ПРИНЯТО

Решением общего собрания
работников Учреждения
МБДОУ д/с № 325

№ 4 от «14» 09 2026 г.

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МБДОУ д/с № 325
_____ Ю. В. Панасюк

приказ № 141/1-од
«14» сентября 2026 г.

Мотивированное мнение
Первичной профсоюзной
организации МБДОУ д/с № 325 учтено

протокол № 16
от «14» сентября 2026 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения города Новосибирска «Детский сад № 325 «Академия детства»

Новосибирск, 2026

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения города Новосибирска «Детский сад № 325 «Академия детства» (далее - Положение) разработано в целях сохранения отраслевых особенностей, связанных с условиями оплаты труда, применяемыми при исчислении заработной платы работников, и определяет порядок формирования и расходования фонда оплаты труда, систему и условия оплаты труда работников учреждения.

1.2. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

– единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

– единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

– государственных гарантий по оплате труда;

– перечня видов выплат компенсационного характера;

– перечня видов выплат стимулирующего характера;

– 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»;

– постановлений мэрии г. Новосибирска от 18 сентября 2019 г. № 3477 «О Положении об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и определении предельного уровня соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников муниципальных учреждений города Новосибирска», от 17 февраля 2020 г. № 557 «О Положении об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент образования мэрии города Новосибирска»;

– Соглашения в сфере труда по муниципальным учреждениям, подведомственным департаменту образования мэрии города Новосибирска, на 2024 – 2026 годы (далее – Соглашение);

– мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. и уставом муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения города Новосибирска «Детский сад № 325 «Академия детства» (далее - Учреждение).

1.3. Система оплаты труда работникам Учреждения устанавливается с учетом:

– условий оплаты труда руководителя, его заместителя, главного бухгалтера и размеров предельного уровня соотношений среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников муниципального учреждения города Новосибирска;

– обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером

– обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации – различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

– обеспечения условий для повышения размера заработной платы работникам Учреждения и предоставления иных гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

– норм труда, в том числе для педагогических работников с учетом установленных норм педагогической нагрузки за ставку заработной платы.

1.4. Оплата труда работников учреждения включает:

– оклад (должностной оклад), ставка заработной платы – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных обязанностей) определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

– выплаты компенсационного характера;

– выплаты стимулирующего характера;

– районного коэффициента.

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

1.6. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, 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.

1.7. Работнику, работающему на условиях неполного рабочего времени, заработная плата устанавливается в размере не ниже минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы), рассчитанного про-

порционально норме рабочего времени, установленной работнику трудовым договором.

1.8. Выплата заработной платы осуществляется два раза в месяц в денежной форме (рублях) 10 числа текущего месяца и 25 числа месяца, следующего за расчетным, путем перечисления на счет работника в банке.

Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

1.9. При выплате заработной платы за один день до выплаты заработной платы за календарный месяц работнику выдается на руки расчетный листок с составными частями заработной платы за соответствующий период, размерами и основаниями начислений и удержаний, а также общей денежной сумме, подлежащей выплате. Расчетный листок утверждается руководителем Учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

1.10. В случае совпадения дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем выплата производится накануне этого дня.

1.11. Руководитель Учреждения осуществляет полный контроль за исчислением заработной платы работникам, а за организацию ее начисления и выплаты ответственность несет главный бухгалтер Учреждения.

1.12. До заключения трудового договора работник должен быть ознакомлен под подпись с настоящим Положением.

2. Формирование фонда оплаты труда учреждения

2.1. Формирование фонда оплаты труда Учреждения осуществляется в пределах утвержденного объема финансовых средств на текущий финансовый год из двух источников:

– субвенции на оплату труда педагогического, административного и учебно-вспомогательного персонала для реализации образовательных программ дошкольного образования в муниципальных дошкольных образовательных организациях;

– муниципального бюджета на оплату труда работников, не связанных с учебным процессом.

2.2. Объем субвенции на оплату труда определяется с учетом:

– размера региональных нормативов финансового обеспечения государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в муниципальных дошкольных образовательных организациях, утвержденных в установленном порядке Правительством Новосибирской области, и уменьшенных на сумму средств для приобретения учебников и учебных пособий, средств обучения, игр, игрушек;

– количества воспитанников в учреждении;

– поправочных коэффициентов, используемых при расчете объемов финансирования муниципальных образовательных учреждений на территории Новосибирской области, применяемые к фонду оплаты труда, рассчитанному по нормативам финансового обеспечения.

2.3. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год и подлежит корректировке (при возникновении условий для его изменений), в том числе при изменении нормативов финансового обеспечения и (или) изменения численности воспитанников и (или) специфики контингента (необходимость реализации адаптированных программ).

Доля расходов на оплату труда основного персонала в фонде оплаты труда учреждения 60%.

2.4. 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 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»).

3. Структура фонда оплаты труда

3.1. Фонд оплаты труда Учреждения состоит:

ФОТ = ФОТсуб + ФОТм, где

ФОТсуб –фонд оплаты труда, финансируемого из средств субвенции;

ФОТм – фонд оплаты труда, финансируемого из средств муниципального бюджета.

Фонд оплаты труда, финансируемого из средств субвенции состоит из базовой части и стимулирующей части:

ФОТсуб = ФОТб суб+ ФОТст суб, где

ФОТ б суб– базовый фонд оплаты труда для оплаты гарантированной части заработной платы (оклад, выплаты компенсационного характера) основному персоналу Учреждения и административно - управленческому персоналу.

ФОТст суб – часть фонда оплаты труда, направляемая на стимулирование работников.

Фонд оплаты труда, финансируемого из средств муниципального бюджета состоит из базовой части и стимулирующей части:

ФОТм = ФОТб м+ ФОТст м, где

ФОТ б м– базовый фонд оплаты труда для оплаты гарантированной части заработной платы (оклад, выплаты компенсационного характера) работникам учреждения из числа вспомогательного персонала.

ФОТст м – часть фонда оплаты труда, направляемая на стимулирование работников.

3.2. Доля расходов на оплату труда руководителя и основного персонала в фонде оплаты труда Учреждения составляет не менее 60 процентов.

3.3. Предельная доля оплаты труда работников остального административно-управленческого и вспомогательного персонала Учреждения в фонде оплаты труда составляет не более 40 процентов.

3.4. 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 Учреждения устанавливается в зависимости от группы по оплате труда руководителей и утверждается Тарифным соглашением.

3.5. 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).

3.6. Определение среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера и работников Учреждения 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.

3.7. Формирование и утверждение штатного расписания производится заведующим Учреждением в пределах базовой части фонда оплаты труда.

4. Определение размеров должностных окладов работникам

4.1. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работникам в штатном расписании учреждения определяются на основании:

– Соглашения в сфере труда по муниципальным учреждениям, подведомственным Департаменту образования мэрии города Новосибирска, на 2024 – 2026 годы, постановлением мэрии г. Новосибирска от 28 декабря 2023 «О размерах должностных окладов (окладов) в муниципальных учреждениях города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент образования мэрии города Новосибирска»:
- административно - управленческому персоналу,
- 4 квалификационного уровня по профессионально-квалификационной группе должностей педагогических работников, увеличены до уровня утвержденного на 2026 год минимального размера оплаты труда - 27 093,0 руб,
- педагогическим работникам,
- специалистам других отраслей, работающих в учреждении,
- учебно-вспомогательному персоналу.
– Постановления Мэрии г. Новосибирска от 30 сентября 2019 г. № 3610 «О размерах должностных окладов по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, окладов по общеотраслевым профессиям рабочих, должностных окладов по должностям, трудовые функции, квалификационные требования и наименование по которым установлены в соответствии с профессиональными стандартами»;
- рабочим общеотраслевых профессий,
- высококвалифицированным профессиям рабочих, занятых на важных и ответственных работах и особо важных и особо ответственных работах.

4.2. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы устанавливаются в индивидуальном трудовом договоре с работником в соответствии со штатным расписанием, утверждаемым руководителем учреждения.

4.3. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

– при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

– при установлении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией (при условии предоставления работником данных о присвоении квалификационной категории работодателю);

– при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;

– при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук – со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома;

– при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение оплаты труда;

– в других случаях, в соответствии с действующим законодательством.

4.4. При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

4.5. Размеры должностных окладов, окладов, ставок заработной платы работников изменяются при повышении и (или) индексации должностных окладов, ставок заработной платы работникам отрасли.

4.6. При изменении размера должностного оклада, ставки заработной платы работнику с ним заключается дополнительное соглашение к трудовому договору.

4.7. Руководитель Учреждения использует экономию фонда оплаты труда, полученную за счет проведения мероприятий по оптимизации штатной численности и изменению трудового процесса, на увеличение заработной платы работников, в том числе на обеспечение достигнутого соотношения между уровнем оплаты труда отдельных категорий работников бюджетной сферы и уровнем средней заработной платы в Новосибирской области.

4.8. В течение срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 г. № 276 (зарегистрирован Минюстом России 23 мая 2014 г., регистрационный № 32408), при выполнении ими педагогической работы сохраняется оплата труда в следующих случаях:

– при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа образовательной организации;

– при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

Должность, по которой присвоена квалификационная категория (по квалификационному уровню)	Должность, при оплате труда по которой учитывается квалификационная категория, присвоенная по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель, преподаватель, тьютор	Тьютор, (старший) воспитатель, (старший) педагог дополнительного образования
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед, учитель-дефектолог, (старший) воспитатель, (старший) педагог дополнительного образования
Учитель музыки	Музыкальный руководитель

Преподаватель (музыкально-теоретических дисциплин, детской музыкальной школы)	Музыкальный руководитель
Учитель (адаптивной) физической культуры, преподаватель физической культуры	Инструктор по физической культуре
Преподаватель	(Старший) педагог дополнительного образования
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	(Старший) педагог дополнительного образования
Руководитель физического воспитания	Инструктор по физической культуре, (старший) педагог дополнительного образования
(Старший) воспитатель	(Старший) воспитатель, педагог дополнительного образования
(Старший) методист	Педагог-психолог, (старший) педагог дополнительного образования, инструктор по физической культуре
Мастер производственного обучения	(Старший) педагог дополнительного образования
Педагог - психолог	Воспитатель, (старший) педагог дополнительного образования
Старший тренер-преподаватель	(Старший) педагог дополнительного образования, инструктор по физической культуре
Старший педагог дополнительного образования	(Старший) педагог дополнительного образования, музыкальный руководитель
Старший инструктор-методист	(Старший) педагог дополнительного образования
Педагог дополнительного образования	(Старший) педагог дополнительного образования, музыкальный руководитель
Педагог – организатор	Педагог дополнительного образования
Социальный педагог	Педагог дополнительного образования
Тренер-преподаватель	Педагог дополнительного образования, инструктор по физической культуре
Инструктор-методист	Педагог дополнительного образования
Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	(Старший) педагог дополнительного образования, (старший) воспитатель

4.9. За педагогическими работниками, у которых истек срок действия присвоенной установленной квалификационной категории, сохраняется оплата труда с учетом имевшейся у данных работников квалификационных категорий:

– в период длительного отпуска сроком до одного года, отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста

трех лет (или в течение 3-х месяцев по выходу из указанных отпусков), на период подготовки к аттестации на основе результатов работы и прохождения аттестации, но не более чем на один год после выхода из указанных отпусков;

– после подачи заявления в аттестационную комиссию до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

4.10. На 1 сентября приказом заведующего утверждается тарификационный список педагогического персонала на учебный год.

Тарификационный список педагогического персонала утверждается приказом заведующего Учреждением с детализацией гарантированной части оплаты труда (оклад, виды и размер компенсационных выплат и стимулирующих) с письменным ознакомлением работников с тарификационным списком под подпись:

– на учебный год - до 1 сентября;

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

4.11. Продолжительность рабочего времени для педагогических работников устанавливается, исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени, и составляет не более 36 ч. в неделю. В рабочее время педагогических работников включается учебная (преподавательская) и воспитательная работа, в том числе практическая подготовка воспитанников, индивидуальная работа с воспитанниками, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с воспитанниками.

4.12. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы устанавливается в соответствии с Приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 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»:

20 ч. в неделю – учителям-логопедам, учителям - дефектологам;

24 ч. в неделю – музыкальным руководителям;

25 ч. в неделю – воспитателям, непосредственно осуществляющим обучение, воспитание, присмотр и уход за обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья в группах компенсирующей и комбинированной направленности;

30 часов в неделю – инструкторам по физической культуре;

36 ч. в неделю – старшему воспитателю, педагогам-психологам, тьютору, воспитателям осуществляющим обучение, воспитание, присмотр и уход

за обучающимися (воспитанниками) в группах общеразвивающей направленности.

4.13. Норма часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

педагогам дополнительного образования

4.14. Продолжительность рабочего времени других работников составляет 40 часов в неделю.

5. Порядок и условия выплаты компенсационного характера

5.1. Работникам Учреждения 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, связанная с особенностями деятельности отдельных видов учреждений и отдельных категорий работников.

5.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам (окладам) работников учреждений в виде доплат в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Положением об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент образования мэрии города Новосибирска от 17.02.2020 № 557,(редакция 557 от 08.07.2026) Соглашением и Положением.

5.3. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются в соответствии со статьями 92, 117, 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.4. Руководитель Учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда«. В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, выплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда не устанавливается.

5.5. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается по результатам специальной оценки условий труда

Класс условий труда (вредный) 3.2. - 6%.

5.6. За работу в ночное время устанавливаются доплаты в размере 35 % должностного оклада (оклада), рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22.00 до 6.00 часов.

5.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.8. Сверхурочная работа за первые два часа работы оплачивается в полуторном размере, последующие часы – в двойном размере.

5.9. Размер доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы и исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора приказом руководителя учреждения с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы и определяется в размере не более 100 % должностного оклада (оклада) по совмещаемой должности.

5.10. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника (временная нетрудоспособность, отпуск, командировка) без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

Информация о содержании (должность, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника и т.д.), об объеме дополнительной работы, сроке, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу и размер доплаты (статьи 60.2,151 Трудового кодекса Российской Федерации) устанавливается по соглашению сторон трудового договора заявлением работника и приказом руководителя.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель – досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем затри рабочих дня.

5.11. Размер доплаты за особенности деятельности отдельных учреждений и отдельных категорий работников рекомендуется устанавливать в соответствии с таблицей:

№ п/п	Типы учреждений, классов и групп, условия выполнения работ	Категории работников	Размер доплаты, в % от должностного оклада (ставки заработной платы)
2	Образовательные учреждения, осуществляющие общеобразовательную деятельность по адаптированным и общеобразовательным программам	педагогические работники	20
		прочие работники	15

№ п/п	Типы учреждений, классов и групп, условия выполнения работ	Категории работников	Размер доплаты, в % от должностного оклада (ставки заработной платы)
19	Образовательные учреждения, реализующие программы дошкольного образования и имеющие группы комбинированной направленности, с совместным пребыванием здоровых детей и детей с ограниченными возможностями здоровья	старший воспитатель учитель-логопед учитель-дефектолог тьютор	3288,60 рублей (в абсолютном размере)
		воспитатель младшие воспитатели	20 15
20	Образовательные учреждения, реализующие программы дошкольного образования и имеющие группы с воспитанниками в возрасте до 3 лет	педагогические работники	15
		младшие воспитатели	10
23	Общеобразовательные учреждения, осуществляющие индивидуальное обучение детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов по адаптированным образовательным программам	педагогические работники	20

5.12. Оплата производится в пределах фонда оплаты труда независимо от количества воспитанников в группе.

5.13. При наличии двух и более доплат за особенности деятельности Учреждения доплата к должностному окладу работника осуществляется за каждую из них.

5.14. Районный коэффициент начисляется на все виды оплаты труда (должностной оклад (оклад), выплаты компенсационного и стимулирующего характера) в размере 1,25.

5.15. Выплаты компенсационного характера работникам производятся пропорционально фактически отработанному времени в расчетном периоде согласно табелю учета рабочего времени.

5.16. Виды и размеры компенсационных выплат устанавливаются в трудовых договорах работников.

6. Оплата труда работникам на условиях совместительства

6.1. Оплата труда работникам, занятым по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

6.2. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера работникам, принятым на условии внешнего или внутреннего совместительства, производятся на условиях и в порядке, установленных настоящим Положением.

6.3. Другие гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами, предоставляются лицам, работающим по совместительству, в полном объеме.

7. Порядок установления выплат стимулирующего характера

7.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда направлена на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрения за выполненную работу, в том числе в повышении качества образовательного процесса, развитии творческой активности и инициативы, мотивацию работников в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий.

7.2. Размеры и виды стимулирующих выплат, устанавливаются в соответствии с настоящим Положением и выплачиваются, за счет средств, выделяемых соответствующим бюджетом.

7.3. Размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников, с учетом перечня видов стимулирующих выплат, установленных Положением.

7.4. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом разрабатываемых в Учреждении показателей эффективности деятельности работников и критериев их оценки.

7.5. Решение о применении выплат стимулирующего характера и условиях их осуществления принимается руководителем Учреждения с учетом решения комиссии по распределению стимулирующих выплат.

7.6. Работникам учреждений могут быть установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

надбавка за ученую степень, ученое звание;

надбавка за почетные звания, соответствующие профилю выполняемой работы;

надбавка за квалификационную категорию;

надбавка за продолжительность непрерывной работы;

надбавка за качественные показатели эффективности деятельности;

надбавка за качество выполняемых работ педагогическим работникам при оказании платных образовательных услуг и иной приносящей доход деятель-

ности, устанавливается в размере 30% от должностного оклада (ставки заработной платы), из фонда оплаты труда, сформированного из средств, полученных учреждением от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности;

премия за выполнение важных и особо важных заданий;

премии по итогам календарного периода (месяц, год).

7.7. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера работникам определяются Учреждением самостоятельно в соответствии Положением об установлении системы оплаты труда, утвержденным постановлением мэрии города Новосибирска от 17.02.2020 № 557,(редакция № 557 от 08.07.2026 ода) Соглашением.

7.8. надбавка за ученую степень, почетное звание, соответствующее профилю выполняемой работы:

- почетные звания: «Ветеран сферы воспитания и образования», «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», «Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации», медаль Л.С. Выготского и другие почетные звания, соответствующие профилю выполняемой работы, устанавливаются в размере 25% от должностного оклада;
- нагрудные знаки: «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации», «За милосердие и благотворительность», «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Отличник народного просвещения», «Отличник физической культуры», «медалью К.Д. Ушинского» и другие, соответствующие профилю выполняемой работы, устанавливаются в размере 20% от должностного оклада;
- государственные награды: медаль ордена «За заслуги перед Отечеством» I, II степени, знак отличия «За безупречную службу» и другие государственные награды, устанавливаются в размере 25% от должностного оклада;
- почетная грамота Президента Российской Федерации, Министерства просвещения Российской Федерации, отраслевых Министерств РФ, устанавливаются в размере 15% от должностного оклада;
- знак отличия Министерства просвещения Российской Федерации «Отличник просвещения» устанавливается в размере 25% от должностного оклада;
- благодарность Министерства просвещения Российской Федерации устанавливается в размере 5% от должностного оклада;
- за ученую степень кандидата наук по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) - 8 % от должностного оклада (ставки заработной платы);
- за ученую степень доктор наук по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) - 10 % от должностного оклада (ставки заработной платы).

7.9. При наличии у работника права на выплату надбавок по указанному виду, надбавка устанавливается по одному из оснований по выбору на основании письменного заявления работника.

7.10. 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, руководителям - в отраслевой системе оплаты труда, утвержденной постановлением мэрии города Новосибирска от 17.02.2020 № 557.

7.10.1. Надбавка за квалификационную категорию устанавливается педагогическим работникам ежемесячно в размере не менее 8% - за I квалификационную категорию и в размере не менее 16% - за высшую квалификационную категорию в зависимости от установленной квалификационной категории.

7.10.2. Надбавка за первую и высшую квалификационную категорию является обязательной ежемесячной выплатой постоянного характера на срок действия присвоенной категории, которая рассчитывается с учетом объема их преподавательской (педагогической) работы.

7.11. Надбавка за продолжительность непрерывной работы устанавливается по основной должности всем работникам Учреждения в размерах, предусмотренных таблицей:

№ п.	Стаж работы	Размер надбавки, % должностного оклада (оклада), ставки заработной платы
1	2	3
1	От 1 года до 5 лет	10
2	От 5 до 10 лет	15
3	От 10 до 15 лет	20
4	От 15 до 20 лет	25
5	Свыше 20 лет и более	30

7.12. В стаж работы засчитывается:

– время непрерывной работы, как по основной работе, так и работе по совместительству на любых должностях в учреждениях образования, дошкольного образования, дополнительного образования, прочих учреждениях сферы образования и учреждениях, подведомственных департаменту;

– время работы в централизованных бухгалтериях департамента и учреждениях образования, дошкольного образования, дополнительного образования, прочих учреждениях сферы образования и учреждениях, подведомственных департаменту при условии, если за ней непосредственно следовала работа в данных учреждениях;

– время муниципальной службы, работы на должностях в органах местного самоуправления при условии, если за ними непосредственно следовала работа в учреждениях, подведомственных департаменту.

7.13. В стаж работы также засчитывается, если нижеперечисленным периодам непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала работа, дающая право на надбавки:

– время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность), а также время вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе;

– время по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

7.14. Стаж работы сохраняется при поступлении на работу в учреждения при отсутствии во время перерыва другой работы не позднее одного месяца со дня увольнения из учреждения, подведомственного департаменту.

7.15. Стаж работы сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе и наличия во время перерыва другой работы при условии, если перерыву непосредственно предшествовала работа в учреждениях, подведомственных департаменту:

– пенсионерам, вышедшим на государственную пенсию из учреждения образования (по старости, по инвалидности, за выслугу лет и другим основаниям);

– занятым на сезонных работах в учреждениях образования.

7.16. Стаж работы сохраняется также в случаях расторжения трудового договора в связи с уходом за ребенком в возрасте до 14 лет (в том числе находящихся на их попечении) или ребенком-инвалидом в возрасте до 16 лет, при поступлении на работу до достижения ребенком указанного возраста».

7.17. Порядок установления выплат стимулирующего характера.

7.17.1. Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности устанавливается работникам Учреждения по результатам выполнения качественных показателей эффективности деятельности работника в пределах фонда оплаты труда.

7.17.2. Конкретные показатели эффективности деятельности работников Учреждения устанавливаются настоящим Положением (приложение) по каждой должности и профессии с учетом достижения целей и показателей эффективности деятельности Учреждения.

7.17.3. Размеры надбавки за качественные показатели эффективности деятельности работнику учреждения определяются ежемесячно решением Экспертной комиссии по распределению выплат стимулирующего характера работникам, созданной в учреждении и устанавливаются приказом руководителя Учреждения.

7.17.4. Подведение итогов оценки качества выполняемых работ производится в баллах.

7.17.5. Показатели эффективности деятельности работников направлены на эффективное выполнение их должностных (профессиональных) обязанностей.

7.18. Премии по итогам работы за календарный период (месяц, год) работникам устанавливается приказом руководителя учреждения. Основным критерием для выплаты премии по итогам календарного периода служит успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных

обязанностей в соответствующем периоде. Размер премии работнику определяет руководитель учреждения на основании предложений комиссии по установлению выплат стимулирующего характера работникам.

7.19. Премии по итогам календарного периода (месяц, год) устанавливаются при наличии экономии фонда оплаты труда и максимальным размером не ограничиваются.

Доля премии по итогам календарного периода в общем объеме выплат стимулирующего характера в учреждении за соответствующий период не должна превышать 30%.

7.20. Премии за выполнение важных и особо важных заданий работнику устанавливаются приказом руководителя Учреждения за качественное и оперативное выполнение конкретного важного или особо важного задания, не входящего в круг основных обязанностей работника, в размере не более 50% (уточнить) должностного оклада (оклада). Основанием для осуществления премиальных выплат за выполнение важных и особо важных заданий является наличие поручения руководителя Учреждения конкретному работнику (работникам) выполнить особо важные работы (важную работу) в установленный срок. Решение о выплате единовременной премии за выполнение важных и особо важных заданий и ее размере принимается руководителем учреждения и оформляется приказом.

7.21. Премиальные выплаты устанавливаются приказом руководителя Учреждения в случае наличия экономии фонда оплаты труда, утвержденного на текущий финансовый год по утвержденным критериям.

7.22. Критерии, по которым выполнение заданий относится к важным и особо важным, определяются в Положении.

Критерии, по которым выполнение задания относится к важным и особо важным, приведены в таблице:

№ п/п	Наименование критерия, по которому выполнение задания относится к важному и особо важному
1	Своевременная подготовка к новому учебному году (подготовка документации, групп, кабинетов к приемке городской комиссией к началу учебного года)
2	Оперативное устранение снежных заносов, аварийных ситуаций
3	Разработка, внедрение, реализация программ, проектов, инновационных технологий
4	Результативное участие Учреждения, педагогических работников в конкурсах и мероприятиях, проводимых на муниципальном, региональном, всероссийском, международном уровнях. Результаты участия в конкурсных мероприятиях. Поощрение победителей конкурсов осуществляется при предоставлении подтверждающих документов, грамот, дипломов, сертификатов.
5	Результативное представление инновационного опыта работы учреждения на фестивалях, форумах, конференциях, совещаниях, прово-

	димых на различных уровнях (на федеральном уровне, межрегиональном уровне, региональном уровне) Поощрение осуществляется при наличии положительных отзывов участников, организаторов фестивалей, форумов, конференций, совещаний.
6	Особый вклад в развитие учреждения или сферы образования: разработка и публикация методических материалов по направлениям развития системы образования, разработка и апробация новых подходов и технологий, обеспечивающих повышение эффективности образовательной деятельности

7.23. Премия по итогам работы за календарный период (месяц, год) устанавливается при выполнении показателей, предусмотренных планом работы учреждения, соблюдении правил внутреннего трудового распорядка, отсутствии нарушений исполнительской дисциплины и с учетом личного вклада работника в общие результаты труда.

Премия по итогам календарного периода (месяц, год) работнику учреждения устанавливается приказом руководителя учреждения на условиях, установленных в коллективном договоре разработанных в соответствии с Положением.

7.24. Максимальный размер премии по итогам календарного периода (месяц) не должен превышать 100 % должностного оклада (оклада), ставки заработной платы.

7.25. Премия по итогам календарного периода (год) работникам учреждения максимальным размером не ограничивается и устанавливается в случае наличия экономии фонда оплаты труда.

7.26. Порядок распределения надбавок за качество выполняемых работ ежемесячно:

7.26.1. Комиссия по установлению стимулирующих выплат работникам учреждений, созданная в учреждении, с установленной ею периодичностью, оценивает результаты выполнения качественных показателей эффективности деятельности работников и определяет конкретные размеры надбавки за качественные показатели эффективности деятельности работникам учреждения, которые оформляются приказом руководителя учреждения.

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

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

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

– заслушивает мнение руководителя учреждения (заместителей);

– принимает решение по установлению стимулирующих выплат работникам большинством голосов путем открытого голосования и присутствии не менее половины членов комиссии;

– осуществляет подсчет баллов и их стоимость.

7.26.4. Анализируемым периодом работы является 21 число предыдущего месяца по 20 число текущего месяца.

7.26.5. Работники при заполнении индивидуальных карт, представляют комиссии по распределению стимулирующих выплат аналитическую информацию о деятельности работников за конкретный месяц, а также документы, на основании которых рассматриваются вопросы о качестве выполняемой работы (журналы, дипломы, справки и иные материалы).

На основании представленных материалов члены комиссии по распределению стимулирующих выплат определяют количество баллов каждому работнику по каждому критерию и высчитывают общее количество набранных баллов работниками Учреждения. По итогам работы комиссии председатель Комиссии формирует протокол, в котором указывается количество баллов каждому работнику по каждому критерию, принятому Комиссией по распределению стимулирующих выплат. Копию протокола председатель Комиссии представляет заведующему для подготовки приказа.

7.27. Нумерация протоколов ведется от начала календарного года.

7.28. Протоколы хранятся секретарем Комиссии, который несет персональную ответственность за их сохранность. Срок хранения протоколов 3 года. По истечении данного периода протоколы передаются по акту в архив Учреждения.

7.29. При несогласии работника с количеством набранных баллов либо при несогласии не менее 1/3 членов комиссии с размером стимулирующей выплаты конкретному работнику, на заседание приглашается непосредственно работник. По результатам анализа ежедневной работы сотрудника, члены комиссии принимают решение о размере баллов по каждому критерию путем открытого (закрытого – при решении комиссии о проведении закрытого голосования) голосования. Решение считается принятым, если проголосовало более половины членов комиссии.

7.30. Заявление о несогласии работника с количеством баллов, работник пишет на имя Председателя комиссии не менее, чем за два дня до даты заседания комиссии. В данном заявлении работник указывает с размером какого балла и по какому критерию он не согласен, а также кратко излагает свои основания. О времени и месте заседания комиссии работнику сообщается письменно, путем вручения уведомления.

7.31. Стимулирующая выплата за качество выполняемых работ Работнику учреждения не начисляется или уменьшается при ухудшении качества работы, несвоевременном выполнении заданий, нарушении трудовой дисциплины и оформляется приказом руководителя Учреждения.

8. Порядок и условия оплаты труда руководителя Учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера

8.1. Условия оплаты труда руководителей учреждений устанавливаются при заключении с ними трудовых договоров и издании на их основании распоряжений мэрии города Новосибирска, приказов начальника департамента образования.

8.2. Трудовой договор заключается в соответствии с типовой формой трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

8.3. Условия оплаты труда заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера Учреждения устанавливаются трудовым договором между руководителем Учреждения и заместителями руководителя Учреждения, главным бухгалтером в соответствии с Положением и коллективным договором, соглашением в сфере труда по муниципальным учреждениям, подведомственным департаменту образования мэрии города Новосибирска, на 2024 -2026 годы, зарегистрированным в комитете по труду мэрии города Новосибирска от 15.01.2024 № 1.

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

8.5. Размеры должностных окладов заместителей руководителей Учреждения устанавливаются на 10 - 30 % ниже должностных окладов руководителя Учреждения.

8.6. Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя, главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются руководителем. При установлении компенсационных выплат характеристика условий труда должна быть отражена в трудовых договорах.

8.7. Заместителям руководителя размер доплаты за особенности деятельности учреждения устанавливается руководителем Учреждения в соответствии с локальным актом учреждения.

8.8. Выполнение главным бухгалтером дополнительной работы по совмещению и внутреннему совместительству разрешается в случаях замены временно отсутствующего специалиста по основной деятельности (временная нетрудоспособность, отпуск, командировка).

8.9. Решение о замещении должности педагогических работников в отношении заместителей руководителя Учреждения, а также о выполнении главным бухгалтером дополнительной работы по совмещению и внутреннему совместительству принимается руководителем Учреждения.

8.10. Условия выплат стимулирующего характера заместителям руководителя, главному бухгалтеру осуществляются в соответствии с разделом 7 Положения.

8.11. Максимальный размер надбавки за качественные показатели эффективности деятельности заместителям руководителя и главному бухгалтеру не должен превышать предельного размера надбавки за качественные показатели эффективности деятельности руководителя Учреждения.

8.12. Премиальные выплаты заместителям руководителя Учреждения и главному бухгалтеру по итогам работы за календарный период не выплачиваются при наличии в периоде, за который выплачивается премия, следующих упущений в работе:

- наложения дисциплинарного взыскания в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;
- финансовых нарушений в деятельности учреждения по результатам проверок контролирующих организаций;
- нецелевого или неэффективного использования бюджетных средств;
неправомерных расходов;
- образования несанкционированной дебиторской и кредиторской задолженности;
- неполного освоения лимитов бюджетных обязательств по итогам года;
- несвоевременного представления установленной бюджетной отчетности;
- чрезвычайных ситуаций в учреждении, обусловленных недобросовестным исполнением должностных обязанностей.

8.13. Стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ не начисляются главному бухгалтеру при нарушении сроков уплаты налогов и сборов, за несвоевременное представление налоговой декларации и другие нарушения, повлекшие за собой начисление пеней и штрафов, при наличии вины главного бухгалтера.

9. Заключительные положения

Настоящее Положение вступает в силу с момента его принятия Общим собранием работников Учреждения и утверждения приказом заведующего и действует до утверждения следующего.