

МЭРИЯ ГОРОДА НОВОСИБИРСКА

ПОСТАНОВЛЕНИЕ
от 29 августа 2013 г. N 8204

**ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ПОЛОЖЕНИЯ О СИСТЕМАХ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ ГОРОДА НОВОСИБИРСКА, В ОТНОШЕНИИ
КОТОРЫХ ФУНКЦИИ И ПОЛНОМОЧИЯ УЧРЕДИТЕЛЯ ОСУЩЕСТВЛЯЕТ ГЛАВНОЕ
УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ МЭРИИ ГОРОДА НОВОСИБИРСКА**

Список изменяющих документов
(в ред. постановлений мэрии г. Новосибирска
от 08.10.2013 [N 9446](#), от 11.03.2014 [N 1956](#),
от 23.06.2014 [N 5230](#), от 16.09.2015 [N 5742](#))

В целях совершенствования оплаты труда работников муниципальных учреждений, в соответствии со [статьей 144](#) Трудового кодекса Российской Федерации, [постановлением](#) мэрии города Новосибирска от 26.04.2013 N 4153 "Об утверждении Положения об установлении систем оплаты труда работников муниципальных учреждений города Новосибирска", с учетом [постановления](#) Губернатора Новосибирской области от 28.01.2008 N 20 "О введении отраслевых систем оплаты труда работников государственных бюджетных и казенных учреждений Новосибирской области" постановляю:

1. Утвердить [Положение](#) о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет Главное управление образования мэрии города Новосибирска (приложение).

2. Постановление вступает в силу с 01.09.2013.

3. Департаменту информационной политики мэрии города Новосибирска обеспечить опубликование постановления в установленном порядке.

4. Ответственность за исполнение постановления возложить на заместителя мэра города Новосибирска Бурева Б.В.

Мэр города Новосибирска
В.Ф.ГОРОДЕЦКИЙ

Приложение
Утверждено
постановлением
мэрии города Новосибирска
от 29.08.2013 N 8204

ПОЛОЖЕНИЕ
**О СИСТЕМАХ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ
УЧРЕЖДЕНИЙ ГОРОДА НОВОСИБИРСКА, В ОТНОШЕНИИ КОТОРЫХ
ФУНКЦИИ И ПОЛНОМОЧИЯ УЧРЕДИТЕЛЯ ОСУЩЕСТВЛЯЕТ ГЛАВНОЕ
УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ МЭРИИ ГОРОДА НОВОСИБИРСКА**

Список изменяющих документов
(в ред. постановлений мэрии г. Новосибирска
от 08.10.2013 [N 9446](#), от 11.03.2014 [N 1956](#),

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение регулирует правоотношения в сфере оплаты труда работников муниципальных учреждений города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет Главное управление образования мэрии города Новосибирска (далее - учреждение).

1.2. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными правовыми актами учреждения в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Новосибирской области, муниципальными правовыми актами города Новосибирска и настоящим Положением.

1.3. Оплата труда работников учреждения определяется трудовыми договорами исходя из условий труда, особенностей деятельности учреждения и отдельных категорий работников.

1.4. Объем средств на оплату труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема бюджетных ассигнований Главного управления образования мэрии города Новосибирска (далее - управление) в соответствии с решением Совета депутатов города Новосибирска о бюджете города Новосибирска на очередной финансовый год и плановый период и средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

1.5. Оплата труда работников муниципальных образовательных учреждений города Новосибирска, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего общего образования, осуществляется в соответствии с [постановлением](#) Губернатора Новосибирской области от 31.08.2007 N 341 "О порядке формирования и расходования фонда оплаты труда и системе оплаты труда работников образовательных учреждений Новосибирской области, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования", за исключением руководителей учреждений.

2. Формирование системы оплаты труда работников учреждения

2.1. Система оплаты труда работников учреждения включает:

должностные оклады служащих и оклады по профессиям рабочих (далее - должностной оклад (оклад));

выплаты компенсационного характера;

выплаты стимулирующего характера.

2.2. Размеры должностных окладов (окладов) утверждаются постановлением мэрии города Новосибирска на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для работы по направлению профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Должностной оклад (оклад) в трудовом договоре устанавливается в соответствии со штатным расписанием учреждения.

(абзац введен [постановлением](#) мэрии г. Новосибирска от 16.09.2015 N 5742)

2.3. Руководитель учреждения ежегодно формирует тарификационные списки работников, осуществляющих педагогическую деятельность, по состоянию на 1 сентября.

2.4. При определении оплаты труда педагогических работников учреждения должностной оклад, установленный постановлением мэрии города Новосибирска, умножается на фактическую нагрузку педагогического работника в неделю и делится на норму часов педагогической работы в неделю, установленную нормативным правовым актом Российской Федерации (далее - норма часов педагогической работы в неделю).

Оплата труда работникам, осуществляющим в течение учебного года педагогическую деятельность, в том числе занятия в кружках, в период каникул обучающихся производится в соответствии с тарификационными списками.

Оплата труда работникам, осуществляющим педагогическую деятельность на условиях почасовой оплаты, в период каникул не производится.

2.5. Объем учебной нагрузки работникам, осуществляющим педагогическую деятельность, определяется руководителем учреждения исходя из количества часов по учебному плану в учреждении. Объем учебной нагрузки руководителя учреждения определяется начальником управления. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка работников учреждения может быть разной в первом и втором учебных полугодиях. Объем учебной нагрузки больше или меньше нормы часов педагогической работы в неделю устанавливается в случае письменного согласия работника.

При установлении учебной нагрузки работникам, осуществляющим педагогическую деятельность по основному месту работы, на новый учебный год сохраняется ее объем и преемственность преподавания. Объем учебной нагрузки, установленный в начале учебного года, может быть уменьшен по инициативе руководителя учреждения в текущем учебном году и при установлении ее на следующий учебный год в случаях уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп, детей).

Учебная нагрузка в учреждении дополнительного образования детей планируется с учетом выходных и нерабочих праздничных дней.

2.6. При определении оплаты труда работникам учреждения в период, не совпадающий с ежегодным отпуском, учитываются следующие особенности:

Работникам учреждения, привлекаемым для работы в муниципальных оздоровительных лагерях по проведению походов, экспедиций и экскурсий, оплата труда осуществляется в соответствии с нагрузкой, установленной по тарификационным спискам.

2.7. Выплаты компенсационного характера работникам учреждения устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, [положением](#) об установлении систем оплаты труда работников муниципальных учреждений города Новосибирска, утвержденным постановлением мэрии города Новосибирска, и настоящим Положением.

Размер и условия осуществления выплат компенсационного характера руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с [подпунктами 3.2 - 3.5](#).

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

2.9. Сверхурочную работу за первые два часа работы рекомендуется оплачивать в полуторном размере, последующие часы - в двойном размере.

2.10. Размер доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или 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 рекомендуется определять не более 100% от должностного оклада (оклада) по совмещаемой должности.

2.11. Размер доплаты за особенности деятельности учреждения и отдельных категорий работников рекомендуется устанавливать в соответствии с таблицей 1.

Таблица 1

(в ред. постановления мэрии г. Новосибирска
от 16.09.2015 N 5742)

N п/п	Учреждения (классы, группы)	Категории должностей	Размер доплаты, % должностного оклада (оклада)
1	2	3	4
1	Учреждения (классы, группы), осуществляющие образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам (для глухих, слабослышащих, позднооглохших, слепых, слабовидящих, с тяжелыми нарушениями речи, с нарушением опорно-двигательного аппарата, с задержкой психического развития, с умственной отсталостью, с расстройствами аутистического спектра, со сложными дефектами и других обучающихся с ограниченными возможностями здоровья)	Педагогические работники	20
		Другие работники	15
2	Общеобразовательные учреждения, осуществляющие инклюзивное обучение (воспитание) детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов в классах (группах)	Педагогические работники	20 <*>
		Другие работники	15 <*>
3	Оздоровительные образовательные учреждения (классы, группы), в том числе	Педагогические работники	20
		Другие работники	15

	санаторные для детей, нуждающихся в длительном лечении		
4	Специальные учебно-воспитательные учреждения для обучающихся с девиантным (общественно опасным) поведением	Медицинские работники	30
		Педагогические работники	20
		Другие работники	15
5	Общеобразовательные школы-интернаты	Работникам	15
6	Общеобразовательные учреждения, осуществляющие индивидуальное обучение на дому или в медицинской организации	Педагогические работники	20
7	Общеобразовательные учреждения, осуществляющие обучение в классах, группах с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий	Педагогические работники	20 <*>
8	Общеобразовательные учреждения (классы, группы) с углубленным изучением отдельных предметов, предметных областей соответствующей образовательной программы	Педагогические работники	15
9	Психолого-медико-педагогические и медико-педагогические комиссии, логопедические пункты	Специалисты	20
10	Общеобразовательные учреждения (классы, группы) с углубленным изучением иностранного языка за	Педагогические работники	15

	обучение на иностранном языке и применение его при обучении (воспитании)		
11	Дошкольные образовательные учреждения общего типа, имеющие группы комбинированной направленности, реализующие программы дошкольного образования с совместным пребыванием здоровых детей и детей с ограниченными возможностями здоровья	Педагогические работники	20
12	Учреждения, осуществляющие лечение, оздоровление и (или) отдых, и осуществляющие образовательную деятельность по основным и дополнительным программам (загородные оздоровительные лагеря)	Работники, непосредственно занятые в загородных оздоровительных лагерях	15
13	Дошкольные образовательные учреждения общего типа, имеющие группы для детей с малыми и затихающими формами туберкулеза (независимо от количества групп)	Все работники, кроме воспитателей, музыкальных руководителей, младших воспитателей, ночных нянь, которые в этих группах не работают	20
14	Дошкольные образовательные организации, имеющие группы с воспитанниками в возрасте до 3 лет, реализующих образовательные программы дошкольного образования	Педагогические работники	15

Примечание:

<*> - оплата производится пропорционально количеству обучающихся (воспитанников) в классах (группах) с учетом требований санитарных норм и правил.

При наличии двух и более доплат за особенности деятельности учреждения или работников доплата к должностному окладу (окладу) работника осуществляется за каждую из них.

(абзац введен [постановлением](#) мэрии г. Новосибирска от 23.06.2014 N 5230)

2.12. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера работникам определяются учреждением самостоятельно в соответствии с [положением](#) об установлении систем оплаты труда работников муниципальных учреждений города Новосибирска, утвержденным постановлением мэрии города Новосибирска, в пределах фонда оплаты.

Размер и условия осуществления выплат стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются в соответствии с [подпунктами 3.6 - 3.10](#).

2.13. Размер надбавки за ученую степень, почетное звание, соответствующие профилю выполняемой работы, работникам рекомендуется устанавливать в соответствии с таблицей 2.

Таблица 2

(в ред. [постановления](#) мэрии г. Новосибирска от 16.09.2015 N 5742)

N п/п	Надбавка	Размер надбавки, % должностного оклада (оклада)
1	2	3
1	За ученую степень кандидата наук по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)	15
2	За ученую степень доктора наук по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)	20
3	За почетные звания "Народный учитель", "Заслуженный учитель", "Заслуженный преподаватель", "Заслуженный тренер", "Заслуженный работник физической культуры", "Заслуженный мастер спорта", "Мастер спорта международного класса", "Гроссмейстер по шахматам (шашкам)",	15

	"Заслуженный работник культуры", "Заслуженный деятель искусств", "Народный артист", "Заслуженный артист", "Народный врач", "Заслуженный врач", "Почетный работник общего образования Российской Федерации", "Заслуженный учитель Российской Федерации"	
--	--	--

При наличии у работника права на выплату надбавки по разным основаниям, надбавка устанавливается по одному из оснований по выбору работника.

2.14. Надбавка за качество выполняемых работ работникам устанавливается в соответствии с рекомендуемыми критериями оценки качества выполняемых работ.

Рекомендуемые критерии оценки качества выполняемых работ для административно-управленческого персонала:

выполнение планового объема оказываемых муниципальных услуг (работ), установленного муниципальным заданием;

сохранение численности обучающихся (воспитанников);

доля работников, прошедших повышение квалификации, профессиональную переподготовку;

стабильность коллектива;

наличие участников олимпиад, конкурсов, конференций, фестивалей, проектов, соревнований, смотров, игр;

отсутствие нарушений и замечаний надзорных органов по результатам проверок;

надлежащее осуществление финансово-хозяйственной деятельности;

соблюдение сроков и порядка предоставления отчетности, информации.

Рекомендуемые критерии оценки качества выполняемых работ для педагогического персонала:

количество обучающихся на "хорошо" и "отлично";

наличие участников (лауреатов и победителей) олимпиад, конкурсов, конференций, фестивалей, проектов, соревнований, смотров, игр;

наличие победителей спортивных соревнований;

активность обучающихся в решении проблем класса, участие в работе учреждения, органах самоуправления, социально значимых творческих проектах, культурно-массовых делах;

благоприятный психологический климат в классе (группе);

обеспечение безопасности жизнедеятельности обучающихся (воспитанников) в учебно-воспитательном процессе;

работа с родителями (законными представителями);

сохранность численности обучающихся (воспитанников) в группах;

посещаемость обучающихся (воспитанников) образовательных учреждений.

Рекомендуемые критерии оценки качества выполняемых работ для учебно-вспомогательного, медицинского и обслуживающего персонала:

отсутствие нарушений и замечаний надзорных органов по результатам проверок;

своевременное предотвращение аварийных ситуаций;

соблюдение сроков и порядка предоставления отчетности, информации;

содержание в чистоте помещений, территории учреждения;

надлежащее осуществление финансово-хозяйственной деятельности;

освоение финансовых средств;

сохранность имущества учреждения, работников, учащихся (воспитанников).

Критерии оценки качества работ и размеры надбавки за качество выполняемых работ определяются по каждой должности (профессии).

Размер надбавки за качество выполняемых работ работникам рекомендуется устанавливать не более 300% должностного оклада (оклада).

Механизм подведения итогов оценки качества выполняемых работ (баллы или проценты) учреждение выбирает самостоятельно.

(пп. 2.14 в ред. [постановления](#) мэрии г. Новосибирска от 16.09.2015 N 5742)

2.15. Размер надбавки за стаж непрерывной работы, выслугу лет работникам устанавливается исходя из продолжительности непрерывной работы в учреждениях по основной должности в следующих рекомендуемых размерах, приведенных в таблице 4.

(в ред. [постановления](#) мэрии г. Новосибирска от 23.06.2014 N 5230)

КонсультантПлюс: примечание.

Нумерация таблиц дана в соответствии с официальным текстом документа.

Таблица 4

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

2.16. Премииальные выплаты по итогам работы устанавливаются за месяц, календарный, учебный год с учетом личного вклада работника в общие результаты труда, за выполнение срочных заданий, проведение внеплановых мероприятий, осуществление комплекса мер по модернизации образования, за победу обучающихся (воспитанников), работника в международных, всероссийских, республиканских, областных и городских олимпиадах, конкурсах, соревнованиях, конференциях, проектах, смотрах.

Премииальные выплаты работникам рекомендуется устанавливать в размере не более 100% от должностного оклада (оклада).

Премииальные выплаты по итогам работы за календарный год устанавливаются при наличии экономии фонда оплаты труда.
(абзац введен постановлением мэрии г. Новосибирска от 16.09.2015 N 5742)

2.17. Из средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, на стимулирующие выплаты работникам учреждения рекомендуется привлекать до 65% доходов, из них не более 20% распределяется на оплату труда работникам административно-управленческого и обслуживающего персонала.

3. Порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера

3.1. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется в зависимости от группы по оплате труда руководителей, установленной в соответствии с таблицей 5.

Таблица 5

(в ред. постановления мэрии г. Новосибирска от 16.09.2015 N 5742)

N п/п	Тип и вид учреждения образования	Группа по оплате труда руководителей, баллы			
		I	II	III	IV
1	2	3	4	5	6
1	Учреждения образования (за исключением учреждений, указанных в пунктах 2, 3 и 4 таблицы)	501 и более	От 351 до 500	От 201 до 350	До 200
2	Лицеи и гимназии	401 и более	От 301 до 400	До 300	-

3	Специальные (коррекционные) образовательные учреждения для детей с отклонениями в развитии; оздоровительные образовательные учреждения санаторного типа для детей, нуждающихся в длительном лечении; специальные образовательные учреждения для детей и подростков с девиантным поведением; общеобразовательные школы-интернаты	351 и более	От 251 до 350	От 151 до 250	До 150
4	Муниципальное казенное учреждение города Новосибирска "Отдел технического надзора и и развития материально-технической базы образовательных учреждений" (далее - МКУ "ОТН и РМТБОУ")	2800 и более	1800 - 2800	800 - 1799	Менее 800

Группа по оплате труда устанавливается один раз в год.

При создании новых учреждений руководителю учреждения на один год устанавливается IV группа по оплате труда.

При закрытии зданий учреждения на капитальный ремонт или реконструкцию за руководителем учреждения сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

Группа по оплате труда руководителя учреждения определяется исходя из количества баллов, полученных путем суммирования баллов по показателям и условиям, характеризующим деятельность учреждения, в соответствии с таблицей 6.

Таблица 6

№ п.	Показатель	Условие	Количество, баллы
1	2	3	4
1	Количество обучающихся (воспитанников, отдыхающих) в образовательных учреждениях, за исключением указанных в пункте 2 таблицы	Из расчета за каждого обучающегося (воспитанника, отдыхающего)	0,5

2	Количество обучающихся (воспитанников) на полном государственном обеспечении в учреждении	Из расчета за каждого обучающегося (воспитанника)	1
3	Количество работников в учреждении	Из расчета за каждого работника	0,3
4	Количество групп в дошкольных учреждениях	Из расчета за группу	10
5	Количество групп в общеобразовательных учреждениях:	Из расчета за каждую группу	
	продленного дня		20
	подготовительных		10
6	Количество спортивно-оздоровительных групп и групп начальной подготовки в учреждениях дополнительного образования	Из расчета за каждую группу	5
7	Количество обучающихся в группах учреждений дополнительного образования:	Из расчета за каждого обучающегося	
	учебно-тренировочных		0,5
	спортивного совершенствования		2,5
	групп высшего спортивного мастерства		4,5
8	Режим работы образовательного учреждения в две смены	-	5
9	Многопрофильность учреждения	Из расчета: 10 и более специализаций	15
		20 и более	20

		специализаций	
10	Круглосуточное пребывание обучающихся (воспитанников) в учреждениях	При наличии от 1 до 3 групп с круглосуточным пребыванием обучающихся (воспитанников)	10
		При наличии 4 и более групп с круглосуточным пребыванием обучающихся (воспитанников)	30
		При круглосуточном режиме работы учреждения	30
11	Наличие структурных подразделений	За каждое структурное подразделение: до 99 обучающихся	20
		От 100 до 200 обучающихся	30
		Более 200 обучающихся	50
12	Наличие творческих коллективов в составе не менее 7 участников, действующих не менее 2 лет и участвующих в выездных концертных мероприятиях	Из расчета за каждый коллектив	10

13	Наличие аттестованных учебно-производственных мастерских	Из расчета за каждую мастерскую	10
14	Наличие оборудованных спортивной площадки, стадиона, бассейна, используемых в образовательном процессе	Из расчета за каждый вид	15
15	Наличие собственного оборудованного здравпункта (медицинского кабинета), оздоровительно-восстановительного центра, столовой	Из расчета за каждый вид	15
16	Наличие оборудованной библиотеки (лекотеки), используемой в образовательном процессе	-	5
17	Размещение учреждения в нескольких обособленных зданиях	Из расчета за каждое отдельно стоящее здание (помимо основного)	5, но не более 20
18	Наличие специализированных классов (аудиторий), оборудованных в соответствии с профессиональными требованиями и используемых в образовательном процессе (аппаратура, музыкальные инструменты, зеркальная стена в классе хореографии, станки, фонотека)	Из расчета за каждый класс	5
19	Наличие уникальных (коллекционных) музыкальных инструментов и оборудования для творчества	Из расчета за каждую единицу	3
20	Наличие оборудованного и используемого по целевому назначению музея	Из расчета за каждый музей	10, но не более 20
21	Наличие загородных объектов (лагерей, баз отдыха), находящихся на балансе учреждения	Из расчета за каждый объект	30
22	Наличие собственных: котельной, очистных и других сооружений	Из расчета за каждый объект	20

23	Наличие автотранспортных средств и другой самоходной техники на балансе образовательного учреждения	Из расчета за каждую единицу	3, но не более 20
24	Наличие оборудованных и используемых в дошкольном учреждении помещений для разных видов активности (изостудия, театральная студия, "комната сказок", зимний сад)	Из расчета за каждый вид	15
25	Координация финансово-хозяйственной деятельности учреждений города	Из расчета за каждое учреждение	5
26	Создание условий для роста профессионального мастерства педагогов учреждений города	Из расчета за каждое учреждение	5
27	Реализация функций в части внедрения информационно-образовательных технологий и сервисно-технического обслуживания учреждений города	Из расчета за каждое учреждение	5
28	Укрепление материально-технической базы, проведение капитального ремонта учреждений города	Из расчета за каждое учреждение	5
29	Реализация функций по методическому сопровождению деятельности учреждений города по реализации государственных образовательных стандартов, аттестации педагогических работников	Из расчета за каждое учреждение	5
30	Реализация функций по организации работы по проведению летней оздоровительной кампании учреждений города	Из расчета за каждое учреждение	10
31	Реализация функций по организации питания учащихся, воспитанников учреждений города	Из расчета за каждое учреждение	10
32	Контроль за потреблением коммунальных услуг (МКУ "ОТН и РМТБОУ")	Из расчета за каждый объект	3

(п. 32 введен [постановлением](#) мэрии г. Новосибирска от 16.09.2015 N 5742)

33	Контроль за состоянием инженерных коммуникационных сетей (МКУ "ОТН и РМТБОУ")	Из расчета за каждое учреждение	3
(п. 33 введен постановлением мэрии г. Новосибирска от 16.09.2015 N 5742)			
34	Осуществление полномочий по определению поставщиков (подрядчиков, исполнителей) для заказчиков - муниципальных учреждений (МКУ "ОТН и РМТБОУ")	Из расчета за каждое учреждение	3
(п. 34 введен постановлением мэрии г. Новосибирска от 16.09.2015 N 5742)			
35	Контроль за проведением капитального и текущего ремонта в муниципальных учреждениях (МКУ "ОТН и РМТБОУ")	Из расчета за каждое учреждение	3
(п. 35 введен постановлением мэрии г. Новосибирска от 16.09.2015 N 5742)			
36	Согласование смет, актов выполненных работ по текущему и капитальному ремонту зданий, помещений муниципальных учреждений (МКУ "ОТН и РМТБОУ")	Из расчета за каждое учреждение	3
(п. 36 введен постановлением мэрии г. Новосибирска от 16.09.2015 N 5742)			

При определении суммы баллов учитывается численность обучающихся (воспитанников) учреждения:

в общеобразовательном учреждении - по списочному составу на начало учебного года;

в учреждении дополнительного образования детей - по списочному составу постоянно обучающихся на 1 января. При этом дети, занимающиеся в нескольких кружках, секциях, группах, в списочном составе обучающихся в учреждении дополнительного образования учитываются 1 раз;

в оздоровительном лагере - по количеству принятых детей на отдых и оздоровление в смену (заезд).

3.2. Руководителю учреждения, заместителям руководителя и главному бухгалтеру за работу в ночное время устанавливается доплата в размере 35% должностного оклада, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время.

3.3. Сверхурочная работа руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера за первые два часа работы оплачивается в полуторном размере, последующие часы - в двойном размере.

3.4. Размер доплаты за особенности деятельности учреждения и отдельных категорий работников руководителю учреждения устанавливается в соответствии с таблицей 7.

N п/п	Учреждения (подразделения учреждений)	Размер доплаты, % должностного оклада (оклада)
1	2	3
1	Учреждения (классы, группы), осуществляющие образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам (для глухих, слабослышащих, позднооглохших, слепых, слабовидящих, с тяжелыми нарушениями речи, с нарушением опорно-двигательного аппарата, с задержкой психического развития, с умственной отсталостью, с расстройствами аутистического спектра, со сложными дефектами и других обучающихся с ограниченными возможностями здоровья)	20
2	Оздоровительные образовательные учреждения (классы, группы), в том числе санаторные для детей, нуждающихся в длительном лечении	15
3	Специальные учебно-воспитательные учреждения для обучающихся с девиантным (общественно опасным) поведением	15
4	Общеобразовательные школы-интернаты	15
5	Дошкольные образовательные учреждения, общеобразовательные учреждения с дошкольными группами, имеющие группы компенсирующей и оздоровительной направленности (кроме групп для детей с туберкулезной интоксикацией), - при наличии 2 групп и более	10
6	Дошкольные образовательные учреждения, имеющие группы оздоровительной направленности для детей с туберкулезной интоксикацией (независимо от количества групп)	20
7	Оздоровительные лагеря	15

8	Общеобразовательные учреждения (классы, группы) с углубленным изучением иностранного языка за обучение на иностранном языке и применение его при обучении (воспитании)	15
---	--	----

(пп. 3.4 в ред. [постановления](#) мэрии г. Новосибирска от 16.09.2015 N 5742)

3.5. Выполнение руководителем учреждения, его заместителями и главным бухгалтером дополнительной работы при совмещении профессий (должностей) разрешается в случаях замены временно отсутствующего специалиста (на период болезни, отпуска, командировки) по основной деятельности по решению работодателя.

(в ред. [постановления](#) мэрии г. Новосибирска от 08.10.2013 N 9446)

Размер доплаты при совмещении профессий (должностей) не должен превышать 100% должностного оклада (оклада) временно отсутствующего работника.

3.6. Руководителю учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера, размеры которых определяются с учетом количественных и качественных результатов деятельности учреждения.

3.7. Размер надбавки за ученую степень, почетное звание, соответствующие профилю выполняемой работы, руководителю учреждения устанавливается в соответствии с таблицей 8.

Таблица 8

(в ред. [постановления](#) мэрии г. Новосибирска от 16.09.2015 N 5742)

N п/п	Надбавка	Размер надбавки, % должностного оклада (оклада)
1	2	3
1	За ученую степень кандидата наук по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)	15
2	За ученую степень доктора наук по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)	20
3	За почетные звания "Народный учитель", "Заслуженный учитель",	15

	"Заслуженный преподаватель", "Заслуженный тренер", "Заслуженный работник физической культуры", "Заслуженный мастер спорта", "Мастер спорта международного класса", "Гроссмейстер по шахматам (шашкам)", "Заслуженный работник культуры", "Заслуженный деятель искусств", "Народный артист", "Заслуженный артист", "Народный врач", "Заслуженный врач", "Почетный работник общего образования Российской Федерации", "Заслуженный учитель Российской Федерации"	
--	--	--

При наличии у руководителя учреждения права на выплату надбавки по разным основаниям, надбавка устанавливается по одному из оснований по его выбору.

3.8. Надбавка за качество выполняемых работ руководителю учреждения устанавливается в соответствии с таблицей 9.

Таблица 9

N п/п	Критерий	Значение	Удельный вес показателя в размере надбавки за качество выполняемых работ в зависимости от типа организации, %					Периодичность установления надбавки
			Образовательные организации			Прочие организации	МКУ "ОТН и РМТБ ОУ"	
			СОШ	ДОУ	дополнительного образования			
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Выполнение планового объема оказываемых муниципальных услуг (работ),	100% и выше	10	10	10	22	22	Не реже двух раз в год
		от 95 до 99%	5	5	5	6	6	
		от 90 до 94%	2	2	2	2	2	

	установленного муниципального заданием							
2	Сохранение численности обучающихся (воспитанников)	от 99 до 100%	6	6	6	-	-	Не реже двух раз в год
		от 95 до 98%	3	3	3	-	-	
		от 90 до 94%	1	1	1	-	-	
3	Доля работников, прошедших повышение квалификации, профессиональную переподготовку, обучение	выше 5% от общего количества работающих	6	6	6	6	6	Не реже двух раз в год
		от 3 до 5% от общего количества работающих	3	3	3	3	3	
		от 1 до 2% от общего количества работающих	2	2	2	2	2	
4	Стабильность коллектива	доля уволенных работников от общего количества работающих до 3%	8	8	8	8	8	Не реже двух раз в год
		доля	4	4	4	4	4	

		уволненных работников от общего количества работающих от 4 до 5%						
5	Наличие участников (лауреатов и победителей) олимпиад, конкурсов, конференций, фестивалей, проектов, соревнований, смотров, игр	международный уровень	6	6	6	-	-	Не реже двух раз в год
		всероссийский уровень	3	3	3	-	-	
		региональный или областной уровень	2	2	2	-	-	
		городской (муниципальный) уровень	1	1	1	-	-	
6	Отсутствие нарушений замечаний и надзорных органов по результатам проверок	да	5	5	5	5	5	Не реже двух раз в год
		нет	-	-	-	-	-	
7	Отсутствие фактов нарушения финансово-хозяйственной деятельности и	да	5	5	5	5	5	Не реже двух раз в год
		нет	-	-	-	-	-	

	трудового законодательства							
8	Отсутствие нарушения сроков и качества предоставления всех видов отчетности, информации	да	5	5	5	5	5	Не реже двух раз в год
		нет	-	-	-	-	-	
9	Отсутствие нарушений сроков выплаты заработной платы, пособий и иных выплат работникам учреждения в денежной форме	да	5	5	5	5	5	Не реже двух раз в год
		нет	-	-	-	-	-	
10	Отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися	да	2	-	-	-	-	Ежегодно
		нет	-	-	-	-	-	
11	Доля обучающихся на "хорошо" и "отлично"	более 90%	3	-	-	-	-	Ежегодно
		от 85 до 89%	2	-	-	-	-	
		от 80 до 84%	1	-	-	-	-	
12	Наличие реализуемых социокультурных проектов	федеральног о уровня	5	-	-	-	-	Не реже двух раз в год
		регионально го уровня	3	-	-	-	-	

13	Предоставление общедоступного и бесплатного дошкольного образования в общеобразовательной организации	более 200 человек	5	-	-	-	-	Не реже двух раз в год
		от 101 до 200 человек	3	-	-	-	-	
14	Интенсивность работы дошкольной организации	количество детей более 400 человек	-	15	-	-	-	Не реже двух раз в год
15	Рост средней заработной платы работников учреждения в отчетном году без учета повышения размера заработной платы в соответствии с нормативными правовыми актами Губернатора Новосибирской области и Правительства Новосибирской области	да	8	8	8	8	8	Ежегодно
		нет	-	-	-	-	-	
		нет	-	-	-	-	-	
16	Создание безопасного, психологически комфортного образовательного	отсутствие случаев травматизма	3	3	3	3	3	Не реже двух раз в год
		конфликтны	3	3	3	3	3	

	пространства	х ситуаций						
17	Удельный вес аттестованных работников	от 95 до 100%	6	6	6	6	6	Не реже двух раз в год
		от 90 до 94%	4	4	4	4	4	
		от 80 до 89%	2	2	2	2	2	
18	Удельный вес работников, имеющих высшее профессиональное образование	от 98% и выше	6	6	6	6	6	Не реже двух раз в год
		от 95 до 97%	3	3	3	3	3	
		от 90 до 94%	2	2	2	2	2	
19	Отсутствие обоснованных претензий и жалоб	да	6	6	6	6	6	Не реже двух раз в год
20	Организация и проведение качественного городского мероприятий для детей и взрослых	да	-	-	10	10	-	Не реже двух раз в год
21	Ресурсное обеспечение проведения городских мероприятий в соответствии с планом Главного управления	да	-	-	5	5	-	Не реже двух раз в год

	образования мэрии города Новосибирска (научно-методическое, культурно-массовое, информационное, консультационное, аналитическое)							
22	Организация проведения текущего и капитального ремонта зданий в учреждениях	своевременное обследование технического состояния зданий, коммуникаций, оборудования учреждений	-	-	-	-	4	Не реже двух раз в год
		своевременное проведение конкурсных процедур (без предписаний федеральной антимонопольной	-	-	-	-	4	

	службы)						
	своевременная подготовка проектно-сметной документации	-	-	-	-	4	
	обеспечение своевременного проведения работ подрядчиками (при отсутствии замечаний)	-	-	-	-	3	
Итого:		100	100	100	100	100	

Размер надбавки за качество выполняемых работ устанавливается руководителю МКУ "ОТН и РМТБОУ" до 200% должностного оклада, руководителям иных учреждений - до 400% должностного оклада.

(пп. 3.8 в ред. [постановления](#) мэрии г. Новосибирска от 16.09.2015 N 5742)

3.9. Размер надбавки за стаж непрерывной работы, выслугу лет руководителю учреждения устанавливается исходя из продолжительности непрерывной работы в учреждениях образования по основной должности в размерах, приведенных в таблице 10.

(в ред. [постановления](#) мэрии г. Новосибирска от 23.06.2014 N 5230)

Таблица 10

№ п.	Стаж работы	Размер надбавки, % должностного оклада
------	-------------	--

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	30

3.10. Премииальные выплаты руководителю учреждения устанавливаются по итогам работы за месяц, учебный год, календарный год. Размер премии не должен превышать 100% должностного оклада.

Премииальные выплаты по итогам работы за календарный год устанавливаются при наличии экономии фонда оплаты труда.
(абзац введен [постановлением](#) мэрии г. Новосибирска от 16.09.2015 N 5742)

3.11. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера заместителям руководителя учреждения и главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с [подпунктами 2.12 - 2.16](#).
