

Приложение № 3
к Территориальному отраслевому соглашению
по учреждениям, находящимся в ведении
управления образования администрации
Коченевского района Новосибирской области
на 2023-2025 годы

**ОТРАСЛЕВОЕ
ТАРИФНОЕ СОГЛАШЕНИЕ**

I. Общие положения

1.1. Настоящее Отраслевое тарифное соглашение является основой для разработки руководителем образовательного учреждения Положения о системе оплаты труда работников учреждения, которое принимается с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

1.2. Соглашение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Новосибирской области от 26 июня 2018 г. № 272-п «Об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и размеров предельного уровня соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников государственных учреждений Новосибирской области» в целях наиболее полного учета отраслевых факторов сложности труда и отраслевых особенностей условий труда при оплате труда работника.

1.3. Соглашение предусматривает единые принципы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций Коченевского района Новосибирской области (далее – Учреждения) на основе должностных окладов (окладов), ставок заработной платы, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера в пределах фонда оплаты труда.

1.4. Фонд оплаты труда работников 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 Коченевского района 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.

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

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

➤ количества обучающихся (воспитанников) в Учреждении;

➤ поправочных коэффициентов, используемых при расчете объемов финансирования государственных образовательных учреждений Новосибирской области и муниципальных образовательных учреждений на территории Новосибирской области, применяемых к фонду оплаты труда, рассчитанному по нормативам финансового обеспечения и учитывающих:

✓ особенности деятельности образовательных организаций, реализующих основные общеобразовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования в муниципальных общеобразовательных организациях;

✓ особенности деятельности образовательных организаций, реализующих образовательные программы дошкольного образования в муниципальных дошкольных образовательных организациях и в муниципальных общеобразовательных организациях;

✓ особенности деятельности образовательных организаций, реализующих образовательные программы дошкольного образования в муниципальных дошкольных образовательных организациях;

✓ индивидуальные особенности деятельности образовательных организаций, реализующих основные общеобразовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования в муниципальных общеобразовательных организациях, применяемые к фонду оплаты труда (для муниципальных районов и городских округов для выравнивания бюджетной обеспеченности).

1.4.1. 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 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.

1.4.2. 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 и автономной образовательной организации, в смете казенной образовательной организации.

1.4.3. 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».

Руководитель общеобразовательной организации формирует и утверждает штатное расписание образовательной организации в пределах базовой части фонда оплаты труда. При этом доля фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс, не может быть меньше фактического уровня за предыдущий финансовый год (кроме случаев, связанных со снижением объема оказываемых 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 3.11. настоящего тарифного соглашения.

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 федеральных государственных образовательных стандартов в полном объеме.

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

1.5. 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, носящих обязательный характер в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников

Учреждения с учетом мнения первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников с письменным ознакомлением данных работников под подпись:

- ✓ на учебный год - до 1 сентября, 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 обучении детей в больнице, в санатории и др.

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.

1.6. 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.

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

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

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.

1.9. 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»).

1.10. Штатное расписание Учреждения формируется руководителем Учреждения самостоятельно и утверждается Главой района, 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 |
| 201-300 | не более 3 |
| 301-1000 | не более 4 |
| более 1000 | не более 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 не более 3 штатных единиц.

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

1.11. Наименования должностей и профессий работников Учреждений и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих, Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих или соответствующим положениям профессиональных стандартов.

1.12. 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.

II. Система оплаты труда

и размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников Учреждений

2.1. 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, главных бухгалтеров и размеры предельных уровней соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников Учреждений.

2.2. 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 Правительства Новосибирской области от 26 июня 2018 г. N 272-п "Об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и размеров предельного уровня соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников государственных учреждений Новосибирской области", на основании настоящего отраслевого тарифного соглашения.

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

Трудовой договор заключается на основе примерной формы трудового договора с работником государственного (муниципального) учреждения в соответствии с приложением N 3 к

Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 N 2190-р.

2.4. Оплата труда работников Учреждений включает:

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

2.5. Размеры должностных окладов (окладов), ставок заработной платы работников по отраслевым должностям на основе профессиональных квалификационных групп, квалификационных уровней, уровней (подуровней) квалификаций (утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 5 мая 2008 г. № 216-н):

2.5.1. Размеры должностных окладов руководителей структурных подразделений:

2.5.1.1. 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 общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей <*> | |
| | 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. | |
| | 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 квалификационный уровень: | |

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

2.5.1.2. Размеры должностных окладов руководителей структурных подразделений <*>:

| N 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, 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 |

<*> Должность руководителя структурного подразделения вводится при наличии в подчинении не

менее 3 человек.

2.5.1.3. Размеры должностных окладов по должностям служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы должностей:

| | Наименование должности и требования к квалификации | Должностной оклад, рублей |
|---|---|---------------------------|
| 1 | <i>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»)</i> | 12 903 |

2.5.2. Размеры должностных окладов заместителей руководителя 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.

2.5.3. 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 в сторону увеличения.

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 2.5.4. 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.

2.5.4. 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 | 10 472 |
| 2 квалификационный уровень | Инструктор-методист, концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, тренер-преподаватель | 10 923 |
| 3 квалификационный уровень | Воспитатель, мастер производственного обучения, методист, педагог-психолог, старший инструктор-методист, старший педагог дополнительного образования, старший тренер-преподаватель | 11 242 |
| 4 квалификационный уровень | Преподаватель, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, старший методист, педагог-библиотекарь, тьютор, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед) | 11 451 |

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

| Квалификационные уровни | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Должностной оклад, рублей |
|-------------------------|--|---------------------------|
| | советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями | 11 451 |

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

2.5.5.1. первого уровня:

| Квалификационные уровни | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Должностной оклад, рублей |
|-------------------------|--|---------------------------|
| - | Вожатый, помощник воспитателя, секретарь учебной части | 7 810 |

2.5.5.2. второго уровня:

| Квалификационные уровни | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Должностной оклад, рублей |
|----------------------------|--|---------------------------|
| 1 квалификационный уровень | Младший воспитатель | 8 052 |
| 2 квалификационный уровень | Диспетчер образовательного учреждения | 8 371 |

2.6. Размеры окладов по профессиональным квалификационным группам должностей работников, осуществляющих деятельность в области гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, обеспечения пожарной безопасности и безопасности людей на водных объектах:

| Квалификационные уровни | Наименования должностей | Размер должностного оклада, рублей |
|--|---------------------------------|------------------------------------|
| Профессиональная квалификационная группа второго уровня | | |
| 2 квалификационный уровень | Специалист гражданской обороны: | |
| | без категории | 8 998 |
| | II категории | 9 383 |
| | I категории | 9 779 |
| | ведущий | 10 164 |

2.7. Размеры должностных окладов по общеотраслевым должностям служащих, окладов по общеотраслевым профессиям рабочих установлены в приказе министерства труда и социального развития Новосибирской области от 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».

Требования к квалификации по должностям, указанным в пунктах 2.5. - 2.14, установлены в Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих по соответствующим разделам либо в соответствующих профессиональных стандартах.

III. Виды выплат компенсационного характера

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

- ✓ доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- ✓ доплата за работу в ночное время;
- ✓ доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- ✓ доплата за сверхурочную работу;
- ✓ доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором);
- ✓ доплата за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;
- ✓ доплата, связанная с особенностями деятельности отдельных видов учреждений и отдельных категорий работников;
- ✓ 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»).

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

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

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

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

3.3. 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)*.

3.4. 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.

3.5. 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 детских оздоровительных лагерях, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой.

3.6. 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.

3.7. Дополнительная оплата производится в соответствии со статьей 60.2 Трудового Кодекса Российской Федерации за дополнительную работу с письменного согласия работника (совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника) по другой или такой же профессии (должности) наряду с работой, определенной трудовым договором. Размер доплаты определяется в размере не ниже 100% должностного оклада (оклада) по совмещаемой должности с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.8. За работу в сельской местности - руководителям и специалистам Учреждений образования, работающим в сельской местности, оплата производится в размере 25% за фактически отработанное время (выполненный объем работы) из расчета оплаты по должностному окладу, ставки заработной платы.

3.9. Надбавка к должностному окладу за работу со сведениями, имеющими степень секретности работникам Учреждений, допущенным к государственной тайне на постоянной основе*:

«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 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 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

3.9. 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 программ дошкольного образования (в группах компенсирующей направленности) в дошкольных образовательных организациях и в общеобразовательных организациях | педагогические работники | 20 |
| | | другие работники | 15 |
| 2 | Образовательные учреждения, имеющие классы, группы с детьми-сиротами и детьми, оставшимися без попечения родителей | педагогические работники | 20* |
| 3 | Общеобразовательные учреждения, осуществляющие обучение на дому, в медицинской организации | педагогические работники | 20 |
| 4 | Общеобразовательные учреждения, осуществляющие обучение в классах, группах с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий | педагогические работники | 20* |
| 5 | Образовательные учреждения (классы (группы) с углубленным изучением отдельных учебных предметов, предметных областей соответствующей образовательной программы | педагогические работники | 15 |
| 6 | 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 | педагогические работники | 15 |

| № п/п | Учреждения (классы, группы), условия деятельности | Категории должностей, работников | Размер доплаты, % от оплаты по должностному окладу (окладу), ставки заработной платы |
|-------|---|--|--|
| | искусств, с интегрированными с образовательными программами основного общего и среднего общего образования | | |
| 7 | 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 |
| 8 | Образовательные учреждения, имеющие классы, группы, за часы обучения на родном и иностранном языке (кроме русского) | педагогические работники | 15 |
| 9 | Образовательные учреждения, имеющие классы, группы, при обучении детей, не владеющих русским языком | педагогические работники | 15* |
| 10 | Учреждения (классы, группы) с углубленным изучением иностранного языка за обучение на иностранном языке и применение его при обучении (воспитании) | по иностранному языку, по производственному обучению, педагогические работники | 15 |
| 11 | 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 |
| 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 | педагогические работники | 15 |
| | | другие работники | 10 |

| № п/п | Учреждения (классы, группы), условия деятельности | Категории должностей, работников | Размер доплаты, % от оплаты по должностному окладу (окладу), ставки заработной платы |
|-------|--|---------------------------------------|--|
| | и процедур (кроме указанных в строке 25) | | |
| 16 | Центры психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи | педагогические, медицинские работники | 20 |
| | | другие работники | 15 |
| 17 | Общеобразовательные учреждения, осуществляющие инклюзивное обучение (воспитание) детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов по адаптированным образовательным программам в классах, группах | педагогические работники | 20* |
| 18 | Общеобразовательные учреждения, осуществляющие индивидуальное обучение детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов по адаптированным образовательным программам | педагогические работники | 20 |
| 19 | Образовательные учреждения, реализующие программы дошкольного образования, осуществляющие инклюзивное обучение (воспитание) детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов по адаптированным образовательным программам в группах общеразвивающей направленности | 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.

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 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).

3.10. 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 в размере, порядке и на условиях, установленных коллективным договором, локальным нормативным актом.

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

3.11.1. 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 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 СП;

✓ 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;
 - 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";
- 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.

3.11.2. 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 и другую.

3.12. К доплате за классное руководство, осуществляемой из специальной части фонда оплаты труда, с 01 сентября 2020 г. педагогическим работникам общеобразовательных организаций, а также к доплате за классное руководство (кураторство), работникам профессиональных образовательных учреждений, реализующих образовательные программы профессионального образования, устанавливается ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство в размере 5 000 рублей в соответствии с постановлением Правительства Новосибирской области от 18.08.2020 № 341-п «О вознаграждении за классное руководство (кураторство) педагогическим работникам государственных образовательных организаций Новосибирской области и муниципальных образовательных организаций, расположенных на территории Новосибирской области, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы, а также педагогическим работникам государственных профессиональных образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, в том числе программы профессионального обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья».

3.13. Размеры компенсационных выплат, установленные в Положении о системе оплаты труда работников Учреждения, не могут быть ниже, а условия их осуществления не должны быть ухудшены по сравнению с размерами и условиями, установленными федеральным законодательством и законодательством Новосибирской области, настоящим Отраслевым Соглашением, коллективным договором.

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

***Примечание**

Доплата за классное руководство в общеобразовательных учреждениях 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.

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.

IV. Виды выплат стимулирующего характера

4.1. Работникам Учреждений 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;
- ✓ премии по итогам календарного периода;
- ✓ премии за выполнение важных и особо важных заданий;
- ✓ иные выплаты стимулирующего характера.

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

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

4.4. 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.

4.4.1. 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.

4.4.2. 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 основной должности, а также совместителям из числа работников предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления в сфере образования, учебно-методических кабинетов, центров), осуществляющим педагогическую работу в одном образовательном Учреждении.

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

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

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

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

4.6.1. 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», «Гроссмейстер по шахматам (шашкам)», «Заслуженный деятель искусств», «Народный артист», «Заслуженный артист», медаль Л.С. Выгодского и другие почетные звания, соответствующие профилю выполняемой работы, устанавливаются в размере до 25%;

4.6.2. 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 менее 25%;

4.6.3. Нагрудные знаки: «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации», «За милосердие и благотворительность», «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации», «Отличник народного просвещения», «Отличник физической культуры», «Почетный наставник», «За верность профессии», «Молодость и Профессионализм», медалью К.Д.Ушинского и другие, соответствующие профилю выполняемой работы, устанавливаются в размере до 20%;

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

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

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

4.6.7. Благодарность Президента Российской Федерации и благодарность Министерства просвещения Российской Федерации устанавливается в размере от 5% до 10%.

4.7. При наличии у работника нескольких почетных званий, нагрудных знаков и других отличий, соответствующих профилю работы, по основаниям пунктов 4.6.1. - 4.6.7. надбавка устанавливается только по основной педагогической должности по одному из оснований по выбору на основании письменного заявления работника.

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

4.9. Надбавка за продолжительность непрерывной работы может быть предусмотрена и установлена работникам Учреждений по основной должности в порядке и размерах (рекомендуется до 30% должностного оклада, ставки заработной платы), установленных в Положении о системе оплаты труда работников Учреждения.

4.10. 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.

4.11. 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.

4.11.1. 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 учеников, обучающихся по данному предмету по индивидуальным образовательным программам |
| 8 | Результативность диагностической, коррекционно-развивающей, консультационной, просветительской работы, в том числе с детьми, имеющими 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 | Результативность участия в работе экспериментальных, инновационных, стажировочных площадок, проектах разного уровня |
| 16 | Результаты трансляции профессионального опыта (открытые уроки, мастер-классы, выступления на конференциях, семинарах, методических объединениях, профессиональные конкурсы различных уровней) |
| 17 | Наличие портфолио педагога и обучающихся |
| 18 | Наличие блога педагога и частота обращения учащихся и родителей на имеющийся Интернет-ресурс |
| 19 | Снижение частоты обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокой уровень решения конфликтных ситуаций |
| 20 | Степень удовлетворённости преподаванием предмета с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий по результатам опроса всех участников образовательных отношений |
| 21 | Качественное ведение электронной базы данных ГИС НСО «Электронная школа» (информационное отражения состояния по учету контингента обучающихся и ведению текущей успеваемости, обеспечения достоверности и актуальности информации) |
| 22 | Эффективное внедрение и использование педагогических технологий организации дистанционной учебной деятельности |
| 23 | Эффективное внедрение и использование дистанционных технологий при проведении консультирования, коррекционно-развивающих занятий, оказания услуг ПМПК детям и родителям |
| 24 | За осуществление подготовки учебных комплексов по новым дисциплинам, вводимым в связи с изменением учебных планов |
| 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:

- ✓ молодым специалистам, установленные в соответствии с пунктами 6.2.9 Отраслевого Соглашения;
- ✓ за наставничество (в размере не менее 15% от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы);
- ✓ за осуществление деятельности по организации творческих, интеллектуальных, научных и других объединений учащихся (например, научных обществ учащихся);
- ✓ за осуществление учителями (преподавателями) физической культуры деятельности организации школьных, студенческих спортивных клубов;
- ✓ 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.

4.12. Рекомендовать при определении размера стимулирующих выплат работникам по качественным показателям эффективности деятельности предусматривать зависимость

по отдельным показателям, рекомендованным в пункте 4.11.1., от объема выполненной работы (учебной нагрузки) и фактически отработанного времени (дней, часов). Конкретные условия, порядок и размеры стимулирующих выплат работникам учреждения устанавливаются в Положении о системе оплаты труда работников Учреждения.

4.13. 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).

4.13.1. В компетенцию Комиссии входит оценка материалов по самоанализу 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.

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

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

- ✓ ведет протокол, который подписывается всеми членами Комиссии;
- ✓ заслушивает мнение руководителя Учреждения (заместителей);
- ✓ рассматривает листы оценки деятельности работников (с оцениванием деятельности непосредственно самим работником, его руководителем), с отражением итоговых оценок по деятельности каждого работника, которые прилагаются к протоколу;
- ✓ принимает решение по установлению стимулирующих выплат работникам большинством голосов путем открытого голосования в присутствии не менее половины членов комиссии;
- ✓ осуществляет подсчет баллов и их стоимость, и (или) процентов с отражением итоговых значений в протоколе.

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

4.14. Премирование работников (в том числе совместителям) устанавливается в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников, в котором определяется порядок, условия и размеры для назначения работникам премий. Премии по итогам календарного периода и премии за выполнение важных и особо важных заданий работникам Учреждения максимальными размерами не ограничиваются.

4.14.1. Премии по итогам календарного периода.

Премии по итогам календарного периода работнику Учреждения устанавливаются приказом руководителя Учреждения по результатам выполнения качественных показателей эффективности деятельности работника. Размер премии работнику определяет руководитель Учреждения на основании предложений комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам Учреждения, созданной в Учреждении.

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.

4.14.2. Премии за выполнение важных и особо важных заданий.

Руководители Учреждений вправе выносить предложения на Комиссию 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.

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

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

4.17. 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.

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

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

5.1. Условия оплаты труда руководителя Учреждения устанавливаются трудовым договором между администрацией Коченевского района Новосибирской области и руководителем Учреждения в соответствии с системой оплаты труда, установленной настоящим тарифным соглашением.

Трудовой договор заключается на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 N 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения".

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

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

5.3.1. Показатели и порядок отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителей:

| № п/п | Показатели | Условия | Кол-во баллов |
|-------|--|---|---------------|
| 1 | Количество обучающихся (воспитанников) - в образовательных учреждениях (за исключением учреждений дополнительного образования) - в учреждениях дополнительного образования | из расчета за каждого обучающегося (воспитанника) | 0,5 0,3 |
| 2 | Количество дошкольных групп в образовательных учреждениях | из расчета за группу | 10 |
| 3 | 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 |
| 4 | Превышение плановой (проектной) наполняемости (по классам (группам) или по количеству обучающихся) в общеобразовательных учреждениях | за каждые 50 чел. или каждые 2 класса (группы) | 15 |
| 5 | Количество работников в образовательном учреждении | за каждого работника | 0,3 |

| № п/п | Показатели | Условия | Кол-во баллов |
|-------|--|--|-------------------------|
| 6 | Наличие: - групп продленного дня - подготовительных групп - выездных занятий на предприятиях, работы в районах области и других регионах | за каждую группу за каждую группу за каждую группу | до 20 10 до 10 |
| 7 | Работа образовательного учреждения в две смены | - | 5 |
| 8 | Наличие филиалов при образовательном учреждении с количеством обучающихся | за каждое указанное структурное подразделение: до 100 человек от 100 до 200 человек свыше 200 человек | до 20 до 30 до 50 |
| 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 учебно-производственных мастерских | за каждую мастерскую | до 10 |
| 12 | 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 |
| 13 | Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой | за каждый вид | до 15 |
| 14 | Наличие оборудованной и используемой в образовательном процессе библиотеки | - | до 5 |
| 15 | Размещение образовательного учреждения в нескольких обособленных зданиях | за каждое здание, отдельно стоящее (помимо основного) дополнительно | 5, но не более 20 |
| 16 | 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 |
| 17 | Наличие оборудованного и используемого в образовательном процессе концертного зала | за каждый класс | до 10 |
| 18 | Наличие уникальных (коллекционных), заказных музыкальных инструментов и оборудования для творчества | за каждую единицу | 3 |
| 19 | 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 |

| № п/п | Показатели | Условия | Кол-во баллов |
|-------|---|--|-----------------------------------|
| 20 | Наличие специально оборудованных и используемых в образовательном процессе студий звукозаписи, мастерских по реставрации, ремонту, настройке музыкальных инструментов, специальной - осветительной, звуковой и др. аппаратуры | за каждый вид | до 15 |
| 21 | Наличие оборудованного и используемого по целевому назначению музея (выставочного зала) | за каждый музей (выставочный зал) | до 10, но не более 20 |
| 22 | Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га), парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц | за каждый вид | до 50 |
| 23 | Размер посевных площадей учебных хозяйств | за каждые 100 га | 5 |
| 24 | Наличие собственных: котельной, очистных и других сооружений | за каждый вид | до 20 |
| 25 | Наличие: автотранспортных средств, сельхозмашин, строительной и другой самоходной техники на балансе образовательного учреждения; учебных полигонов, автодромов, трактородромов | за каждую единицу за каждую единицу | до 3, но не более 20 до 15 |
| 26 | 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 |
| 27 | 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 |
| 28 | Подготовка учащихся к конкурсам | за каждого лауреата и дипломанта: международного, всероссийского и регионального конкурсов; областного и районного конкурсов | 5 3 |
| 29 | Подготовка и проведение предметных олимпиад | за количество олимпиад | 10 |
| 30 | Наличие школы (сектора) педагогической практики, методического кабинета для организации деятельности учреждений образования соответствующего профиля | - | до 10 |
| 31 | Работа образовательного учреждения в режиме инновации и эксперимента в соответствии с решением органа управления | - | 20 |
| 32 | Прочие показатели (на усмотрение Управления образования) | - | до 20 |

5.3.2. 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).

5.3.3. 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 Управления образования | 501 и более | до 500 | до 350 | до 200 |

1) Отнесение Учреждений к одной из групп по оплате труда производится администрацией Коченевского района Новосибирской области на основании результата оценки Управлением образования сложности руководства Учреждением по показателям его деятельности.

2) Группа по оплате труда устанавливается не чаще одного раза в год на основании документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы 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, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

5) Администрация Коченевского района Новосибирской области 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.

6) Учреждения представляют в Управление образования документы, подтверждающие наличие соответствующих объемов работы Учреждения.

7) Решение об отнесении Учреждений к группам по оплате труда руководителей оформляются постановлением администрации Коченевского района Новосибирской области.

5.4. Размеры должностных окладов руководителей устанавливаются в соответствии с постановлением администрации Коченевского района Новосибирской области по группам по оплате труда руководителей:

| № п/п | Наименование должности | Должностной оклад, рублей |
|-------|---|---------------------------|
| 1 | Руководитель (директор) 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 |

5.5. Размеры должностных окладов заместителей руководителя (заместителей директора, заместителей заведующего) и заместителей главных бухгалтеров 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.

5.6. Размеры должностного оклада главного бухгалтера Учреждения устанавливаются в соответствии с постановлением администрации Коченевского района Новосибирской области по группам по оплате труда руководителей:

| № п/п | Наименование должности | Должностной оклад, рублей |
|-------|--|---------------------------|
| 1 | Главный бухгалтер | |
| | I группа по оплате труда руководителей | 18 260 |
| | II группа по оплате труда руководителей | 14 443 |
| | III группа по оплате труда руководителей | 13 530 |
| | IV группа по оплате труда руководителей | 13 134 |

5.7. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретному руководителю Учреждения устанавливаются трудовым договором в соответствии с настоящим отраслевым тарифным соглашением.

5.8. Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя, главным бухгалтерам Учреждений осуществляются в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников Учреждения.

5.9. Выполнение руководителями Учреждений, их заместителями и главными бухгалтерами дополнительной работы по совмещению и внутреннему совместительству разрешается в случаях замены временно отсутствующего специалиста по основной деятельности. Решения о работе по совмещению и внутреннему совместительству в отношении руководителей Учреждений принимаются Главой района, заместителей руководителей и главных бухгалтеров - руководителями Учреждений.

5.10. Доплаты за особенности деятельности Учреждения руководителю Учреждения и заместителям руководителя:

| № 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 | 20 |
| 2 | Психолого-педагогические и медико-педагогические комиссии, логопедические пункты | руководители | 20 |
| 3 | 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 | 15 |
| 4 | Образовательные учреждения, реализующие программы дошкольного образования и имеющие группы комбинированной направленности, с совместным пребыванием здоровых детей и детей с ограниченными возможностями здоровья | руководители | 20 |
| 5 | Учреждения, реализующие общеобразовательные программы дошкольного образования, в группах с осуществлением квалифицированной коррекции ограниченных возможностей здоровья, в том числе в группах кратковременного пребывания | руководители, заместители руководителя по учебно-воспитательной и воспитательной работе | 20 |
| 6 | Центры психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи | руководители | 20 |

При наличии у руководителя, заместителей руководителя Учреждения права на доплату по нескольким основаниям доплата устанавливается по одному из оснований по выбору.

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

5.11. Порядок, размеры и условия назначения выплат стимулирующего характера руководителю устанавливается в настоящем тарифном соглашении, заместителям руководителей и главным бухгалтерам - в Положении о системе оплаты труда работников Учреждения соответствии с пунктами 4.1.-4.14. настоящего отраслевого тарифного соглашения.

5.11.1. Стимулирование руководителей, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений за первую и высшую квалификационную категорию устанавливается:

5.11.2. Надбавка руководителям Учреждений их заместителям и руководителям структурных подразделений устанавливается: за первую квалификационную категорию – 10 %; за высшую квалификационную категорию в размере 18% от должностного оклада. Порядок присвоения квалификационной категории руководителям определяется правовым актом администрации Коченевского района Новосибирской области, заместителям и руководителям структурных подразделений - локальным актом Учреждения.

5.12. В случае, если руководителем на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору выполняется учебная (преподавательская) работа без занятия штатной должности и руководитель имеет квалификационную категорию как педагогический работник, ему устанавливается надбавка за квалификационную категорию в размере, установленном в Положении об оплате труда работников Учреждения для работников, осуществляющих данный вид деятельности. Размер устанавливается от ставки заработной платы по должности «учитель».

5.13. Надбавки за ученую степень, ученое звание, за почетное звание, нагрудные знаки и другие отличия, за продолжительность непрерывной работы, а также единовременная выплата в случае присвоения квалификационной категории как педагогическому работнику устанавливаются руководителям Учреждения в соответствии с пунктами 4.4.-4.7. настоящего отраслевого соглашения в размере, установленном в Положении об оплате труда работников Учреждения для работников Учреждения.

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

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

Таблица 1

| N 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 | 20 | 20 | 20 |
| 2 | Эффективность организации образовательной деятельности | динамика учебных результатов обучающихся (результатов итоговой | результаты ГИА не ниже среднего по кластеру учреждений | 20 | - | - |
| | | | результаты | 40 | - | - |

| | | | | | |
|--|--|--|----|----|----|
| | аттестации, сводных данных успеваемости и качества знаний учащихся разных уровней образования) | государственной итоговой аттестации обучающихся в текущем году не ниже уровня прошлого года | | | |
| | 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 реализуемой модели профориентационного взаимодействия | 9 | - | 9 |
| | реализация социокультурных проектов | наличие реализуемых социокультурных проектов (школьный музей, театр, социальные проекты, научное общество студентов (учащихся) и др.): | | | |
| | | международного уровня | 10 | 25 | 15 |
| | | всероссийского уровня | 10 | 20 | 15 |
| | | регионального уровня | 9 | 15 | 12 |
| | | муниципального уровня | 8 | 12 | 11 |
| | | уровня учреждения | 7 | 8 | 10 |
| | правонарушения, совершенные обучающимися | отсутствие | 11 | - | - |
| | сохранность контингента, % | от 99 до 100 | 17 | 42 | 42 |
| | | от 95 до 98 | 15 | 37 | 37 |
| | | от 90 до 94 | 13 | 34 | 34 |
| | создание условий для реализации различных моделей | наличие | 15 | 41 | 26 |

| | | | | | | |
|---|--|---|---|----|----|----|
| | | внеурочной занятости, дополнительного образования обучающихся, в том числе партнерство с учреждениями дополнительного образования, культуры, спорта, молодежной политики, предприятий | | | | |
| | | создание условий для индивидуализации образования, в том числе для обучающихся с ОВЗ и инвалидов | наличие | | | |
| | | наличие положительной динамики результатов мониторинга здоровья обучающихся | наличие | | | |
| | | | | 17 | 22 | 17 |
| | | | | 5 | 7 | 5 |
| 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% | | | |
| | | 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% | | | |
| | | обеспечение своевременного повышения квалификации и профессиональной | 100% работников образовательного учреждения обеспечены своевременным повышением | | | |
| | | | | 10 | 14 | 10 |
| | | | | 8 | 8 | 8 |
| | | | | 15 | 15 | 15 |

| | | | | | | |
|---|--|--|--|----|----|----|
| | | переподготовки работников образовательного учреждения в соответствии с направлениями модернизации образования | квалификации профессиональной переподготовки работников образовательного учреждения в соответствии с направлениями модернизации образования | | | |
| | | участие работников образовательного учреждения в работе экспериментальных, инновационных, стажировочных площадок, проектах разного уровня, конкурсах профессионального мастерства | наличие работников образовательного учреждения, участвующих в работе экспериментальных, инновационных, стажировочных площадок, проектах разного уровня, конкурсах профессионального мастерства | 19 | 19 | 19 |
| 4 | Создание комфортных условий для участников образовательных отношений | обеспечение психологического комфорта и безопасных условий профессиональной деятельности педагогических кадров | отсутствие производственного травматизма и профессиональных заболеваний | 6 | 6 | 6 |
| | | | отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников Учреждения | 4 | 4 | 4 |
| | | повышение средней заработной платы работников Учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с нормативными правовыми актами Губернатора Новосибирской области и Правительства Новосибирской области | есть | 10 | 10 | 10 |
| | | сохранение достигнутого соотношения между уровнем оплаты | да | 10 | 10 | 10 |

| | | | | | | |
|---|--|---|---|--|--|----------|
| | | труда отдельных категорий работников <*> и уровнем средней заработной платы в Новосибирской области | | | | |
| | | отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) обучающихся | да | | | 18 18 18 |
| | | своевременная подготовка Учреждения к новому учебному году | наличие | | | 15 15 15 |
| 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: (по развитию материально-технической базы, стимулированию персонала и т.д.) | | | 15 15 15 |
| | | | положительная динамика результативности по итогам процедур независимой оценки качества образования, опросов всех участников образовательных отношений | | | 30 30 30 |
| 6 | Соответствие деятельности Учреждения требованиям законодательства РФ | отсутствие на первое число каждого месяца непогашенной (неурегулированной) просроченной кредиторской задолженности по государственным контрактам (договорам) на | отсутствие | | | 10 10 10 |

| | | | | |
|--|--|---|---------------------------------|--------|
| | закупку товаров, работ, услуг для обеспечения государственных нужд и / или иным контрактам (договорам), возникшей в результате действий (бездействия) руководителя учреждения | | | |
| 7 | Выполнение квоты по приему на работу инвалидов (для учреждений с численностью 35 человек и более) | 10 | 10 | 10 |
| 8 | Осуществление социального партнерства между работодателем и работниками (наличие своевременного заключенного коллективного договора, участие коллектива в культурно-оздоровительных мероприятиях, наличие системы управления охраной труда в учреждении) | 10 | 10 | 10 |
| ИТОГО: | | до 406 | до 406 | до 406 |
| Показатель, характеризующий результаты финансово-хозяйственной деятельности (% устанавливается от объема внебюджетных средств, поступивших на расчетный счет Учреждения, за исключением средств от сдачи в аренду помещений, и выплачивается из внебюджетных средств Учреждения) | | | | |
| 9 | Результаты финансово-хозяйственной деятельности | | 3,0 | |
| | Объем средств, полученных за отчетный квартал от оказания платных услуг и реализации продукции собственного производства (за вычетом уплаченных налогов), тыс. руб. | до 750,00 от 750,00 до 1 349,99 от 1 350,00 до 2 549,99 от 2 550,00 до 5 000,00 от 5 000,00 | 3,0 2,5 2,0 1,5 1,0 | |

<*> Работники учреждения, отнесенные к категориям работников, определенным Указами Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 01.06.2012 № 761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы», от 28.12.2012 № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей».

Стимулирующие выплаты за счет внебюджетных средств выплачиваются пропорционально отработанному времени.

Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности и премии по итогам календарного периода не начисляются руководителю Учреждения 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;
- ✓ не обеспечения 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 (в соответствии с пунктом 1.8. данного Тарифного соглашения);
- ✓ 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.

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.

5.16. Комиссия по установлению стимулирующих выплат руководителям Учреждений, созданная в администрации Коченевского района Новосибирской области, не реже одного раза в квартал оценивает результаты выполнения качественных показателей эффективности деятельности Учреждения и определяет конкретные размеры надбавки за качественные показатели эффективности деятельности руководителю Учреждения, которые устанавливаются постановлением администрации Коченевского района Новосибирской области.

5.17. Премии по итогам календарного периода руководителю (исполняющему обязанности руководителя) Учреждения устанавливаются распоряжением администрации Коченевского района Новосибирской области, на основании предложений комиссии по установлению стимулирующих выплат руководителям Учреждений, созданной при администрации Коченевского района Новосибирской области, по результатам выполнения качественных показателей эффективности деятельности Учреждения. Размер премии руководителю Учреждения определяет Глава района.

5.18. Премии за выполнение важных и особо важных заданий руководителям (исполняющему обязанности руководителя) Учреждений устанавливаются распоряжением администрации Коченевского района Новосибирской области, в случае выполнения важного или особо важного задания. Размер премии руководителю учреждения определяет Глава района.

5.19. Премии по итогам календарного периода и премии за выполнение важных и особо важных заданий руководителям Учреждений максимальными размерами не ограничиваются.

5.20. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера руководителю Учреждения устанавливаются трудовым договором в соответствии с системой оплаты труда, установленной настоящим тарифным соглашением.

5.21. Условия установления выплат компенсационного и стимулирующего характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру осуществляются в соответствии с Положением об оплате труда работников Учреждения.

VI. Предельный уровень соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников Учреждений

6.1. Предельный уровень соотношения среднемесячной начисленной заработной платы руководителя, а также каждого из заместителей руководителя, главного бухгалтера Учреждения, формируемый за счет всех источников финансового обеспечения, и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этого Учреждения устанавливается в зависимости от группы по оплате труда руководителей:

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

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

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

VII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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