1. Приложение № 3
2. к районному отраслевому соглашению
3. между администрацией Новосибирского района
4. Новосибирской области и Новосибирской районной
5. общественной организацией профсоюза работников
6. народного образования и науки РФ на 2020-2022 годы
7. **ОТРАСЛЕВОЕ**
8. **ТАРИФНОЕ СОГЛАШЕНИЕ**

**I. Общие положения**

* 1. Настоящее Отраслевое тарифное соглашение (далее – Соглашение) является основой для разработки руководителем образовательного учреждения Положения о системе оплаты труда работников учреждения, которое принимается с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.
  2. Соглашение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, 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 Новосибирского района Новосибирской области, утвержденным постановлением администрации Новосибирского района Новосибирской области от 31.10.2018 г. № 1184-апа, с учетом постановления Губернатора Новосибирской области от 31.08.2007 г. № 341 «О порядке формирования и расходования фонда оплаты труда и системе оплаты труда работников государственных общеобразовательных организаций Новосибирской области» в целях наиболее полного учета отраслевых факторов сложности труда и отраслевых особенностей условий труда при оплате труда работника.
  3. Соглашение предусматривает единые принципы оплаты труда работников учреждений отрасли образования (далее – Учреждения) на основе должностных окладов (окладов), ставок заработной платы, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера в пределах фонда оплаты труда.
  4. Фонд оплаты труда работников 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 автономного и бюджетного учреждения формируется в пределах объема субсидий из бюджета района на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания на оказание муниципального услуг (выполнение работ) и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

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

* размера региональных нормативов финансового обеспечения, утвержденных в установленном порядке Правительством Новосибирской области, и средств для приобретения учебников, учебных пособий, средств обучения, игр, игрушек;
* количества обучающихся (воспитанников) в учреждении;
* поправочных коэффициентов, используемых при расчете объемов финансирования учреждений, 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;
  + особенностей деятельности образовательных организаций, реализующих образовательные программы дошкольного образования в муниципальных дошкольных образовательных организациях и в муниципальных общеобразовательных организациях;
  + особенностей деятельности образовательных организаций, реализующих образовательные программы дошкольного образования в муниципальных дошкольных образовательных организациях;
  + индивидуальных особенностей деятельности образовательных организаций, реализующих основные общеобразовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования в муниципальных общеобразовательных организациях, применяемых к фонду оплаты труда (для муниципальных районов и городских округов для выравнивания бюджетной обеспеченности).
    1. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год и подлежит корректировке, для общеобразовательных и дошкольных организаций - при изменении нормативов финансового обеспечения и (или) изменении численности обучающихся (воспитанников) и (или) специфики контингента (необходимость реализации адаптированных программ), и его размер доводится своевременно в письменном виде до руководителя Учреждения 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. Тарификационный список педагогического персонала утверждается приказом руководителя Учреждения с детализацией гарантированной части оплаты труда (оклад (ставка), виды и размер компенсационных выплат) в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников учреждения с письменным ознакомлением данных работников под подпись:
* на учебный год - до 1 сентября, до 1 января;
* при изменении размеров должностного оклада, других выплат гарантированной части оплаты труда работника – с момента изменений.

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

* 1. Конкретные условия оплаты труда работника определяются в трудовом договоре (дополнительном соглашении), исходя из условий, результативности труда, особенностей деятельности учреждения и работника в соответствии с установленной системой оплаты труда работников Учреждения.
  2. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.
  3. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19 июня 2000 г. № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда», без учета районного коэффициента в размере 1,25, или минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области, в случае его заключения.

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

* 1. 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 8 августа 2013 г. № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»](garantF1://70329490.0), а также учебно-вспомогательный персонал (перечень должностей устанавливается в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»).

Кроме того, к основному персоналу должностей работников Учреждений относятся:

|  |  |
| --- | --- |
| Учреждение | Перечень основного персонала должностей |
| Муниципальное казенное образовательное учреждение Новосибирского района Новосибирской области для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи «Центр диагностики и консультирования» | Руководитель ТПМПК,  Педагог-психолог,  Учитель-дефектолог,  Врач-специалист |
| Муниципальное казенное образовательное учреждение Новосибирского района Новосибирской области «Информационно - методический центр» | Заместитель директора,  Старший методист,  Методист,  Менеджер |
| Муниципальное казенное учреждение «Управление образования Новосибирского района» | Заместитель директора,  Начальник отдела,  Ведущий эксперт,  Эксперт |

* 1. Размер заработной платы руководителя Учреждения устанавливается в трудовом договоре, исходя из утвержденных показателей деятельности и порядка отнесения Учреждений к группам по оплате труда, а также в зависимости от сложности выполняемых заданий, итогов работы Учреждения.
  2. Предельный уровень соотношения среднемесячной начисленной заработной платы руководителя, а также каждого из заместителей руководителя, главного бухгалтера Учреждения, формируемый за счет всех источников финансового обеспечения, и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этого Учреждения устанавливается в зависимости от группы по оплате труда руководителей:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Группа по оплате труда руководителей | Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя и среднемесячной заработной платы работников, раз | Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы каждого из заместителей руководителя, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников, раз |
| IVгруппа | 3,5 | 2,8 |
| III группа | 4,0 | 3,2 |
| II группа | 4,5 | 3,6 |
| I группа | 5,0 | 4,0 |

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

Определение среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и работников учреждений в целях определения уровня соотношения осуществляется в соответствии с [Положением](garantF1://12058040.1000) об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным [постановлением](garantF1://12058040.0) 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](garantF1://71658602.0)», утверждаемыми федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

* 1. Штатное расписание Учреждения формируется и утверждается руководителем Учреждения самостоятельно, исходя из 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. |
| до 25 | 0 |
| 25-100 | 1 |
| 101-200 | до 2 |
| 201-300 | до 3 |
| 301-1000 | до 4 |
| 1000 и более | до 5 |

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

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

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

**II. Система оплаты труда**

**и размеры должностных окладов работников учреждений**

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

**2.2.1.1.** Для определения группы по оплате труда руководителей общеобразовательных учреждений устанавливаются следующие показатели и порядок их подсчета:

| №  п/п | Показатели | Порядок расчета | Кол-во  баллов |
| --- | --- | --- | --- |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. | Количество обучающихся (воспитанников) | Из расчета за каждого обучающегося (воспитанника) | 0,5 |
| 2. | Количество дошкольных групп в общеобразовательном учреждении | из расчета за каждую группу | 40 |
| 3. | Количество работников в учреждении | За каждого работника | 0,3 |
| 4. | Наличие:  - групп продленного дня;  - подготовительных групп | за каждую группу  за каждую группу | 10  10 |
| 5. | Работа учреждения в две смены | - | 50 |
| 6. | Наличие на праве оперативного управления или ином законном основании зданий, строений, сооружений (более одного) | За каждое дополнительное отдельно стоящее здание, строение, сооружение (помимо основного) | 40 |
| 7. | Наличие стабильных творческих коллективов работников, спортивных команд работников, существующих не менее 2-х лет и регулярно принимающих участие в мероприятиях | За каждый коллектив, команду | 20 |
| 8. | Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе объектов спорта: спортивной площадки, стадиона, бассейна и др. (за исключением аварийных или неиспользуемых по иным обстоятельствам) | За каждый объект | 25 |
| 9. | Наличие оборудованного в соответствии с установленными требованиями медицинского кабинета (блока) | За каждый медицинский кабинет (блок) | 15 |
| 10. | Наличие оборудованной и используемой в образовательном процессе библиотеки | За каждую библиотеку | 15 |
| 11. | Наличие и использование в образовательном процессе мультимедийного оборудования | За наличие | 20 |
| 12. | Наличие оборудованного и используемого по целевому назначению музея (выставочного зала) | За каждый музей  (выставочный зал) | 20 |
| 13. | Наличие опытных участков, парникового хозяйства, теплиц, сельскохозяйственного профиля | За наличие | 50 |
| 14. | Наличие собственных: котельной, очистных и др. | За каждый объект | 50 |
| 15. | Наличие используемых в образовательном процессе:  - автотранспортных средств, сельхозмашин, строительной и другой самоходной техники на балансе учреждения;  - учебных полигонов, автодромов, трактодромов | за каждую единицу | 10, но не более 30 |
| 16. | Наличие самостоятельно используемой столовой пищеблока | за каждую единицу | 30 |
| 17. | Работа Учреждения в режиме инновации, проекта, эксперимента (по согласованию с управлением образования) | за каждый проект | 50 |
| 18. | Подготовка обучающихся к конкурсам, олимпиадам и т.д.  (актуальный перечень и уровни конкурсов, олимпиад устанавливается управлением образования на дату подготовки отчета для отнесения к группам по оплате труда) | За каждого победителя, лауреата, дипломанта конкурса, олимпиады | От 3 до 6 |
| 19. | Прочие показатели (особенности деятельности учреждения, не отраженные в данной таблице) | Учитываются на основании ходатайства управления образования | до 50 |

2.2.1.2. Для определения группы по оплате труда руководителей муниципальных дошкольных образовательных учреждений устанавливаются следующие показатели и порядок их подсчета:

| №  п/п | Показатели | Порядок расчета | Кол-во  баллов |
| --- | --- | --- | --- |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. | Количество воспитанников | Из расчета за каждого воспитанника | 0,5 |
| 2. | Количество групп | Из расчета за одну группу | 20 |
| 3. | Количество работников в учреждении | За каждого работника | 0,3 |
| 4. | Наличие на праве оперативного управления или ином законном основании зданий, строений, сооружений (более одного) | За каждое дополнительное отдельно стоящее здание, строение, сооружение (помимо основного) | 30 |
| 5. | Наличие стабильных творческих коллективов работников, спортивных команд работников, существующих не менее 2-х лет и регулярно принимающих участие в мероприятиях | За каждый коллектив, команду | 20 |
| 6. | Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе объектов спорта: спортивной площадки, стадиона, бассейна и др. (за исключением аварийных или неиспользуемых по иным обстоятельствам) | За каждый объект | 25 |
| 7. | Наличие оборудованного в соответствии с установленными требованиями медицинского кабинета (блока) | За каждый медицинский кабинет (блок) | 15 |
| 8. | Наличие оборудованного и используемого по целевому назначению музея (выставочного зала) | За каждый музей  (выставочный зал) | 20 |
| 9. | Наличие собственных: котельной, очистных и др. | За каждый объект | 50 |
| 10. | Наличие оборудованных и используемых помещений для разных видов активности (изостудия, театральная студия, «комната сказок», зимний сад и др.) | За каждый вид | 25 |
| 11. | Наличие опытно-исследовательского участка (огород, метеоплощадка и т.д.) | За каждый объект | 20 |
| 12. | Подготовка воспитанников к конкурсам  (актуальный перечень и уровни конкурсов устанавливается управлением образования на дату подготовки отчета для отнесения к группам по оплате труда) | За каждого победителя, лауреата, дипломанта конкурса | От 3 до 6 |
| 13. | Наличие методического кабинета | За наличие | 10 |
| 14. | Работа Учреждения в режиме инновации, проекта, эксперимента (по согласованию с управлением образования) | за каждый проект | 50 |
| 15. | Прочие показатели (особенности деятельности учреждения, не отраженные в данной таблице) | Учитываются на основании ходатайства управления образования | до 50 |

2.2.1.3. Для определения группы по оплате труда руководителей муниципальных учреждений дополнительного образования устанавливаются следующие показатели и порядок их подсчета:

| №  п/п | Показатели | Порядок расчета | Кол-во  баллов |
| --- | --- | --- | --- |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. | Количество обучающихся (воспитанников) | Из расчета за каждого обучающегося (воспитанника) | 0,5 |
| 2. | Количество работников в учреждении | За каждого работника | 0,3 |
| 3. | Наличие в учреждении: | | |
| - спортивно-оздоровительных групп и групп начальной подготовки; | за каждую группу | 15 |
| - учебно-тренировочных групп; | за каждую группу | 30 |
| - групп спортивного совершенствования; | за каждую группу | 50 |
| 4. | Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе объектов спорта: спортивной площадки, стадиона, бассейна и др. (за исключением аварийных или неиспользуемых по иным обстоятельствам) | За каждый объект | 25 |
| 5. | Наличие собственных: котельной, очистных и др. | За каждый вид | 50 |
| 6. | Наличие на праве оперативного управления или ином законном основании зданий, строений, сооружений (более одного) | За каждое дополнительное отдельно стоящее здание, строение, сооружение (помимо основного) | 40 |
| 7. | Наличие стабильных творческих коллективов работников, спортивных команд работников, существующих не менее 2-х лет и регулярно принимающих участие в мероприятиях | За каждый коллектив, команду | 20 |
| 8. | Работа Учреждения в режиме инновации, проекта, эксперимента (по согласованию с управлением образования) | за каждый проект | 50 |
| 9. | Подготовка обучающихся, воспитанников к конкурсам, олимпиадам и т.д. (актуальный перечень и уровни конкурсов, олимпиад устанавливается управлением образования на дату подготовки отчета для отнесения к группам по оплате труда) | За каждого победителя, лауреата, дипломанта конкурса, олимпиады | От 3 до 6 |
| 10. | Прочие показатели (особенности деятельности учреждения, не отраженные в данной таблице) | Учитываются на основании ходатайства управления образования | до 50 |

2.2.1.4. Муниципальное казенное образовательное учреждение Новосибирского района Новосибирской области «Информационно - методический центр» и Муниципальное казенное образовательное учреждение Новосибирского района Новосибирской области для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи «Центр диагностики и консультирования» относятся ко II группе по оплате труда руководителей.

Иные муниципальные учреждения района, осуществляющие управление и деятельность в сфере образования (кроме образовательных учреждений), относятся к группе по оплате труда руководителей на основании постановления администрации Новосибирского района с учетом специфики их деятельности.

Переименование и (или) изменение типа учреждения не является основанием для изменения группы по оплате труда его руководителя, при сохранении основных видов деятельности данного учреждения.

Отнесение учреждений к группе по оплате труда производится администрацией района по представлению управления образования на основании результатов подсчета суммы баллов.

При определении суммы баллов контингент обучающихся (воспитанников) образовательных Учреждений определяется:

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

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

- по учреждениям дополнительного образования - по списочному составу постоянно обучающихся на 1 января. При этом в списочном составе обучающиеся в учреждениях дополнительного образования, занимающиеся в нескольких кружках, секциях, группах, учитываются один раз.

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.

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

| №  п/п | Образовательное учреждение | Группа по оплате труда руководителя в зависимости от суммы баллов | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| I гр. | II гр. | III гр. | IV гр. |
| 1. | Общеобразовательные лицеи и гимназии | 401 и более | до 400  включи-тельно | до 300  включи-тельно | - |
| 2. | Общеобразовательные учреждения, дошкольные образовательные учреждения; учреждения дополнительного образования | 501 и более | до 500 включи-тельно | до 350 включи-тельно | до 200 включи-тельно |

1)  Группа по оплате труда устанавливается, как правило, один раз в два года на основании документов, подтверждающих выполнение учреждением показателей деятельности. Ранее установленная группа по оплате труда сохраняется до принятия решения об ее установлении (изменении)

2) При реорганизации учреждения (слияние, присоединение, разделение, выделение) группа по оплате труда может быть изменена с момента реорганизации по представлению руководителя учреждения.

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

4) За руководителями учреждений, здания которых находятся на капитальном ремонте, реконструкции, сохраняется группа по оплате труда, установленная до начала ремонта, реконструкции, но не более чем на один год.

5) Для установления учреждению группы по оплате труда руководители учреждений обязаны представлять в управление образования информацию, подтверждающую выполнение показателей. Руководитель несет ответственность за достоверность представляемой информации.

6) Решение об установлении (изменении) учреждению группы по оплате труда руководителей оформляются распоряжением администрации Новосибирского района Новосибирской области (далее – администрация района).

7) Администрация района 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.

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

**2.3.1**. Должностные оклады руководителей устанавливаются исходя из группы по оплате труда, к которой отнесено учреждение, в размере:

| Наименование должности | Должностной оклад, рублей |
| --- | --- |
| **Руководитель (директор, заведующий)** | |
| I группа по оплате труда руководителей | 19 540,00 |
| II группа по оплате труда руководителей | 15 290,00 |
| III группа по оплате труда руководителей | 14 160,00 |
| IV группа по оплате труда руководителей | 13 220,00 |

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

**2.3.3.**Размеры должностных окладов руководителей структурных подразделений:

* + - 1. Размеры должностных окладов руководителей структурных подразделений(утв. [приказом](#sub_0) Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 5 мая 2008 г. N 216-н)\*:

| № п/п | Наименование должности | Должностной оклад, рублей |
| --- | --- | --- |
|  | 1 квалификационный уровень: |  |
| 1 | **Заведующий (начальник) структурным подразделением*:*** кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей\*\* |  |
|  | I группа по оплате труда руководителей | 12 220 |
|  | II группа по оплате труда руководителей | 11 360 |
|  | III группа по оплате труда руководителей | 10 510 |
|  | IV группа по оплате труда руководителей | 9 740 |
|  | 2 квалификационный уровень: |  |
| 2 | **Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением,** реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей.  **Начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий):**кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений образовательного учреждения \*\*\* |  |
|  | I группа по оплате труда руководителей | 12 700 |
|  | II группа по оплате труда руководителей | 11 780 |
|  | III группа по оплате труда руководителей | 10 930 |
|  | IV группа по оплате труда руководителей | 10 120 |
|  | 3 квалификационный уровень: |  |
| 3 | **Начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) обособленного структурного подразделения** образовательного учреждения |  |
|  | I группа по оплате труда руководителей | 13 220 |
|  | II группа по оплате труда руководителей | 12 240 |
|  | III группа по оплате труда руководителей | 11 340 |
|  | IV группа по оплате труда руководителей | 10 500 |

\*\*Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2 квалификационному уровню.

\*\*\*Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных к 3 квалификационному уровню.

* + - 1. Размеры должностных окладов руководителей структурных подразделений\*:

| № п/п | Наименование должности | Должностной оклад, рублей |
| --- | --- | --- |
|  | 1 квалификационный уровень: |  |
| 1 | **Заведующий (начальник) структурным подразделением*:*** кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими образовательную программу дополнительного образования, дополнительного профессионального образования, а также обеспечивающие предоставление услуг в сфере образования (за исключением должностей, указанных в приказе Министерства труда и социального развития Новосибирской области от 13.06.2019  № 620 «Об утверждении размеров должностных окладов по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, окладов по общеотраслевым профессиям рабочих, должностных окладов по должностям, трудовые функции, квалификационные требования и наименование по которым установлены в соответствии с профессиональными стандартами) |  |
|  | I группа по оплате труда руководителей | 12 220 |
|  | II группа по оплате труда руководителей | 11 360 |
|  | III группа по оплате труда руководителей | 10 510 |
|  | IV группа по оплате труда руководителей | 9 740 |
|  | 2 квалификационный уровень: |  |
| 2 | **Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением,** реализующим образовательную программу и образовательную программу дополнительного образования, дополнительного профессионального образования,  а также обеспечивающие предоставление услуг в сфере образования |  |
|  | I группа по оплате труда руководителей | 12 700 |
|  | II группа по оплате труда руководителей | 11 780 |
|  | III группа по оплате труда руководителей | 10 930 |
|  | IV группа по оплате труда руководителей | 10 120 |

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

* + - 1. Размеры должностных окладов заместителей руководителя структурных подразделений устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с положением о системе оплаты труда работников учреждений в размере на 10-30% ниже должностного оклада руководителя учреждения с учетом сложности и объема выполняемой работы.
    1. Размеры ставок заработной платы **учителей,** устанавливаются работодателем из расчета стоимости образовательного часа, нормы учебной нагрузки в неделю на ставку заработной платы (18 час.), среднегодового количества недель в месяц 4,35 (365/12/7=4,35) и коэффициента при наличии квалификационной категории, в размере не менее 1,08 - за I квалификационную категорию и в размере не менее 1,16 - за высшую квалификационную категорию.

При этом установленная стоимость образовательного часа должна обеспечить размер ставки заработной платы учителя с 18 часовой учебной нагрузкой в неделю, не менее размера оклада без категории, установленного в пункте 2.3.5. по должностям, отнесенным к 4 квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы должностей педагогических работников.

* + 1. Размеры должностных окладов **по профессионально-квалификационной группе должностей педагогических работников** по квалификационным уровням (утв. [приказом](#sub_0) Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. № 216-н):

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Квалификационная категория | Должностной оклад (ставка заработной платы), рублей |
| 1 квалификационный уровень | Инструктор по труду,  инструктор по физической культуре,  музыкальный руководитель,  старший вожатый | без категории | 8 210 |
| первая | 8 860 |
| высшая | 9 520 |
| 2 квалификационный уровень | Инструктор-методист,  педагог дополнительного образования,  педагог-организатор,  социальный педагог,  тренер-преподаватель | без категории | 8 560 |
| первая | 9 240 |
| высшая | 9 930 |
| 3 квалификационный уровень | Воспитатель,  мастер производственного обучения,  методист,  педагог-психолог,  старший инструктор-методист,  старший педагог дополнительного образования,  старший тренер-преподаватель | без категории | 8 810 |
| первая | 9 510 |
| высшая | 10 220 |
| 4 квалификационный уровень | Преподаватель,  преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности,  руководитель физического воспитания, старший воспитатель,  старший методист,  педагог-библиотекарь,  тьютор,  учитель-дефектолог,  учитель-логопед (логопед) | без категории | 8 980 |
| первая | 9 690 |
| высшая | 10 410 |

* + 1. 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 |
| - | Вожатый  помощник воспитателя  секретарь учебной части | 7 100 |

* + - 1. второго уровня:

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

* 1. Размеры должностных окладов по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, окладов по общеотраслевым профессиям рабочих, должностных окладов по должностям, трудовые функции, квалификационные требования и наименование по которым установлены в соответствии с профессиональными стандартами устанавливаются соответствующим постановлением администрации Новосибирского района Новосибирской области.

Требования к квалификации по должностям, указанным в пунктах 2.3 - 2.6, устанавливаются квалификационными справочниками и (или) соответствующими профессиональными стандартами.

**III. Виды выплат компенсационного характера**

Работникам учреждений, в том числе руководителям, заместителям руководителей и главным бухгалтерам, могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

* 1. доплаты за:
* работу с вредными и (или) опасными условиями труда при проведении специальной оценки условий труда в зависимости от результатов специальной оценки условий труда\*:

вредными условиями труда (3 класс):

- подкласс 3.1 (вредные условия труда 1 степени) – не менее 4 %,

- подкласс 3.2 (вредные условия труда 2 степени) – не менее 6 %,

- подкласс 3.3 (вредные условия труда 3 степени) – не менее 8 %,

- подкласс 3.4 (вредные условия труда 4 степени) – не менее 10 %,

опасными условиями труда (4 класс) – не менее 12 %.

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

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной [экспертизы](consultantplus://offline/ref=B23232346303B45F5CE52604BFD2C6052302CFFF982B02241C2100FDCC398283E8DB6F363DKDw8E) условий труда, гарантии и компенсации работникам не устанавливаются.

* работу в ночное время в размере не ниже 35% ставки заработной платы (оклада), рассчитанной за час работы, за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов)\*;
* работу в выходные и нерабочие праздничные дни - не менее чем в двойном размере\*;
* сверхурочную работу за первые два часа в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, а также работа в детских оздоровительных лагерях, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой;
* совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ и выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, с оплатой по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;
* работу в сельской местности - руководителям и специалистам учреждений образования, работающим в сельской местности, - 25% за фактически отработанное время (выполненный объем работы) из расчета оплаты по должностному окладу (ставки заработной платы);
* руководителям и работникам Учреждений, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, надбавка к должностному окладу за работу со сведениями, имеющими степень секретности\*:

«особой важности» - 50-75%;

«совершенно секретно» - 30-50%;

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

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

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

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

| № п/п | Учреждения (классы, группы),  условия деятельности | Категории должностей, работников | 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 | руководители,  заместители руководителя по учебно-воспитательной и воспитательной работе,  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) | Руководители,  заместители руководителя по учебно-воспитательной и воспитательной работе, педагогические работники | 20 |
| прочие работники | 15 |
| 3 | Образовательные учреждения, имеющие классы, группы с детьми-сиротами и детьми, оставшимися без попечения родителей | педагогические работники | 20\* |
| 4 | Общеобразовательные учреждения, осуществляющие обучение на дому, в медицинской организации или санаторном учреждении | педагогические работники | 20 |
| 5 | Общеобразовательные учреждения, осуществляющие обучение в классах, группах с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий | педагогические работники | 20\* |
| 6 | Общеобразовательные 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 | Психолого-педагогические и медико-педагогические комиссии, логопедические пункты | руководители  специалисты | 20 |
| 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) | руководители, заместители руководителя по учебно-воспитательной и воспитательной работе, по иностранному языку, по производственному  обучению, педагогические работники | 15 |
| 12 | Образовательные учреждения, расположенные в сельской местности, где по условиям труда рабочий день работников разделен на части (с перерывом рабочего времени более двух часов подряд) | женщины | 30 |
| 13 | Образовательные организации для детей – сирот и детей, оставшихся без попечения родителей | работники | 20 |
| 14 | Образовательные учреждения, реализующие программы дошкольного образования и имеющие группы комбинированной направленности, с совместным пребыванием здоровых детей и детей с ограниченными возможностями здоровья | руководители, педагогические работники | 20 |
| другие работники | 15 |
| 15 | Образовательные учреждения, реализующие программы дошкольного образования и имеющие группы с воспитанниками в возрасте до 3 лет | педагогические работники | 15 |
| другие работники | 10 |
| 16 | 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 |
| 17 | Образовательные учреждения, реализующие программы дошкольного образования и имеющие группы оздоровительной направленности с приоритетным осуществлением санитарно-гигиенических, профилактических и оздоровительных мероприятий и процедур (кроме указанных в строке 25) | педагогические работники | 15 |
| другие работники | 10 |
| 18 | Центры психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи | руководители,  педагогические, медицинские работники | 20 |
| другие работники | 15 |

\*Оплата производится пропорционально количеству обучающихся (воспитанников), в том числе с ограниченными возможностями здоровья в классах (группах) с учетом действующих норм [СанПиН 2.4.2.3286-15 «Санитарно-эпидемиологические требования к условиям и организации обучения и воспитания в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья»](garantF1://71064864.0). Учреждение вправе производить доплату в пределах фонда оплаты труда независимо от количества обучающихся (воспитанников) с определением конкретных условий, порядка и размера доплаты в Положении о системе оплаты труда работников учреждения.

К другим работникам относятся работники, осуществляющие деятельность непосредственно в 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 работающих с обучающимися (воспитанниками), которые не осуществляют обучение (воспитание) детей непосредственно в классах (группах) учреждений, согласно перечню, в приведенной таблице, которым могут производиться доплаты, определяется учреждением в положении о системе оплаты труда работников учреждения в зависимости от степени и продолжительности общения с обучающимися (воспитанниками).

* 1. 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 квалификационным справочником и (или) профессиональным стандартом, в тарификационном списке, утвержденном на 1 сентября приказом руководителя:
* за сложность обучения предмету - доплата устанавливается в процентном соотношении от ставки заработной платы работника 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 обучающихся (воспитанников) с учетом действующих норм СанПиН);
* 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 - 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;

- за организацию и проведение олимпиад;

- за организацию и проведение соревнований;

- за педагогическую деятельность в рамках реализации инновационных программ;

- другую педагогическую деятельность.

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.

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.

* 1. Размеры компенсационных выплат, установленные в положении о системе оплаты труда работников учреждения, не могут быть ниже, а условия их осуществления не должны быть ухудшены по сравнению с размерами и условиями, установленными федеральным законодательством и законодательством Новосибирской области, настоящим Соглашением, коллективным договором. При определении размеров компенсационных выплат работникам учреждения и условий их осуществления учитывается мнение выборного профсоюзного или иного представительного органа работников учреждения.
  2. Компенсация расходов работникам, имеющим разъездной характер работы (в связи с работой в учреждении, в филиале или структурном подразделении, расположенном в другой местности от места постоянного проживания) осуществляется по предоставленным работником документам в размере, порядке и на условиях, установленных коллективным договором.
  3. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретному руководителю учреждения устанавливаются трудовым договором в соответствии с системой оплаты труда района, и не могут быть ниже, а условия их осуществления не должны быть ухудшены по сравнению с размерами и условиями, установленными федеральным законодательством и законодательством Новосибирской области.

**\*Примечание:**

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

Размер доплаты рассчитывается пропорционально численности обучающихся.

**IV. Виды выплат стимулирующего характера**

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

* надбавка за ученую степень, ученое звание;
* надбавка за почетное звание;
* надбавка качественные показатели эффективности учреждений;
* надбавка за продолжительность непрерывной работы;
* надбавка за квалификационную категорию (в целях мотивации профессионального роста педагогических работников и руководителей заместителей руководителей, руководителей структурных подразделений);
* премии по итогам календарного периода;
* премии за выполнение важных и особо важных заданий.

Стимулирующие выплаты устанавливаются в пределах фонда оплаты труда и их количество для конкретного работника не ограничивается.

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

* 1. Стимулирующая выплата за квалификационную категорию работникам может быть назначена однократно при прохождении аттестации на первую или высшую категорию. Порядок, условия и конкретные размеры стимулирующей выплаты за квалификационную категорию устанавливается в положении о системе оплаты труда работников.
  2. Стимулирующие надбавки за ученую степень устанавливаются от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы в размере:
* кандидат наук - от 8 до 16%;
* доктор наук - от 10 до 20%.

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

* 1. Стимулирующая надбавка за почетные звания, нагрудные знаки и другие отличия устанавливается от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы работникам, имеющим:
     1. Почетные звания: «Ветеран сферы воспитания и образования», «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», «Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации», «Народный учитель», «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель», «Заслуженный тренер», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный мастер спорта», «Мастер спорта международного класса», «Мастер спорта России международного класса», «Мастер спорта России», «Гроссмейстер России», «Гроссмейстер по шахматам (шашкам)», медаль Л.С. Выгодского и другие почетные звания, соответствующие профилю выполняемой работы, устанавливаются в размере до 25%;
     2. Нагрудные знаки: «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации», «За милосердие и благотворительность», «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Отличник народного просвещения», «Отличник физической культуры», «медалью К.Д.Ушинского» и другие, соответствующие профилю выполняемой работы, устанавливаются в размере до 20%;
     3. Государственные награды: медаль ордена «За заслуги перед Отечеством»  
        I, II степени, знак отличия «За безупречную службу» и другие государственные награды, устанавливаются в размере до 25%;
     4. Почетную грамоту Президента Российской Федерации, Министерства просвещения Российской Федерации, отраслевых Министерств РФ, устанавливаются в размере до 15%;
     5. Знак отличия Министерства просвещения Российской Федерации «Отличник просвещения» устанавливается в размере от 25% до 50%.
     6. Благодарность Президента Российской Федерации и благодарность Министерства просвещения Российской Федерации устанавливается в размере от 5% до 10%.
  2. При наличии у работника права на выплату надбавки по основаниям пунктов 4.4.1. - 4.4.6., надбавка устанавливается по одному из оснований по выбору на основании письменного заявления работника.
  3. Надбавки, указанные в пунктах 4.2. - 4.4, устанавливаются работникам Учреждений в конкретных размерах и на условиях, установленных в Положении о системе оплате труда работников Учреждения, но не ниже чем в размерах, установленных в настоящем тарифном соглашении.
  4. Надбавка за продолжительность непрерывной работы может быть предусмотрена и установлена работникам Учреждений в порядке, условиях и размерах, определенных в положении о системе оплаты труда работников Учреждения (при наличии целесообразности ее установления).
  5. Качественные показатели эффективности деятельности работников учреждений устанавливаются в Положении о системе оплаты труда работников учреждения по каждой должности и профессии с учетом достижения целей и показателей эффективности деятельности учреждения и должны быть направлены на эффективное выполнение их должностных (профессиональных) обязанностей, а также должны быть проверяемы измеримы.
     1. Рекомендуемые качественные показатели эффективности деятельности Учреждения, учитываемые при определении надбавок стимулирующего характера педагогических работников:

|  |  |
| --- | --- |
| № п/п | Перечень показателей оценки эффективности деятельности педагогических работников Учреждения\* |
| 1 | Динамика индивидуальных образовательных результатов обучающихся (по итогам мероприятий внутришкольного контроля, промежуточной и итоговой аттестации, Всероссийских проверочных работ, процедур независимой оценки качества, региональных, всероссийских и международных исследований) |
| 2 | Положительная динамика метапредметных результатов обучающихся (студентов) |
| 3 | Результативность участия обучающихся в олимпиадах, конкурсах, турнирах конференциях различного уровня в соответствии с Всероссийским, региональным и районным календарём событий |
| 4 | Процент занятий, проводимых с использованием практико-ориентированных технологий |
| 5 | Процент занятий, проводимых с применением интерактивных форм обучения |
| 6 | Процент обучающихся, занятых во внеурочной деятельности, дополнительном образовании, в том числе через формы партнерства с учреждениями дополнительного образования, организациями культуры, спорта, молодежной политики, иными организациями |
| 7 | Процент учеников, обучающихся по данному предмету по индивидуальным образовательным программам |
| 8 | Результативность коррекционно-развивающей работы с обучающимися, в том числе имеющими инвалидность и ограниченные возможности здоровья |
| 9 | Результаты организации и проведения мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья обучающихся (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 обучающимися уроков без уважительной причины |
| 13 | Результативность работы по профориентации и социализации обучающихся |
| 14 | Индивидуальная работа с семьями обучающихся |
| 15 | Оказание консультативной помощи обучающимся в период ГИА |
| 16 | Результативность профориентационной работы |
| 17 | Степень взаимодействия с родителями (законными представителями) обучающихся |
| 18 | Результативность участия в работе экспериментальных, инновационных площадок, проектах разного уровня |
| 19 | Результаты трансляции профессионального опыта (открытые уроки, мастер- классы, выступления на конференциях, семинарах, методических объединениях, профессиональные конкурсы различных уровней) |
| 20 | Наличие портфолио педагога и обучающихся |
| 21 | Наличие блога педагога и частота обращения обучающихся и родителей (законных представителей) на имеющийся Интернет-ресурс |
| 22 | Снижение частоты обоснованных обращений обучающихся, родителей (законных представителей), педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокой уровень решения конфликтных ситуаций |
| 23 | Степень удовлетворённости преподаванием предмета по результатам опроса всех участников образовательных отношений |
| 24 | Качественное ведение электронной базы данных ГИС НСО «Электронная школа» (информационное отражения состояния по учету контингента обучающихся и ведению текущей успеваемости, обеспечения достоверности и актуальности информации) |

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

* + 1. Рекомендуемые качественные показатели эффективности деятельности Учреждения для установления надбавки за качественные показатели эффективности руководителям:

Таблица 1

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Перечень критериев оценки эффективности | Перечень показателей оценки эффективности | Значения показателей | Размер стимулирующих выплат, (% от должностного оклада) в зависимости от типа образовательного учреждения | | |
|  | СОШ | ДОУ | ДОД |
|  |
| 1 | Соответствие деятельности Учреждения требованиям законодательства в сфере образования | отсутствие предписаний надзорных органов, объективных жалоб | отсутствие | 30 | 30 | 30 |
| 2 | Эффективность организации образовательной деятельности | динамика учебных результатов обучающихся (результатов итоговой аттестации, сводных данных успеваемости и качества знаний учащихся разных ступеней образования) | результаты ГИА не ниже среднего по кластеру учреждений | 15 | - | - |
| удельный вес численности выпускников очной формы обучения, трудоустроившихся в течение одного года после окончания по полученной специальности, в общей их численности: не ниже среднего по области, установленного распоряжением Правительства Новосибирской области от 23.04.2013 № 192-рп  не менее 80 процентов | - | - | - |
| Наличие положительной динамики результатов государственной итоговой аттестации обучающихся | 38 | - | - |
| динамика внеучебных достижений обучающихся (участие во внутренних, внешних мероприятиях,  конференциях, форумах и т. п.) | наличие участников (лауреатов и победителей) олимпиад, конкурсов, конференций и пр.: |  |  |  |
| международного уровня | 7 |  | 13 |
| всероссийского уровня | 5 |  | 10 |
| регионального уровня | 4 |  | 7 |
| муниципального уровня | 2 |  | 4 |
| качество профориентационной работы | наличие конкурса при поступлении на очную форму обучения по программам СПО за счёт областного средств бюджета Новосибирской области | - | - | - |
| наличие реализуемой модели профориентационного взаимодействия | 8 | 8 | 8 |
| реализация социокультурных проектов | наличие реализуемых социокультурных проектов (школьный музей, театр, социальные проекты, научное общество студентов (учащихся) и др.): |  |  |  |
| международного уровня; | 5 | 18 | 8 |
| всероссийского уровня; | 5 | 14 | 8 |
| регионального уровня, | 4 | 10 | 7 |
| муниципального уровня; | 3 | 7 | 6 |
| уровня учреждения | 2 | 3 | 5 |
| правонарушения, совершённые обучающимися | отсутствие | 11 | - | - |
| сохранность контингента | От 99 до 100  От 95 до 98  От 90 до 94 | 8  6  5 | 30  29  27 | 34  30  26 |
| создание условий для реализации различных моделей внеурочной занятости, дополнительного образования обучающихся, в том числе партнерство с учреждениями дополнительного образования, культуры, спорта, молодежной политики | наличие | 7 | 34 | 19 |
| создание условий для индивидуализации образования, в том числе для обучающихся с ОВЗ и инвалидов | наличие | 15 | 19 | 11 |
|  |  | наличие положительной динамики результатов мониторинга здоровья обучающихся | наличие | 3 | 3 | 3 |
| 3 | Повышение качества кадрового обеспечения образовательного процесса | создание условий для профессионального роста педагогических работников | удельный вес численности штатных педагогических работников, которым при прохождении аттестации присвоена I или высшая квалификационная категория от общей численности штатных педагогических работников, подлежащих аттестации, не менее 65 % | 7 | 11 | 7 |
| положительная (устойчивая) динамика системного привлечения молодых педагогических работников | доля педагогических работников Учреждения в возрасте до 35 лет от общей численности штатных педагогических работников не менее 23% | 7 | 7 | 7 |
| обеспечение своевременного повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников образовательного учреждения в соответствии с направлениями модернизации образования | 100% работников образовательного учреждения обеспечены своевременным повышением квалификации и профессиональной переподготовки работников образовательного учреждения в соответствии с направлениями модернизации образования | 11 | 11 | 1 |
| участие работников образовательного учреждения в работе экспериментальных, инновационных, стажировочных площадок, проектах разного уровня, конкурсах профессионального мастерства, в реализации проекта «Интерактивное министерство» | Наличие участия работников образовательного учреждения участвуют в работе экспериментальных, инновационных, стажировочных площадок, проектах разного уровня, конкурсах профессионального мастерства, в реализации проекта «Интерактивное министерство» | 8 | 8 | 7 |
| 4 | Создание комфортных условий для участников образовательных отношений | обеспечение психологического комфорта и безопасных условий профессиональной деятельности педагогических кадров | отсутствие производственного травматизма и профессиональных заболеваний | 4 | 4 | 4 |
| охват специальной оценкой условий труда 100%-50% | 5 | 5 | 5 |
| отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников Учреждения | 4 | 4 | 4 |
| повышение средней заработной платы работников учреждения в отчётном году по сравнению с предшествующим годом без учёта повышения размера заработной платы в соответствии с нормативными правовыми актами Губернатора Новосибирской области и Правительства Новосибирской области | есть | 5 | 5 | 5 |
|  |  | отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) обучающихся | да | 13 | 13 | 13 |
| своевременная подготовка учреждения к новому учебному году | наличие | 3 | 3 | 3 |
| 5 | Повышение открытости и демократизации управления образовательным учреждением | функционирование системы государственно - общественного управления | Наличие в Учреждении: |  |  |  |
| реализованных Учреждением эффективных управленческих решений, принятых с участием органов государственно-общественного управления (по развитию материально-технической базы, стимулированию персонала и т. д.) | 14 | 14 | 14 |
| Положительная динамика результативности по итогам процедур независимой оценки качества образования, опросов всех участников образовательных отношений | 17 | 17 | 17 |
|  |  |  | Удовлетворённость работодателей качеством подготовки специалистов не менее 70% | - | - | - |
|  |  |  | **ИТОГО:** | **До 270** | **До 270** | **До 270** |

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

- нарушения сроков выплаты заработной платы и иных выплат работникам учреждения;

- необеспечения соответствующих требований охраны труда и требований по безопасному ведению работ в отдельных сферах деятельности при наличии предписаний органов государственного контроля (надзора) за соблюдением [трудового законодательства](garantF1://12025268.5) и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права и (или) представлений профсоюзных инспекторов труда, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профессиональных союзов;

- наличия фактов установления месячной заработной платы работникам, отработавшим за этот период норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), в размере ниже [минимального размера](garantF1://10080093.0) оплаты труда или [минимальной заработной платы](garantF1://7104806.0), установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области, в случае его заключения;

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

- недостижения установленных Указами Президента Российской Федерации [от 07.05.2012 г. № 597](garantF1://70070950.0) «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», [от 01.06.2012 г. № 761](garantF1://70083566.0) «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы целевых показателей повышения заработной платы отдельных категорий работников учреждения (при условии включения в трудовой договор (в дополнительное соглашение, являющееся неотъемлемой частью трудового договора) руководителя Учреждения, ежегодных значений показателей соотношения средней заработной платы отдельных категорий работников учреждения со средней заработной платой в соответствующем субъекте Российской Федерации (в случае их установления Учреждению).

* 1. При определении размера стимулирующих выплат работникам по качественным показателям эффективности деятельности рекомендуется предусматривать зависимость по отдельным показателям, указанным в пункте 4.8.1, а также стимулирующих надбавок в пунктах 4.3 - 4.4, от объема выполненной работы (ставки, учебной нагрузки) и фактически отработанного времени (дней, часов). Конкретные условия, порядок и размеры стимулирования работников определяются в положении о системе оплаты труда работников Учреждения, руководителям – муниципальным правовым актом Новосибирского района Новосибирской области.
  2. Конкретные размеры надбавки за качественные показатели эффективности деятельности работнику Учреждения определяются (исчисляются) созданной в Учреждении комиссией по установлению стимулирующих выплат работникам, действующей в Учреждении согласно положению о системе оплаты труда работников, в котором должен быть предусмотрен порядке ее работы и принятия решений (далее - Комиссия).
     1. В компетенцию Комиссии входит оценка материалов по самоанализу деятельности работников в соответствии с критериями за качественные показатели эффективности деятельности, утвержденными в положении о системе оплаты труда работников.
     2. В состав Комиссии могут входить: заместители руководителя, руководители структурных подразделений (за исключением руководителя Учреждения), работники (по категориям персонала) и председатель первичной профсоюзной организации. Состав Комиссии избирается общим собранием работников (конференцией) простым большинством голосов и утверждается приказом руководителя Учреждения.
     3. Периодичность заседаний Комиссии определяется положением о системе оплаты труда работников. На заседании Комиссия:

- выбирает председателя и секретаря Комиссии;

- рассматривает материалы по самоанализу деятельности работников, которые прилагаются к протоколу, который подписывается всеми членами Комиссии;

- заслушивает мнение руководителя Учреждения (заместителей);

- определяет (исчисляет) размер стимулирующих выплат работникам путем открытого голосования, большинством голосов в присутствии не менее половины членов Комиссии от установленной положением о системе оплаты труда работников численности.

* + 1. Решение о выплате стимулирующих надбавок конкретному работнику оформляется приказом руководителя учреждения на основании протокола Комиссии.
  1. Выплаты стимулирующего характера руководителям Учреждений определяются Комиссией по проведению оценки деятельности руководителей муниципальных образовательных учреждений Новосибирского района Новосибирской области, в порядке, предусмотренном положением о комиссии и положением об оплате труда руководителей Учреждений.

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

* 1. Премии по итогам календарного периода.

В положении о системе оплаты труда работников может быть определен порядок, условия и размеры для назначения работникам премии по итогам календарного периода. По результатам выполнения качественных показателей эффективности деятельности работника, ему могут устанавливаться премии по итогам календарного периода в соответствии с порядком, установленным пунктом 4.10.

Выплата премии по итогам календарного периода руководителю Учреждения устанавливается Администрацией в пределах средств, направленных на оплату труда руководителя, согласно положению об оплате труда руководителей Учреждений.

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

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

Администрация вправе производить единовременное премирование руководителей Учреждений за выполнение важных и особо важных заданий. Выплата премии за выполнение важного и особо важного задания руководителю Учреждения устанавливается распоряжением администрации в пределах средств, направленных на оплату труда руководителя, согласно положению об оплате труда руководителей Учреждений.

**V. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

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

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