

Министерство образования Новосибирской области

Государственное бюджетное учреждение Новосибирской области –
Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи детям
«Областной центр диагностики и консультирования»
(ГБУ НСО «ОЦДК»)

ПРИКАЗ

26.08.2024

№ 2608/3

г. Новосибирск

**О принятии новой редакции Положения о системе оплаты труда
работников государственного бюджетного учреждения Новосибирской области
- Центра психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи детям
«Областной центр диагностики и консультирования»**

В связи с принятием дополнительного соглашения № 10 от 24.07.2024 г. к
Областному отраслевому соглашению по учреждениям, находящимся в ведении
министерства образования Новосибирской области, на 2023-2025 годы,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить прилагаемое изменение в Положение о системе оплаты труда
работников государственного бюджетного учреждения Новосибирской области -
Центра психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи детям
«Областной центр диагностики и консультирования» (далее – ГБУ НСО «ОЦДК»),
согласованное с Председателем первичной профсоюзной организации ГБУ НСО
«ОЦДК» Шиленко Н.А.

2. Считать утратившим силу Положение о системе оплаты труда работников
государственного бюджетного учреждения Новосибирской области - Центра
психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи детям «Областной
центр диагностики и консультирования», утвержденное приказом ГБУ НСО «ОЦДК»
от «27» февраля 2023 года № 2702/6.

3. Комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам ГБУ НСО
«ОЦДК» при определении конкретных размеров стимулирующей выплаты за
качественные показатели эффективности деятельности работникам
руководствоваться утвержденным данным приказом Положением.

4. Руководителям структурных подразделений ознакомить работников ГБУ
НСО «ОЦДК» с настоящим приказом.

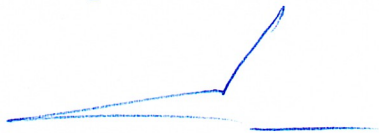
5. Специалистам по кадрам Кашаповой Н.А., Олиной С.П. подготовить
дополнительные соглашения с работниками, включив: изменения размеров окладов

педагогических работников; изменения условий выплаты прочим работникам за особенности деятельности отдельных видов учреждений.

6. Новую редакцию Положения ввести в действие с 01.09.2024.

7. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Директор



С.В. Самуйленко

СОГЛАСОВАНО

председатель первичной профсоюзной
организации ГБУ НСО «ОЦДК»



Н.А. Шиленко

УТВЕРЖДЕНО

приказом ГБУ НСО «ОЦДК»

от «26» августа 2024 г. № 260813

Светлана
Самуйленко

Подписано цифровой

подписью: Светлана

Самуйленко

Дата: 2024.08.26

14:45:42 +07'00'

**Положение
о системе оплаты труда работников государственного бюджетного
учреждения Новосибирской области - Центра психолого-педагогической,
медицинской и социальной помощи детям «Областной центр
диагностики и консультирования»
(новая редакция)**

I. Общие положения

1. Положение о системе оплаты труда работников государственного бюджетного учреждения Новосибирской области - Центра психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи детям «Областной центр диагностики и консультирования» (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Новосибирской области от 26.06.2018 № 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 государственного бюджетного учреждения Новосибирской области - Центра психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи детям «Областной центр диагностики и консультирования» (далее – учреждение).

2. Система оплаты труда работников учреждения предусматривает единые принципы оплаты труда работников учреждений отрасли образования на основе должностных окладов, ставок заработной платы, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера в пределах фонда оплаты труда.

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

4. Тарификационный список педагогического персонала утверждается приказом директора учреждения с детализацией гарантированной части оплаты труда (оклад (ставка заработной платы), виды и размер компенсационных выплат, а также стимулирующих выплат, носящих обязательный характер в соответствии с данным Положением с письменным ознакомлением данных работников под подпись:

на год - до 1 сентября,

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

Установленная заработная плата при тарификации сохраняется 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.

5. 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.

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

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

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

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

9. К основному персоналу учреждений относятся работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение целей деятельности, определенных уставом учреждения: педагогические работники (педагог-психолог, учитель-дефектолог, учитель-логопед, воспитатель, методист, социальный педагог, педагог-библиотекарь, педагог дополнительного образования, музыкальный руководитель, руководитель физического воспитания), их непосредственные руководители (заместители директора) согласно Постановлению Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 № 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»): младший воспитатель.

Кроме того, в соответствии с Областным отраслевым соглашением, к основному персоналу должностей работников учреждения относятся: врач-психиатр, врач-педиатр, врач-невролог, врач-офтальмолог, врач-физиотерапевт, заведующий филиалом, заведующий отделом центральной психолого-медико-педагогической комиссии, начальник отдела.

10. Штатное расписание учреждения формируется и утверждается директором учреждения самостоятельно, исходя из государственного задания и основных задач, для решения которых создано учреждение, и включает в себя все должности руководителей, специалистов, служащих и профессии рабочих данного учреждения с указанием их численности. Численность заместителей директора учреждения устанавливается в зависимости от штатной численности учреждения с учетом особенностей и видов деятельности учреждения и организации управления этой деятельностью: при штатной численности 101-200 штатных единиц – не более 2-х. В связи с наличием в учреждении филиалов (обособленных структурных подразделений) норматив численности заместителей директора увеличивается на 1 штатную единицу.

В соответствии с Коллективным договором работники учреждения имеют возможность ознакомления со штатным расписанием.

11. Наименования должностей и профессий работников учреждений и квалификационные требования к ним устанавливаются в соответствии с наименованиями и требованиями, указанным в Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих, Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих или соответствуют положениям профессиональных стандартов.

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.

13. Директор учреждения организует подготовку работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и их дополнительное профессиональное образование на условиях и в порядке, определенных Коллективным договором.

II. Система оплаты труда и размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников учреждения

14. 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 директора, его заместителей, главного бухгалтера и размеры предельных уровней соотношений среднемесячной заработной платы директора, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждений.

15. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается Положением о системе оплаты труда работников учреждения, которое утверждается приказом директора учреждения с учетом мнения профсоюзной организации работников учреждения.

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. № 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 Отраслевого тарифного соглашения (приложение № 3 к Областному отраслевому соглашению по государственным учреждениям Новосибирской области, подведомственным министерству образования Новосибирской области).

16. Условия оплаты труда работника учреждения устанавливаются трудовым договором между директором учреждения и работником в соответствии с системой оплаты труда, установленной в данном Положении.

Трудовой договор заключается на основе примерной формы трудового договора с работником государственного (муниципального) учреждения в соответствии с приложением № 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 № 2190-р.

17. Оплата труда работников учреждений включает:

- 1) должностные оклады (оклады), ставки заработной платы;
- 2) выплаты компенсационного характера;
- 3) выплаты стимулирующего характера;
- 4) выплаты по районному коэффициенту.

18. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников по отраслевым должностям устанавливаются 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, от 06 августа 2007 г. № 526).

17.1 Размеры должностных окладов руководителей структурных подразделений*

Квалификационные уровни	Наименование должности	Должностной оклад, рублей
1 квалификационный уровень	Заведующий (начальник) отдела	13442
2 квалификационный уровень	Заведующий филиалом	13970

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

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

Наименование должности и требования к квалификации	Должностной оклад, рублей
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»)	12903

1. 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	музыкальный руководитель	12462
2 квалификационный уровень	педагог дополнительного образования социальный педагог	12998
3 квалификационный уровень	воспитатель методист педагог-психолог	13378
4 квалификационный уровень	руководитель физического воспитания педагог-библиотекарь учитель-дефектолог, учитель-логопед	13627

17.4. Размеры должностных окладов по профессионально - квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала:
второго уровня:

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, рублей
1 квалификационный уровень	младший воспитатель	9582

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

17.5.1. Размеры должностных окладов по профессиональной квалификационной группе «Средний медицинский и фармацевтический персонал»:

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, рублей
3 квалификационный уровень	медицинская сестра, медицинская сестра по массажу, медицинская сестра по физиотерапии	15620

17.5.2. Размеры должностных окладов по профессиональной квалификационной группе «Врачи и провизоры»:

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, рублей
2 квалификационный уровень	врач-специалист	22220

18. 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 пункте 17, установлены в Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих по соответствующим разделам либо в соответствующих профессиональных стандартах.

III. Виды выплат компенсационного характера

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

- 1) доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- 2) доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- 3) доплата за сверхурочную работу;
- 4) доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором);
- 5) доплата, связанная с особенностями деятельности отдельных видов учреждений и отдельных категорий работников;
- 6) 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»);
- 7) доплата за квалификационную категорию «педагог-методист», «педагог-наставник».

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

- класс условий труда (вредный) 3.1. - 4%,
- класс условий труда (вредный) 3.2. - 6%,
- класс условий труда (вредный) 3.3. - 8%,
- класс условий труда (вредный) 3.4. - 10%,
- класс условий труда (опасный) 4 - 12%.

Размер доплаты работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленной по результатам проведенной 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 СОУТ или заключением государственной экспертизы условий труда, гарантии и компенсации работникам не устанавливаются.

21. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни - в двойном размере (работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки; работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или

часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени) (в соответствии со статьей 153 Трудового Кодекса Российской Федерации и с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлении от 28.06.2018 № 26-П).

22. Доплата за сверхурочную работу производится за первые два часа в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере. Переработка рабочего времени воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей является сверхурочной работой. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

23. 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.

24. 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.

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

24.1. Доплата педагогическим работникам за квалификационную категорию «педагог-методист», «педагог-наставник» осуществляется в размере не менее 25%* от оклада, ставки заработной платы по занимаемой должности, при условии выполнения дополнительной работы, связанной с методической или наставнической деятельностью.

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

№ п/п	Основание, условия деятельности	Категории должностей, работников	Размер доплаты, % от оплаты по должностному окладу (окладу), ставки заработной платы
-------	---------------------------------	----------------------------------	--

1	Центры психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи	руководители структурных подразделений (заведующий филиалом, начальник (заведующий) отдела (СПД, ОПиПБОС, ЦПМПК) педагогические работники (педагог-психолог, учитель-дефектолог, учитель-логопед, воспитатель, методист, социальный педагог, педагог-библиотекарь, педагог дополнительного образования, музыкальный руководитель, руководитель физического воспитания, медицинские работники	20%
		другие работники, осуществляющие деятельность непосредственно в данных классах, группах	15%
2	Учреждения, реализующие общеобразовательные программы дошкольного образования, в группах с осуществлением квалифицированной коррекции ограниченных возможностей здоровья, в том числе в группах кратковременного пребывания	педагогические работники (воспитатель, педагог дополнительного образования, музыкальный руководитель, руководитель физического воспитания, педагог-библиотекарь)	20%
		другие работники: младший воспитатель, медицинская сестра	15%
3	Психолого-медико-педагогические комиссии, логопедические пункты	руководители, специалисты	20%

При наличии двух и более особенностей деятельности учреждения доплаты к должностному окладу (окладу), ставке заработной платы работника осуществляются за каждую из них.

26. Доплаты за выполнение работ, не входящих в прямые должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с образовательным процессом и обеспечением выполнения основных должностных обязанностей, работникам учреждений, обеспечивающих предоставление услуг в сфере образования:

1) за руководство методическими объединениями - в размере 20% от оклада, ставки заработной платы работника;

2) за методическую работу - доплата устанавливается в зависимости от квалификационной категории работника: без категории – 7%; 1 категория -10%; высшая категория - 20% процентов от оклада, ставки заработной платы работника;

3) за проведение работы по дополнительным образовательным программам и другую педагогическую деятельность, в том числе работникам учреждений, реализующим 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 – в размере 20% процентов от оклада, ставки заработной платы работника;

4) за индивидуальную работу с детьми с ОВЗ, отстающими, инвалидами – до 30% от оклада, ставки заработной платы работника. Конкретный перечень работников и размер доплаты определяются директором учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в зависимости от сложности деятельности по работе с детьми с разными нарушениями.

5) за деятельность по реализации инновационных программ и проектов - доплата устанавливается в зависимости от квалификационной категории работника – до 100% от оклада, ставки заработной платы работника. Конкретный перечень работников и размер доплаты определяются директором учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в зависимости от степени участия работника в деятельности.

6) за повышение психолого-педагогической компетенции родителей детей - доплата устанавливается в зависимости от квалификационной категории работника: без категории – 7%; 1 категории -10%; высшей категории - 15% процентов от оклада, ставки заработной платы работника;

7) за заведование кабинетом – до 10% процентов от оклада, ставки заработной платы работника.

27. Размеры компенсационных выплат, установленные в данном Положении, 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, Областным отраслевым соглашением, Коллективным договором.

28. Размер выплат компенсационного характера конкретному работнику устанавливается приказом директора учреждения.

29. При определении размеров компенсационных выплат работникам учреждения и условий их осуществления учитывается мнение выборного профсоюзного органа работников учреждения.

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

IV. Виды выплат стимулирующего характера

30. Работникам учреждения могут быть установлены выплаты стимулирующего характера:

- 1) надбавка за ученую степень;
- 2) надбавка за почетное звание;
- 3) надбавка за продолжительность непрерывной работы;
- 4) надбавка за квалификационную категорию;
- 5) надбавка за качественные показатели эффективности деятельности;
- 6) премии по итогам календарного периода;
- 7) премии за выполнение важных и особо важных заданий;
- 8) иные выплаты стимулирующего характера.

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

Порядок, размеры и условия назначения выплат стимулирующего характера работникам устанавливаются в данном Положении, принятом с учетом мнения выборного профсоюзного органа работников учреждения.

32. Стимулирующая надбавка за ученую степень устанавливается от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы в размере:

- 1) кандидат наук - 16%;
- 2) доктор наук – 20 %.

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

Почетные звания: «Ветеран сферы воспитания и образования», «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», «Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации», «Народный учитель», «Заслуженный учитель», «Народный врач», «Заслуженный врач», медаль Л.С. Выгодского и другие почетные звания, соответствующие профилю выполняемой работы, устанавливаются в размере 25%;

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

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

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

Знак отличия Министерства просвещения Российской Федерации «Отличник просвещения» устанавливается в размере 50%.

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

При наличии у работника права на выплату надбавки по основаниям, указанным в данном пункте, надбавка устанавливается только по одному из оснований по основной должности, по выбору, на основании письменного заявления работника.

34. Надбавка за продолжительность непрерывной работы в учреждении устанавливается работнику по основной должности при продолжительности непрерывной работы в учреждении в размере:

- от 1 года до 3 лет – 12%,
- от 3 до 5 лет - 15%,
- от 5 до 8 лет - 18%,
- от 8 до 12 лет - 21%,
- от 12 до 15 лет - 25%,

более 15 лет – 30% от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы работника, но не более 4 (четырёх) тысяч рублей.

35. В целях мотивации профессионального роста педагогических работников назначается единовременная (однократная) стимулирующая выплата при прохождении аттестации по основной должности: за первую категорию – одна тысяча рублей, за высшую – две тысячи рублей.

36. Надбавка за квалификационную категорию устанавливается ежемесячно от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы

- 1) педагогическим работникам:
8% - за I квалификационную категорию,
16% - за высшую квалификационную категорию;

2) медицинским работникам: в соответствии с Отраслевым соглашением по государственным учреждениям, подведомственным министерству здравоохранения Новосибирской области,

- 5% - за вторую квалификационную категорию,
- 10% - за первую квалификационную категорию,
- 15% - 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 педагогической работы.

37. Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности устанавливаются работникам учреждения (в том числе совместителям) по результатам выполнения качественных показателей эффективности деятельности работника.

Качественные показатели эффективности деятельности работников учреждений устанавливаются по каждой должности и профессии с учетом достижения целей и показателей эффективности деятельности учреждения.

Качественные показатели эффективности деятельности работников направлены на эффективное выполнение их должностных (профессиональных) обязанностей, с учетом требований проверяемости и измеримости (Приложение 1).

38. К иным выплатам стимулирующего характера относятся следующие виды надбавок:

- 1) молодым специалистам, установленные в соответствии с пунктами 6.2.9 Соглашения;
- 2) за наставничество - в размере 15% от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы);
- 3) выплаты работнику(ам), на которого(ых) с письменного согласия возложены общественно значимые виды деятельности, в том числе по:
 - содействию создания условий, повышающих результативность деятельности учреждения, благоприятного климата в коллективе – до 50%;
 - участию в разработке локальных нормативных актов, подготовке и организации социально значимых мероприятий в учреждении – до 100%;
 - контролю за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права – до 50%;
 - контролю за выполнением условий трудовых договоров работников, дополнительных соглашений к трудовым договорам, коллективных договоров - до 50%;

Конкретный размер иных выплат стимулирующего характера, указанных в пп.3) п.39 определяется с учетом объема работы по представлению непосредственного руководителя работника и рассматривается Комиссией по установлению стимулирующих выплат работникам, назначается в процентах от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы).

39. При определении размера стимулирующих выплат работникам по качественным показателям эффективности деятельности предусматривается зависимость от объема выполненной работы (учебной нагрузки) и от фактически отработанного времени (дней, часов).

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 приказом директора Учреждения в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников (далее - Комиссия).

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

40. Премии по итогам календарного периода.

Премия по итогам календарного периода работнику учреждения устанавливается приказом директора учреждения по результатам выполнения качественных показателей эффективности деятельности работника. Размер премии в процентах к должностному окладу работника или в абсолютных размерах устанавливается в приказе директора учреждения на основании предложений Комиссии.

Премии по итогам календарного периода выплачивается работникам учреждения (в том числе совместителям), состоящим с ним в трудовых отношениях на момент издания директором учреждения приказа об установлении премии и не имеющим дисциплинарного взыскания в течение календарного периода, по итогам которого выплачивается премия.

Условием назначения работнику премии по итогам календарного периода (месяц, квартал, год) является наличие особых достижений в труде, высоких качественных показателей эффективности деятельности работника.

При принятии решения о выплате работнику премии по итогам календарного периода, а также определении ее размера учитываются, исходя из занимаемой работником должности:

- 1) результаты выполнения качественных показателей эффективности деятельности работника;
- 2) успешность профессиональной деятельности работника;
- 3) выполнение плана финансово-хозяйственной деятельности учреждением;
- 4) соблюдение установленных сроков и качество исполнения приказов и поручений;
- 5) оперативность и профессионализм работника при решении поставленных задач;
- 6) степень ответственности за результаты деятельности, соблюдение трудовой и исполнительской дисциплины.

41. Премии за выполнение важных и особо важных заданий.

Директор учреждения 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 директора Учреждения.

Премия за выполнение важных и особо важных заданий назначается работнику в следующих случаях:

- 1) результативное участие (диплом победителя, лауреата) в профессиональных конкурсах, смотрах, фестивалях;
- 2) участие в международных, всероссийских мероприятиях научно-методического, информационно-просветительского и другого характера, которые повысили имидж учреждения;
- 3) участие в экспертных группах, реализация международных, всероссийских, региональных программ и проектов;
- 4) работы по предотвращению аварийных ситуаций и устранению их последствий;
- 5) качественное и оперативное выполнение дополнительного объема работ (без оплаты) наряду с успешным выполнением основных функций;
- 6) подготовка к учебному году;
- 7) осуществление непредвиденных и дополнительных работ;
- 8) инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- 9) участие в выполнении важных, сложных и срочных работ.

При принятии решения о выплате работнику премии за выполнение важного и особо важного задания, а также определении ее размера учитываются:

- 1) личный вклад работника (оперативность, профессионализм, инициативность) в обеспечение выполнения важного и особо важного задания, возложенного на учреждение;
- 2) степень сложности выполнения работником важного и особо важного задания, в том числе выполняемого в условиях, отличающихся от нормальных (сложность, срочность, особый режим работы);
- 3) своевременное, добросовестное, качественное выполнение важного и особо важного задания;
- 4) разумная инициатива и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- 5) результативность деятельности работника в качестве наставника.

42. Ходатайства на установление премий по итогам календарного периода и за выполнение важного и особо важного задания подаются ежемесячно, в срок до 25 числа,

заместителями директора, главным бухгалтером, руководителями структурных подразделений директору учреждения. Ходатайство должно содержать список работников, основание для премирования (п. 41,42), исходя из личного вклада работника и доли его вклада для установления размера премии.

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

44. Стимулирующие надбавки, премии, установленные в соответствии с настоящим Положением, выплачиваются одновременно с заработной платой за отчетный месяц.

45. Размеры и условия осуществления стимулирующих выплат конкретному работнику учреждения устанавливаются трудовым договором в соответствии с системой оплаты труда, установленной данным Положением.

V. Условия оплаты труда директора учреждения, заместителей директора и главного бухгалтера

46. Условия оплаты труда директора учреждения устанавливаются трудовым договором между Министерством и директором учреждения в соответствии с системой оплаты труда, установленной Областным тарифным соглашением.

Трудовой договор заключается на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения".

47. Условия оплаты труда заместителей директора учреждения и главного бухгалтера устанавливаются трудовым договором между директором учреждения и заместителями директора учреждения, главным бухгалтером в соответствии с системой оплаты труда, установленной данным Положением.

48. Размер должностного оклада директора учреждения устанавливаются с учетом группы по оплате труда руководителей, к которой отнесено учреждение, в соответствии с приказом министерства труда и социального развития Новосибирской области по группам по оплате труда руководителей:

п/п	Наименование должности	Должностной оклад, рублей
	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

49. Показатели и порядок отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителей устанавливается в Областном тарифном соглашении.

50. Размеры должностных окладов заместителей директора устанавливаются директором учреждения в соответствии с данным Положением в размере на 10% ниже должностного оклада директора учреждения с учетом сложности и объема выполняемой работы.

51. Размер должностного оклада главного бухгалтера учреждения устанавливается в соответствии с приказом министерства труда и социального развития Новосибирской области по группам по оплате труда руководителей:

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад, рублей
1	Главный бухгалтер	

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад, рублей
	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

52. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера директору учреждения устанавливаются трудовым договором в соответствии с Отраслевым тарифным соглашением.

53. Выплаты компенсационного характера заместителям директора, главному бухгалтеру учреждения осуществляются в соответствии с данным Положением.

54. Выполнение директором учреждения, его заместителями и главным бухгалтером 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 директора учреждения принимаются министром, заместителей директора и главного бухгалтера - директором учреждения.

55. Доплаты за особенности деятельности учреждения директору учреждения, заместителям директора:

№ п/п	Учреждения (классы, группы), условия деятельности	Категории должностей, работников	Размер доплаты, % от оплаты по должностному окладу (окладу), ставки заработной платы
1.	Центры психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи	заместитель директора, главный бухгалтер	20
2.	Учреждения, реализующие общеобразовательные программы дошкольного образования, в группах с осуществлением квалифицированной коррекции ограниченных возможностей здоровья, в том числе в группах кратковременного пребывания	заместитель директора по учебно-воспитательной работе	20

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

Заместителям директора, главному бухгалтеру размер доплаты за особенности деятельности учреждения устанавливается директором учреждения в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников учреждения.

56. Порядок, размеры и условия назначения выплат стимулирующего характера директору устанавливается в Областном тарифном соглашении, заместителям директора и главному бухгалтерам - в соответствии с пунктами 31-46 настоящего Положения.

57. Надбавка за квалификационную категорию устанавливается заместителям директора, руководителям структурных подразделений (заведующему, начальнику) в размере:

10% - за первую квалификационную категорию,

18% - за высшую квалификационную категорию от должностного оклада.

Порядок присвоения квалификационной категории директору определяются правовым актом Министерства, заместителям и руководителям структурных подразделений - локальным актом Учреждения.

58. В случае если директором, заместителями директора, руководителями (заведующим, начальником) структурных подразделений на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору выполняется учебная (преподавательская) работа без занятия штатной должности и директор имеет квалификационную категорию как педагогический работник, ему устанавливается надбавка за квалификационную категорию в размере, установленном в данном Положении для работников, осуществляющих данный вид деятельности. Размер устанавливается от ставки заработной платы по педагогической должности.

59. 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 директору учреждения в соответствии с Областным отраслевым соглашением в размере, установленном в настоящем Положении для работников учреждения.

60. Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности устанавливаются директору учреждения по результатам выполнения качественных показателей эффективности деятельности учреждения в соответствии с п.5.15 табл.2 Областного отраслевого соглашения Комиссией по установлению стимулирующих выплат руководителям учреждений, созданной в Министерстве, не реже одного раза в квартал. Конкретные размеры надбавки за качественные показатели эффективности деятельности директору учреждения устанавливаются приказом Министерства. Стимулирующие выплаты за счет внебюджетных средств выплачиваются пропорционально отработанному времени.

Условия начисления надбавки директору учреждения за качественные показатели эффективности деятельности определены в Областном отраслевом соглашении.

61. Премии по итогам календарного периода директору (исполняющему обязанности директора) учреждения устанавливаются приказом Министерства, на основании предложений комиссии по установлению стимулирующих выплат руководителям учреждений, созданной при Министерстве, по результатам выполнения качественных показателей эффективности деятельности учреждения. Размер премии руководителю учреждения определяет министр.

62. Премии за выполнение важных и особо важных заданий руководителям (исполняющему обязанности руководителя) учреждений устанавливаются приказом Министерства, в случае выполнения важного или особо важного задания. Размер премии руководителю учреждения определяет министр.

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

64. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются трудовым договором в соответствии с системой оплаты труда, установленной Отраслевым тарифным соглашением.

65. Условия установления выплат компенсационного и стимулирующего характера заместителям директора и главному бухгалтеру осуществляются в соответствии с данным Положением.

VI. Предельный уровень соотношений среднемесячной заработной платы директора, заместителей директора, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения

66. Предельный уровень соотношения среднемесячной начисленной заработной платы директора, а также каждого из заместителей директора, 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:

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,
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 директора, заместителей директора, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы директора, заместителей директора, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников учреждения (без учета заработной платы директора, его заместителей, главного бухгалтера).

Определение среднемесячной заработной платы директора, 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. Порядок деятельности Комиссии по установлению стимулирующих выплат

67. Специально созданная в учреждении Комиссия по установлению стимулирующих выплат работникам действует согласно Положению, утвержденному локальным актом учреждения и в соответствии с данным Положением (далее - Комиссия).

68. В компетенцию Комиссии входит оценка материалов по самоанализу деятельности работников в соответствии с критериями за качественные показатели эффективности деятельности, утвержденными в данном Положении.

69. В состав Комиссии входят представители администрации (за исключением директора), работников (от педагогического, медицинского, обслуживающего персонала) и председатель первичной профсоюзной организации (или представитель). Состав Комиссии избирается общим собранием работников простым большинством голосов и утверждается приказом директора учреждения. Комиссия выбирает председателя и секретаря.

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

- ✓ ведет протокол, который подписывается всеми членами Комиссии;
- ✓ заслушивает мнение директора 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 и в присутствии не менее половины членов комиссии;

71. осуществляет подсчет процентов с отражением итоговых значений в протоколе.

72. Решение о выплате стимулирующих надбавок конкретному работнику оформляется приказом директора учреждения на основании протокола Комиссии.

VIII. Оплата труда с доходов, полученных от оказания платных образовательных и иных услуг

73. Работникам, участвующим в организации и оказании платных образовательных и иных услуг, производятся выплаты от доходов, полученных от оказания платных образовательных и иных услуг. Порядок и размер выплат устанавливаются в Порядке оказания платных образовательных и иных услуг в государственном бюджетном учреждении Новосибирской области - Центре психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи детям «Областной центр диагностики и консультирования» (Приложение №1 к Положению о платных образовательных и иных услугах в государственном бюджетном учреждении Новосибирской области – Центре психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи детям «Областной центр диагностики и консультирования»).

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

IX. Заключительные положения

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