 75%) | 1.Отсутствие предписаний контрольных и надзорных органов, нарушений при организации закупок, объективных жалоб | Отсутствие предписаний, нарушений, жалоб в предыдущем квартале | 15 |
| 2.Отсутствие нарушений по срокам и содержанию финансовых документов и статистических отчетов, в т.ч. ФНС, СФР и др. | Отсутствие нарушений в предыдущем квартале | 15 |
| 3.Отсутствие неурегулированной кредиторско-дебиторской задолженности по оплате за коммунальные услуги и текущим расходам учреждения  | Отсутствие задолженности в предыдущем квартале | 15 |
| 4.Своевременное и качественное заполнение баз данных (ЭДС, одаренные дети, ОВЗ, ГИА, ЕГИССО, Навигатор ДО и др) | Отсутствие замечаний в предыдущем квартале | 15 |
| 5. Отсутствие нарушений сроков предоставления отчетов, справок, запрашиваемой информации Учредителем, ответов в ПОС  | Отсутствие замечаний в предыдущем квартале | 15 |
| 2. | Эффективность организации образовательного процесса (240%)  | 2.Динамика внеучебных достижений обучающихся (участие во внешних мероприятиях) | Наличие воспитанников, ставших победителями или призерами конкурсов и олимпиад муниципального, регионального и всероссийского уровня в сравнении за АППГ |  50 |
| 6.Сохранность контингента  | Более 11,7 дето-дней в предыдущем квартале | 50 |
| 7.Создание условий для реализации моделей внеурочной занятости, дополнительного образования воспитанников, в том числе партнерство с учреждениями дополнительного образования, культуры, спорта, молодежной политики, предприятий. | Наличие договора на совместную реализацию внеурочной занятости | 40 |
|  |  |
|  |  |
|  |  | 8.Создание условий для индивидуализации образования, в т.ч. обучающихся с ОВЗ | Доля воспитанников с ограниченными возможностями здоровья, осваивающих дополнительные образовательные программы, в том числе в дистанционной форме, не ниже 5% от количества детей с ОВЗ (на 01.01.каждого года) | 50 |
|  |  | 10. Востребованность дополнительных общеобразовательных программ, включенных в АИС «Навигатор дополнительного образования детей Новосибирской области» | Заполненность групп, сформированных в АИС «Навигатор дополнительного образования детей Новосибирской области» на 100% | 50 |
| 3. | Повышение качества кадрового обеспечения образовательного процесса (до 85%) | 1.Положительная (устойчивая) динамика системного привлечения молодых педагогических работников | доля молодых (до 35 лет) педагогических работников учреждении не ниже 24% за предыдущий квартал | 10 |
| 2.Обеспечение своевременного повышения квалификации и профессиональной переподготовки руководителей и работников образовательного учреждения в соответствии с направлениями модернизации образования (не реже 1 раза в три года в соответствии с графиком прохождения КПК) | Не менее 10% педагогических работников ОО обучены по дополнительным профессиональным программам, прошедшим профессионально-общественную экспертизу и входящим в Федеральный реестр дополнительных профессиональных программ педагогического образования за предыдущий квартал с предоставлением перечня программ | 15 |
| 3.Удельный вес штатной численности педагогических работников, которым при прохождении аттестации присвоены I и высшая кв. категории | Не менее 65% по состоянию на 1 число каждого квартала нарастающим итогом | 15 |
| 4.Направленность управления методической работой на обеспечение качества образовательного процесса | Наличие эффективной модели наставничества (локальные акты, сведения о педагогах-наставниках, справки о проведенной методической работе) | 15 |
| Портфолио методической службы и конкретных субъектов методической работы (статьи, публикации, рекомендации по использованию учебных пособий, использованию наиболее эффективных приёмов и средств в образовательном процессе; продукты коллективной творческой деятельности, ориентированные на поиск путей и средств модернизации образовательного процесса и тп.) за предыдущий квартал | 15 |
| 5.Участие работников образовательного учреждения в работе экспериментальных, инновационных, стажировочных площадок, проектах разного уровня, конкурсах профессионального мастерства | Наличие руководящих и педагогических работников, участвующих в работе федеральных, региональных экспериментальных, инновационных, стажировочных площадок, проектах разного уровня, конкурсах профессионального мастерства | 15 |
| 4. | Создание комфортных условий для участников образовательных отношений (до 60%) | 1.Обеспечение безопасных условий профессиональной деятельности работников учреждения | Отсутствие производственного травматизма за предыдущий квартал | 10 |
| Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников учреждения за предыдущий квартал | 10 |
| 2.Повышение средней заработной платы работников учреждения в отчётном периоде по сравнению с предшествующим периодом без учёта повышения размера заработной платы в соответствии с нормативными правовыми актами Губернатора Новосибирской области и Правительства Новосибирской области | Есть (за предыдущий квартал) | 15 |
| 3.Обеспечение средней заработной платы педагогов учреждения на уровне не ниже установленного для города Оби Соглашением с министерством образования НСО в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 01.06.2012 № 761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы» | За предыдущий квартал по итогам мониторинга  | 15 |
| 4.Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) воспитанников | отсутствие за предыдущий квартал | 10 |
| 5. | Информационная открытость учреждения (до 80%) | 1.Функционирование системы государственно - общественного управления | Наличие в Учреждении: |  |
| сайта, соответствующего требованиям законодательства (отсутствие замечаний) (справка от МБУ ДО ГЦДО «Лидер») | 20 |
| Реализованных Учреждением эффективных управленческих решений, принятых с участием общественно-деловых объединений и представителей работодателя (по развитию МТБ, стимулированию персонала и т.п.) за предыдущий календарный год | 20 |
|  | 2.Осуществление социального партнерства между работодателем и работниками  | Участие коллектива в культурно-оздоровительных мероприятиях (производственная зарядка, дни здоровья, спартакиады, походы, фестивали), городских, областных конкурсах по социальному партнерству, охране труда и тп.Наличие мер стимулирования сотрудников за сдачу норм ГТО. За предыдущий квартал (предоставляются публикации или ссылки на них, приказы) | 20 |
|  | 3. Наличие информационных материалов о деятельности организации, направленных в управление по вопросам общественности администрации города Оби Новосибирской области для размещения в сети «Интернет» и получивших положительный отзыв.  | Наличие (ссылки) за предыдущий квартал | 20 |
|  |  | ИТОГО: | До540 |

3) Основные качественные показатели эффективности деятельности учреждения, учитываемые при установлении надбавок стимулирующего характера руководителю Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования города Оби Новосибирской области «Городской центр дополнительного образования «Лидер» (далее – МБУ ДО ГЦДО «Лидер»):

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 10 | Перечень критериев оценки эффективности | Перечень показателей оценки эффективности | Значения показателей | Размер стимулирующих выплат (% от должностного оклада) в зависимости от типа образовательного |
| 1 | Соответствие деятельности Учреждения требованиям законодательства РФ (до 75%) | 1.Отсутствие предписаний контрольных и надзорных органов, нарушений при организации закупок, объективных жалоб | Отсутствие предписаний, справок, актов и пр. в предыдущем квартале | 15 |
| 2.Отсутствие нарушений по срокам и содержанию финансовых документов и статистических отчетов, в т.ч. ФНС, СФР и др. | Отсутствие нарушений в предыдущем квартале | 15 |
| 3.Отсутствие неурегулированной кредиторско-дебиторской задолженности по оплате за коммунальные услуги и текущим расходам учреждения  | Отсутствие задолженности в предыдущем квартале | 15 |
| 4.Своевременное и качественное заполнение баз данных (ЭДС, одаренные дети, ОВЗ, ГИА, ЕГИССО и др) | Отсутствие замечаний в предыдущем квартале | 15 |
| 5. Отсутствие нарушений сроков предоставления отчетов, справок, запрашиваемой информации Учредителем, ответов в ПОС  | Отсутствие замечаний в предыдущем квартале | 15 |
| . | Эффективность организации образовательного процесса (240%)  | 1. Предоставление муниципальной услуги по направлению «Реализация дополнительных образовательных программ»
 | Доля детей в возрасте от 5 до 17 лет (включительно), в том числе детей с ОВЗ и детей-инвалидов, охваченных программами дополнительного образования в муниципалитете, в общей численности детей в возрасте от 5 до 17 лет (включительно) по выгрузке из «Навигатора ДО НСО», не ниже 80% за предыдущий квартал | 20 |
| Доля детей в муниципалитете в возрасте от 5 до 17 лет (включительно), обеспеченных социальными сертификатами, в общей численности детей в возрасте от 5 до 17 лет (включительно) не ниже 80 % за предыдущий квартал | 20 |
| 2.Динамика внеучебных достижений обучающихся (участие во внешних мероприятиях, конференциях, форумах и т.п.) |  Положительная динамика охвата обучающихся, участвующих в олимпиадах и конкурсах различного уровня, поименованных в перечне, утверждаемом Министерством просвещения Российской Федерации, министерством образования НСО на соответствующий учебный год (на 01.01 каждого года Nтекущего периода/Nпрошлого периода\*100%)  | 20 |
| 3.Реализация социокультурных проектов | Положительная динамика охвата обучающихся движениями: ЮИД, РДДМ, ЮНАРМИЯ, волонтеров, добровольцев. (по каждому направлению на 01.01. каждого года Nтекущего периода/Nпрошлого периода\*100%) | 20 |
| 4.Качество профориентационной работы в учреждении | Наличие реализуемой модели профориентационного взаимодействия на основании договора о взаимодействии (разработана, утверждена) | 20 |
| 6.Сохранность контингента  | Сохранение численности обучающихся на программах дополнительного образования в течение года в МБУ ДО ГЦДО «Лидер» (на 01.01., 01.10) | 20 |
| 7.Создание условий для реализации моделей внеурочной занятости, дополнительного образования обучающихся, в том числе партнерство с учреждениями дополнительного образования, культуры, спорта, молодежной политики, предприятий. | Наличие договора в МБУ ДО ГЦДО «Лидер» на совместную реализацию внеурочной занятости и проведенных мероприятий  | 20 |
|  |  |
|  |  | Увеличение доли обучающихся спортивно-технического и технического направлений в группах постоянного состава по среднесрочным и долгосрочным программам (на 01.01, 01.10) в МБУ ДО ГЦДО «Лидер» | 20 |
|  |  | 8.Создание условий для индивидуализации образования, в т.ч. обучающихся с ОВЗ в МБОУ ДО ГЦДО «Лидер» | Доля обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, осваивающих дополнительные образовательные программы, в том числе в дистанционной форме, сетевой форме не ниже 5% от количества детей с ОВЗ (на 01.01. каждого года) | 20 |
|  |  | Создание условий для эффективной системы выявления и развития способностей и талантов у детей и молодежи в муниципалитете | Наличие обучающихся 7-11 классов, принявших участие в текущем году во Всероссийском конкурсе «Большие вызовы» | 10 |
|  |  | Наличие обучающихся 5-11 классов, принявших участие в текущем году в «НТО Junior» | 10 |
|  |  | Наличие обучающихся 5-11 классов, принявших участие в текущем году в «АГРОНТИ» | 10 |
|  |  | Наличие в отчетном квартале обучающихся, вовлеченных в мероприятия по выявлению способностей, проводимых РЦ «Альтаир», технопарками «Кванториум», центрами «IT-куб», Домом научной коллаборации им. Ю.В. Кондратюка, Новосибирским государственным техническим университетом. | 10 |
|  |  | 10. Востребованность дополнительных общеобразовательных программ, включенных в АИС «Навигатор дополнительного образования детей Новосибирской области» в муниципалитете | Заполненность групп, сформированных в АИС «Навигатор дополнительного образования детей Новосибирской области» на 100% | 20 |
|  |  |
| 3. | Повышение качества кадрового обеспечения образовательного процесса (до 85%) | 1.Положительная (устойчивая) динамика системного привлечения молодых педагогических работников | доля молодых (до 35 лет) педагогических работников учреждении не ниже 24% за предыдущий квартал | 10 |
| 2.Обеспечение своевременного повышения квалификации и профессиональной переподготовки руководителей и работников образовательного учреждения в соответствии с направлениями модернизации образования  | Не менее 10% педагогических работников ОО обучены по дополнительным профессиональным программам, прошедшим профессионально-общественную экспертизу и входящим в Федеральный реестр дополнительных профессиональных программ педагогического образования за предыдущий квартал с предоставлением перечня программ | 15 |
| 3.Удельный вес штатной численности педагогических работников, которым при прохождении аттестации присвоены I и высшая кв. категории  | Не менее 70% по состоянию на 1 число каждого квартала нарастающим итогом | 15 |
| 4.Направленность управления методической работой на обеспечение качества образовательного процесса | Наличие эффективной модели наставничества (локальные акты, сведения о педагогах-наставниках, справки о проведенной методической работе за предыдущий квартал) | 15 |
| Портфолио методической службы и конкретных субъектов методической работы (статьи, публикации, рекомендации по использованию учебников, учебных пособий, по изучению трудных тем, использованию наиболее эффективных приёмов и средств в образовательном процессе; продукты коллективной творческой деятельности, ориентированные на поиск путей и средств модернизации образовательного процесса и тп. за предыдущий квартал). | 15 |
| 5.Участие работников образовательного учреждения в работе экспериментальных, инновационных, стажировочных площадок, проектах разного уровня, конкурсах профессионального мастерства | Наличие руководящих и педагогических работников, участвующих в работе федеральных, региональных экспериментальных, инновационных, стажировочных площадок, проектах разного уровня, конкурсах профессионального мастерства  | 15 |
| 4. | Создание комфортных условий для участников образовательных отношений (до 60%) | 1.Обеспечение безопасных условий профессиональной деятельности работников учреждения | Отсутствие производственного травматизма за предыдущий квартал | 10 |
| Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников учреждения за предыдущий квартал | 10 |
| 2.Повышение средней заработной платы работников учреждения в отчётном периоде по сравнению с предшествующим периодом без учёта повышения размера заработной платы в соответствии с нормативными правовыми актами Губернатора Новосибирской области и Правительства Новосибирской области | Есть (за предыдущий квартал) | 15 |
| 3.Обеспечение средней заработной платы педагогов учреждения на уровне не ниже установленного для города Оби Соглашением с министерством образования НСО в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 01.06.2012 № 761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы» | За предыдущий квартал по итогам мониторинга  | 15 |
| 4.Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) обучающихся | отсутствие в предыдущем квартале | 10 |
| 5. | Информационная открытость учреждения (до 80%) | 1.Функционирование системы государственно - общественного управления | Наличие в Учреждении: |  |
| сайта, соответствующего требованиям законодательства (отсутствие замечаний)  | 20 |
| Реализованных Учреждением эффективных управленческих решений, принятых с участием общественно-деловых объединений и представителей работодателя (по развитию МТБ, стимулированию персонала и т.п.) за предыдущий календарный год | 20 |
|  |  | 2.Осуществление социального партнерства между работодателем и работниками учреждения | Участие коллектива в культурно-оздоровительных мероприятиях (производственная зарядка, дни здоровья, спартакиады, походы, фестивали), городских, областных конкурсах по социальному партнерству, охране труда и тп.Наличие мер стимулирования сотрудников за сдачу норм ГТО. За предыдущий квартал (предоставляются публикации или ссылки на них, приказы) | 20 |
|  |  | 3. Наличие информационных материалов о деятельности организации, направленных в управление по вопросам общественности администрации города Оби Новосибирской области для размещения в сети «Интернет» и получивших положительный отзыв.  | Наличие (ссылки) за предыдущий квартал | 20 |
|  |  |  | ИТОГО: | До 540 |
| 4) Основные качественные показатели эффективности деятельности учреждения, учитываемые при установлении надбавок стимулирующего характера руководителю Муниципального казенного учреждения «Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи «Вера»: |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Перечень критериев оценки эффективности | Перечень показателей оценки эффективности | Значения показателей | Размер стимулирующих выплат (% от должностного оклада) МКУ Центр «Вера» |
| 1 | Соответствие деятельности Учреждения требованиям законодательства РФ (до75%) | 1.Отсутствие предписаний контрольных и надзорных органов, нарушений при организации закупок, объективных жалоб | Отсутствие в предыдущем квартале | 15 |
| 2.Отсутствие нарушений по срокам и содержанию финансовых документов и статистических отчетов, в т.ч. ФНС, СФР и др., наличия на седьмой рабочий день одного из месяцев в течение календарного периода, по итогам которого осуществляется оценка результатов, задолженности учреждения по налогам, сборам и иным обязательным платежам в бюджеты бюджетной системы Российской Федерации. | Отсутствие в предыдущем квартале | 15 |
| 3.Отсутствие неурегулированной кредиторско-дебиторской задолженности по оплате за коммунальные услуги и текущим расходам учреждения  | Отсутствие в предыдущем квартале | 15 |
| 4.Своевременное и качественное заполнение баз, данных (ЭДС, одаренные дети, ОВЗ, ГИА, ЕГИССО и др) | Отсутствие замечаний в предыдущем квартале | 15 |
| 5. Отсутствие нарушений сроков предоставления отчетов, справок, запрашиваемой информации Учредителем, ответов в ПОС  | Отсутствие в предыдущем квартале | 15 |
| 2 | Выполнение за отчетный период плана мероприятий в рамках бюджетной сметы (до 85%) | 1.Соответствие планового и фактического объема муниципальных услуг (работ) и выполнение целевых показателей бюджетной сметы. | Соответствие в предыдущем квартале | 30 |
| 2.Повышение средней заработной платы работников учреждения в отчётном периоде по сравнению с предшествующим периодом без учёта повышения размера заработной платы в соответствии с нормативными правовыми актами Губернатора Новосибирской области и Правительства Новосибирской области  | Есть (за предыдущий квартал) | 30 |
| 3.Обеспечение средней заработной платы педагогов учреждения на уровне не ниже установленного для города Оби Соглашением с министерством образования НСО в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 01.06.2012 № 761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы» | За предыдущий квартал по итогам мониторинга | 25 |
| 3 | Эффективность предоставляемых услуг (до240%) | 1.Отсутствие объективных жалоб на качество услуг | Отсутствие в предыдущем квартале | 30 |
| 2.Участие в инновационной деятельности, конкурсах, грантах, проектах, в проекте «Интерактивное министерство» | Наличие в предыдущем квартале | 40 |
| 3.Количество услуг психолого-педагогической, методической и консультативной помощи родителям (законным представителям) детей, а также гражданам, желающим принять на воспитание в свои семьи детей, оставшихся без попечения родителей, в том числе с привлечением некоммерческих организаций (далее – НКО) в рамках реализации регионального проекта «Поддержка семей, имеющих детей» | Достижение целевых показателей, установленных муниципальной дорожной картой национального проекта «Образование» в предыдущем квартале | 60 |
| 4. Оказание методической помощи организациям, осуществляющим образовательную деятельность, включая помощь в разработке образовательных программ, индивидуальных учебных планов, выбор оптимальных методов обучения и воспитания обучающихся, испытывающих трудности в освоении основных общеобразовательных программ | Наличие обратной связи от организаций, осуществляющих образовательную деятельность (отзывы, справки и тп.) за предыдущий квартал | 40 |
| 5.Осуществление комплексной работы по предупреждению неблагополучия детей и подростков в образовательной и социальной среде | Положительная динамика охвата обучающихся всеми видами профилактических мероприятий за АППГ | 40 |
| 6.Рост количества программ дополнительного образования, заведенных в «Навигатор дополнительного образования НСО» | На 01.01. каждого года | 30 |
| 4 | Повышение качества кадрового обеспечения в учреждении (60%) | 1.Укомплектованность кадрами (фактическую численность работников, без учета совмещения и совместительства, разделить на штатную численность работников\*100%) | 81- 100% 70-80%% | 15 |
| Удельный вес штатной численности педагогических работников, которым при прохождении аттестации присвоены I и высшая кв. категории  | Не менее 70% по состоянию на 1 число каждого квартала нарастающим итогом | 15 |
| 2.Обеспечение безопасных условий труда | Отсутствие производственного травматизма за предыдущий квартал | 10 |
| Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников учреждения за предыдущий квартал | 10 |
| 4.Обеспечение своевременного повышения квалификации и профессиональной переподготовки руководителей и работников образовательного учреждения | 100% не реже 1 раза в 3 года в соответствии с графиком прохождения КПК | 10 |
| 5 | Информационная открытость учреждения (до 80%) | 1.Функционирование системы государственно-общественного управления | Наличие в учреждении: | 20 |
| сайта, соответствующего требованиям законодательства (справка от МБУ ДО ГЦДО «Лидер») |
| Наличие реализованных учреждением эффективных управленческих решений, принятых с участием общественно-деловых объединений и представителей работодателя (по развитию МТБ, стимулированию персонала и т.п.) за предыдущий календарный год | 20 |
| 2.Осуществление социального партнерства между работодателем и работниками  | Участие коллектива в культурно-оздоровительных мероприятиях (производственная зарядка, дни здоровья, спартакиады, походы, фестивали), городских, областных конкурсах по социальному партнерству, охране труда и тп.Наличие мер стимулирования сотрудников за сдачу норм ГТО. За предыдущий квартал (предоставляются публикации или ссылки на них, приказы) | 20 |
|  |  | 3.Наличие информационных материалов о деятельности организации, направленных в управление по вопросам общественности администрации города Оби Новосибирской области для размещения в сети «Интернет» и получивших положительный отзыв. | Наличие (ссылки) за предыдущий квартал | 20 |
|  |  |  |  | До 540 |

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

Используемые сокращения:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| АИС | - | автоматизированная информационная система |
| АППГ | - | аналогичный период прошлого года |
| ГИА | - | государственная итоговая аттестация |
| ГИС НСО ЭШ | - | государственная информационная система Новосибирской области «Электронная школа» |
| ГТО | - | готов к труду и обороне |
| ДО | - | дополнительное образование |
| ДОУ | - | дошкольное образовательное учреждение |
| ЕГИССО | - | единая государственная информационная система социального обеспечения |
| ЕКС | - | единый квалификационный справочник |
| КПК | - | курсы повышения квалификации |
| ЛДП | - | лагерь с дневным пребыванием детей |
| МТБ | - | материально-техническая база |
| НСО | - | Новосибирская область |
| НТО | - | Национальная технологическая олимпиада |
| СПО | - | организации среднего профессионального образования |
| СФР | - | Социальный фонд России |
| СЭД | - | система электронного документооборота |
| ОВЗ | - | ограниченные возможности здоровья |
| ОВО | - | организации высшего образования |
| ОО | - | образовательные организации |
| ПДН | - | подразделение по делам несовершеннолетних |
| ПОС | - | платформа обратной связи |
| РДДМ | - | Российское движение детей и молодёжи |
| СанПин | - | санитарно-эпидемиологические правила и нормы |
| ФНС | - | федеральная налоговая служба |
| ШСК | - | школьный спортивный клуб |
| ЭДС | - | «Электронный детский сад» |
| ЮИД | - | отряд юных инспекторов движения |

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

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

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

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

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

Основанием для принятия решения о не начислении руководителю Учреждения надбавки за качественные показатели эффективности деятельности и премии по итогам календарного периода в случае наличия задолженности является информация налоговых органов (справка об исполнении налогоплательщиком (плательщиком сбора, плательщиком страховых взносов, налоговым агентом) обязанности по уплате налогов, сборов, страховых взносов, пеней, штрафов, процентов (далее – справка об исполнении налогоплательщиком обязанности по уплате налогов), справка о состоянии расчетов по налогам, сборам, страховым взносам, пеням, штрафам, процентам организаций и индивидуальных предпринимателей (далее – справка о состоянии расчетов), акт совместной сверки расчетов по налогам, сборам, пеням, штрафам, процентам (далее – акт совместной сверки), официальные письма и иные документы, подтверждающие наличие задолженности), подтверждающая факт несоблюдения учреждением сроков и установленных размеров уплаты налогов, сборов и иных обязательных платежей в бюджеты бюджетной системы Российской Федерации.

Факт наличия задолженности устанавливается по состоянию на первое число каждого месяца в течение календарного периода. Если календарным периодом является месяц (отчетный месяц), в случае допущения руководителем учреждения наличия задолженности на первое число отчетного месяца, надбавка за качественные показатели эффективности деятельности и премия по итогам отчетного месяца не начисляется руководителю Учреждения в месяце следующим за отчетным месяцем, если календарным периодом является квартал, то надбавка за качественные показатели эффективности деятельности и премия по итогам периода не начисляются в течение квартала следующего за отчетным кварталом.

При наличии указанных случаев, надбавка за качественные показатели эффективности деятельности и премии по итогам календарного периода руководителю Учреждения не начисляются начиная с месяца, следующего за календарным периодом, по итогам которого осуществляется оценка результатов, в течение всего следующего календарного периода, установленного в качестве периода оценки результатов.

78. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются Учредителем в пределах средств, направленных на оплату труда Учреждения.

Стимулирование руководителя Учреждения производится по представлению учреждением информации Учредителю о выполнении качественных показателей эффективности деятельности Учреждения за отчетный период. Отчетным периодом считается квартал. Информация о выполнении качественных показателей эффективности деятельности Учреждения за отчетный период предоставляется Учредителю до 10 числа месяца, следующего за отчетным периодом.

79. Учредителем создается комиссия по установлению стимулирующих выплат руководителям учреждений отрасли образования (далее по тексту – Комиссия), в состав которой входят: заместитель главы администрации, начальник управления, представители управления образования и культуры, отдела труда и социального обслуживания, управления экономического развития, промышленности и торговли, управления финансов и налоговой политики администрации города Оби Новосибирской области, представители Обской городской организации Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации Новосибирской области согласно приложению к настоящему постановлению.

Председателем Комиссии назначается заместитель главы администрации, начальник управления образования и культуры администрации города Оби. Комиссия создается с целью выработки обоснованных рекомендаций по установлению размера ежемесячных выплат стимулирующего характера руководителям Учреждений на квартал, в пределах средств, направленных на оплату труда Учреждения.

80. Рекомендации по установлению размера ежемесячных стимулирующих выплат руководителям Учреждений вырабатываются Комиссией на основании анализа информации о выполнении качественных показателей эффективности деятельности Учреждений за квартал, предшествующий кварталу, на который устанавливаются ежемесячные выплаты стимулирующего характера руководителям Учреждений.

В исключительных случаях, по решению Главы города Оби Новосибирской области, надбавки за качественные показателя эффективности деятельности могут быть установлены на основании анализа информации о выполнении качественных показателей эффективности деятельности Учреждения за иной период.

81. Комиссия в течение 10 рабочих дней после получения от Учреждения информации о выполнении качественных показателей эффективности деятельности Учреждения проводит заседание и принимает решение о размере стимулирующих выплат открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов состава Комиссии. Председатель Комиссии в случае равенства голосов или конфликта интересов имеет право решающего голоса. Принятое решение оформляется протоколом Комиссии.

Принятие решения оформляется протоколом Комиссии.

Выписка из протокола заседания Комиссии направляется руководителям Учреждений для ознакомления. После ознакомления руководитель Учреждения в течение 2 дней направляет в Комиссию заявление об установлении стимулирующих выплат (далее – заявление) с указанием конкретных показателей в пределах фонда оплаты труда Учреждения на данный квартал посредством системы электронного документооборота и делопроизводства Правительства Новосибирской области (СЭДД).

На основании протокола заседания Комиссии и заявления руководителя Учреждения управление образования и культуры администрации города Оби Новосибирской области разрабатывает проект распоряжения об установлении стимулирующих выплат руководителю и направляет его Главе города Оби Новосибирской области.

Достигнутые за отчетный период показатели эффективности деятельности учреждения, не указанные руководителем в заявлении для установления надбавки за качественные показатели эффективности деятельности на данный квартал, могут рассматриваться как показатели для премирования руководителя Учреждения за календарный период.

82. Глава города Оби Новосибирской области устанавливает руководителю Учреждения выплаты стимулирующего характера с учетом рекомендаций Комиссии не реже 1 раза в квартал.

Внеочередные заседания Комиссии проводятся по решению Главы города Оби Новосибирской области.

83. Руководителю Учреждения может быть установлена премия по итогам работы за календарный период (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) по результатам выполнения качественных показателей эффективности деятельности Учреждения в пределах фонда оплаты труда Учреждения. Премии по итогам календарного периода руководителю (исполняющему обязанности руководителя) Учреждения устанавливается распоряжением администрации города Оби Новосибирской области на основании предложений комиссии по установлению стимулирующих выплат руководителям Учреждений по результатам выполнения качественных показателей эффективности деятельности Учреждения.

Размер премии руководителю Учреждения определяет Учредитель на основании предложений комиссии по установлению стимулирующих выплат руководителям Учреждений.

84. Премии за выполнение важных и особо важных заданий руководителю (исполняющему обязанности руководителя) Учреждения устанавливаются распоряжением администрации города Оби Новосибирской области в случае выполнения важного или особо важного задания. Размер премии руководителю (исполняющему обязанности руководителя) учреждения определяет Учредитель.

85. Стимулирующие выплаты за счет внебюджетных средств выплачиваются пропорционально отработанному времени.

86. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера руководителю Учреждения устанавливаются трудовым договором.

87. Условия установления выплат компенсационного и стимулирующего характера заместителям руководителя осуществляются в соответствии с Положением об оплате труда работников учреждения.

**6. Предельный уровень соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей и среднемесячной заработной платы работников Учреждений**

88. Предельный уровень соотношения среднемесячной начисленной заработной платы руководителя, а также каждого из заместителей руководителя, 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 Учреждения и среднемесячной заработной платы работников Учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя на среднемесячную заработную плату работников этого Учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей).

Определение среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей 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.

**7. Заключительные положения**

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

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

Приложение

к Положению об отраслевой системе

 оплаты труда работников муниципальных

 бюджетных и казенных учреждений

муниципального образования города Оби

 Новосибирской области в отрасли образования

**СОСТАВ**

**комиссии по установлению стимулирующих выплат руководителям учреждений отрасли образования**

| Председатель комиссии | – | заместитель главы администрации, начальник управления образования и культуры администрации города Оби Новосибирской области;  |
| --- | --- | --- |
| Заместитель председателя комиссии | – | заместитель начальника управления образования и культуры администрации города Оби Новосибирской области; |
| Секретарь комиссии | – | главный специалист управления образования и культуры администрации города Оби Новосибирской области;  |
| Члены комиссии: | – | начальник управления финансов и налоговой политики администрации города Оби Новосибирской области;  |
|  | – | представитель Обской городской организации Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации Новосибирской области; |
|  | – | главный специалист отдела труда и социального обслуживания администрации города Оби Новосибирской области.  |

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