

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной
профсоюзной организации
ГАУ ДО НСО «ОЦРТДиЮ»

 М.В. Селезнева
«4» августа 2023 г.

УТВЕРЖДЕНО

приказом директора
ГАУ ДО НСО «ОЦРТДиЮ»

Приказ № 535-В от 09.08.2023

**Положение об оплате труда
государственного автономного учреждения
дополнительного образования Новосибирской области
«Областной центр развития творчества детей и юношества»
(ГАУ ДО НСО «ОЦРТДиЮ»)
(новая редакция)**

Новосибирск, 2023

1. Общие положения. Система оплаты труда

1.1. Положение об оплате труда работников государственного автономного учреждения дополнительного образования Новосибирской области «Областной центр развития творчества детей и юношества» (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральным законом от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда», 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», Постановлением Правительства РФ от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время», Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утверждённого Постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы», а также указаниями по заполнению форм федерального статистического наблюдения "Сведения о численности и заработной плате работников", Областного отраслевого соглашения по учреждениям Новосибирской области, находящимся в ведении министерства образования Новосибирской области, на 2023-2025 годы, Коллективного договора государственного автономного учреждения дополнительного образования Новосибирской области «Областной центр развития творчества детей и юношества» и предусматривает систему оплаты труда работников государственного автономного учреждения дополнительного образования Новосибирской области «Областной центр развития творчества детей и юношества».

1.2. Положение распространяется на лиц, именуемых далее по тексту «Работники», осуществляющих в государственном автономном учреждении дополнительного образования Новосибирской области «Областной центр развития творчества детей и юношества» (далее – Учреждение) трудовую деятельность на основании заключенных трудовых договоров и принятых на работу в соответствии с приказами директора Учреждения.

1.3. Под **системой оплаты труда** в Положении понимается совокупность принципов и условий, на основе которых определяется заработная плата Работников, в том числе размеры окладов (должностных окладов), обязательные (компенсационные) и стимулирующие выплаты.

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

Учреждение обязано обеспечивать Работникам равную оплату за труд равной ценности.

Запрещается какая бы то ни было дискриминация при установлении и изменении условий оплаты труда.

1.5. Для целей Положения применяются следующие основные понятия:

Заработная плата (оплата труда Работника) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации Работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты) ст. 129 ТК РФ.

Месячная заработная плата Работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда», с учетом районного коэффициента в размере 1,25, или минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области, в случае его заключения, в соответствии со ст. 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

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.

Оклад (должностной оклад) – фиксированный размер оплаты труда Работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Обязательные (компенсационные) выплаты – выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, на работах в местностях с особыми климатическими условиями.

Стимулирующие выплаты – к выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование Работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу (приказ Минздравсоцразвития РФ от 29.12.2007 № 818).

Индексация заработной платы – механизм увеличения денежных доходов Работников в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги.

1.6. В Учреждении устанавливается повременно-премиальная система оплаты труда.

Перечень должностей, профессий Работников, осуществляющих деятельность Учреждения, а также размеры должностных окладов устанавливаются действующим Областным отраслевым соглашением по учреждениям Новосибирской области, находящимся в ведении министерства

образования Новосибирской области, на 2023-2025 годы (далее – Отраслевое соглашение); штатным расписанием Учреждения.

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 наименование по которым установлены в соответствии с профессиональными стандартами, для государственных учреждений Новосибирской области".

Выполнение трудовой функции Работником дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы.

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

Таблица 1. «Основной и вспомогательный персонал Учреждения»

Основной персонал	Вспомогательный персонал
Директор	Начальник отдела кадров
Заместитель директора	Делопроизводитель
Ведущий юрисконсульт	Специалист по кадрам
Методист (старший)	Секретарь руководителя
Педагог дополнительного образования	Администратор
Руководитель (центра, технопарка, Образовательного парка)	Сторож
Заместитель руководителя (центра, технопарка, Образовательного парка)	Кладовщик 2 разряда
Уборщик служебных помещений (Образовательный парк им. О. Кошевого)	Начальник хозяйственного отдела
Машинист (кочегар) котельной (3 разряда, 2 разряда)	Заместитель главного бухгалтера
Заведующий столовой	Экономист (ведущий)
Врач-педиатр	Бухгалтер (I, II категории, ведущий)
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий (3 разряда, 2 разряда)	Специалист по связям с общественностью
Медицинская сестра	Менеджер
Кухонный рабочий	Начальник отдела закупок
Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	Специалист по закупкам
Заведующий хозяйством	Водитель автомобиля 4 разряда
Повар 4 разряда	Механик
Кладовщик 2 разряда (Образовательный парк им. О. Кошевого)	Уборщик служебных помещений
Инженер	Уборщик территории
Врач-терапевт	Системный администратор
Педагог-организатор	Техник-программист

Фельдшер	
Начальник научно-методического отдела	
Вожатый	
Инструктор по физической культуре	
Начальник научно-аналитического отдела	
Механик (Образовательный парк им. О. Кошевого)	
Инструктор-методист (старший)	
Администратор (Образовательный парк им. О. Кошевого)	
Тренер-преподаватель	
Лаборант	
Фотограф	
Главный бухгалтер	
Начальник информационно-медийного отдела	
Водитель автомобиля 4 разряда (Образовательный парк им. О. Кошевого)	
Специалист по охране труда	
Кастелянша	
Младший системный администратор (Образовательный парк им. О. Кошевого)	

К основному персоналу Учреждения относятся Работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение целей деятельности, определенных уставом Учреждения, а также их непосредственные руководители, 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».

Штатное расписание содержит перечень структурных подразделений, наименование должностей, специальностей, профессий с указанием квалификации, сведения о количестве штатных единиц.

Штатное расписание Учреждения формируется и утверждается руководителем 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.

Изменения в штатное расписание вносятся в соответствии с приказом директора Учреждения.

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

Фонд оплаты труда Работников Учреждения формируется на календарный год и подлежит корректировке, в том числе при изменении нормативов

финансового обеспечения и (или) при изменении численности обучающихся (воспитанников) и доводится до руководителя Учреждения Главным распорядителем бюджетных средств (полномочным представителем собственника имущества).

1.8. Размер заработной платы руководителя Учреждения устанавливается в трудовом договоре, исходя из утвержденных показателей деятельности и порядка отнесения Учреждения к группам по оплате труда, а также в зависимости от сложности выполняемых заданий, итогов работы Учреждения.

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:

Группа по оплате труда руководителей	Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя и среднемесячной заработной платы работников, раз	Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы каждого из заместителей руководителя, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников, раз
I группа	5,0	4,0

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

Определение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителя руководителя, 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.

Размеры должностных окладов заместителей директора устанавливаются директором Учреждения в размере на 10% ниже должностного оклада директора Учреждения.

Размеры должностного оклада главного бухгалтера Учреждения устанавливаются в соответствии с приказом министерства труда и социального развития Новосибирской области по группам по оплате труда директора.

Размеры должностных окладов заместителей руководителей структурных подразделений, заместителя главного бухгалтера устанавливается директором Учреждения в размере на 10% ниже должностного оклада руководителя структурного подразделения, главного бухгалтера учреждения.

1.9. Тарификационный список педагогического персонала утверждается приказом директора Учреждения с детализацией гарантированной части оплаты труда (оклад, ставка заработной платы), видов и размеров компенсационных выплат, а также стимулирующих выплат, носящих обязательный характер:

- на учебный год – до 01 сентября;
- при изменении размеров должностного оклада, других выплат гарантированной части оплаты труда Работника - с момента изменений.

1.10. Надбавки и доплаты, устанавливаемые Положением, определяются в процентном отношении от оклада (должностного оклада) Работника.

1.11. Размеры надбавок и доплат и периоды их выплаты (при необходимости) устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), заключаемых с Работниками.

1.12. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни, за часы сверхурочной работы, оплата времени простоя или при невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей производится в соответствии с разделом 2 Положения.

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

1.14. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца 15-го и 30-го числа. В случае, если в месяце дней меньше, чем 30, оплата производится в последний день месяца.

В случае если дата выплаты заработной платы приходится на выходной или праздничный день, оплата производится в последний рабочий день, предшествующий выходному.

Заработная плата выплачивается Работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении Работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. 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 пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

1.15. При выплате заработной платы каждому Работнику выдается расчетный листок, содержащий информацию о составных частях заработной платы, причитающейся ему за расчетный месяц, о размерах иных начисленных Работнику сумм, в том числе денежной компенсации при выплате задержанной заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся Работнику размерам и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

В целях защиты персональных данных Работников, расчетный листок выдается каждому Работнику индивидуально и под подпись или отправляется по электронной почте, указанной в заявлении об отправке расчетного листка посредством отправки на личную электронную почту Работника. Обязанность по выдаче расчетных листков и (или) отправке на электронную почту возлагается на финансово-экономический отдел Учреждения.

1.16. Заработная плата выплачивается только в денежной форме (в рублях).

1.17. Общий контроль за исчислением заработной платы Работников Учреждения осуществляет Директор. Непосредственную ответственность за организацию исчисления заработной платы Работников несет главный бухгалтер Учреждения.

1.18. При приеме на работу (до заключения трудового договора) Работник должен быть ознакомлен с Положением под подпись в ведомости ознакомления с локальными актами. Форма ведомости ознакомления с локальными устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, действующим в Учреждении.

2. Обязательные (компенсационные) выплаты

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

- ✓ доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- ✓ доплата за работу в ночное время;
- ✓ доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- ✓ доплата за сверхурочную работу;
- ✓ доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы и исполнение обязанностей временно отсутствующего Работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором);

- ✓ доплата за квалификационную категорию «педагог-методист», «педагог-наставник».

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

Класс условий труда (вредный) 3.1. – 4%,

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

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

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

2.3. Доплата за работу в ночное время устанавливается в размере 35% ставки заработной платы, должностного оклада (оклада), рассчитанной за час работы, за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов).

2.4. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в соответствии со статьей 153 Трудового Кодекса Российской Федерации - в двойном размере (с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлении от 28 июня 2018 года № 26-П).

По желанию Работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Вне зависимости от количества отработанных в выходной день часов Работнику предоставляется полный день отдыха.

2.5. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере.

По желанию Работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

2.5.1. 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.

2.5.2. 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.

2.6. При прекращении трудового договора заменить неиспользованные дни отдыха повышенной оплатой работы в выходные и нерабочие праздничные дни.

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

2.8. При невыполнении норм труда, неисполнении Работником трудовых (должностных) обязанностей по вине Работодателя оплата труда производится в размере средней заработной платы Работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени.

При невыполнении норм труда, неисполнении Работником трудовых (должностных) обязанностей по причинам, не зависящим от Работодателя и Работника, за Работником сохраняется $\frac{2}{3}$ оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально фактически отработанному времени.

При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине Работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объемом выполненной работы.

2.9. Время простоя по причинам, не зависящим от Работодателя и Работника, оплачивается в размере $\frac{2}{3}$ оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине Работника не оплачивается.

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

2.11. Компенсация расходов Работникам, имеющим разъездной характер работы осуществляется в размере, порядке и на условиях, установленных Положением о разъездном характере работы.

2.12. Размеры компенсационных выплат, установленные в Положении об оплате труда работников Учреждения, не могут быть ниже, а условия их осуществления не должны быть ухудшены по сравнению с размерами и условиями, установленными федеральным законодательством и законодательством Новосибирской области, Отраслевым Соглашением, Коллективным договором.

2.13. При определении размеров компенсационных выплат Работникам Учреждения и условий их осуществления учитывается мнение выборного профсоюзного представительного органа работников Учреждения.

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

3. Стимулирующие выплаты

3.1. Работникам могут устанавливаться следующие стимулирующие надбавки к окладу (должностному окладу):

- за качественные показатели деятельности;
- за ученую степень;
- за почетные звания;
- премия за выполнение важного задания;
- премия за выполнение особо важных, срочных и непредвиденных работ;
- премия по итогам работы за месяц;
- премия по итогам работы за квартал;
- премия по итогам работы за год;
- премия за объявление Благодарности Учреждения;
- премия за Почетную грамоту Учреждения.

3.1.1. Надбавки за качественные показатели деятельности.

Выплаты стимулирующего характера Работникам Учреждения производятся за качественные показатели деятельности к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы (Приложение 1).

3.1.2. Надбавка за квалификационную категорию устанавливается от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы в размере 8% - за I квалификационную категорию и в размере 16% - за высшую квалификационную категорию. Ежемесячная надбавка за первую и высшую квалификационную категорию является обязательной выплатой постоянного характера на срок действия присвоенной категории, которая рассчитывается с учетом объема их педагогической работы или учебной (преподавательской) работы.

Надбавка директору Учреждения, заместителям директора Учреждений устанавливается: за первую квалификационную категорию в размере 10 %, за высшую квалификационную категорию - в размере 18% от должностного оклада.

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

- ✓ кандидат наук - 16%;
- ✓ доктор наук - 20%;

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

3.1.4. Стимулирующая надбавка за почетные звания, нагрудные знаки и другие отличия устанавливаются от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы Работникам, имеющим:

➤ **Почетные звания:** «Ветеран сферы воспитания и образования», «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник науки и техники Российской Федерации», «Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации», «Народный учитель», «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель»,

«Заслуженный работник профтехобразования», «Заслуженный мастер профтехобразования», «Заслуженный тренер», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный мастер спорта», «Гроссмейстер по шахматам (шашкам)», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный деятель искусств», «Народный артист», «Заслуженный артист», «Народный врач», «Заслуженный врач», «Заслуженный работник торговли», медаль Л.С. Выгодского, «Заслуженный работник образования Новосибирской области» и другие почетные звания, соответствующие профилю выполняемой работы, устанавливаются в размере 25%;

➤ **Спортивные звания:** «Мастер спорта России международного класса», «Мастер спорта России», «Гроссмейстер России»; «Мастер спорта СССР международного класса», «Гроссмейстер СССР» и другие спортивные звания, соответствующие профилю выполняемой работы, устанавливаются в размере 16%;

➤ **Нагрудные знаки (значки):** «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации», «За милосердие и благотворительность», «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник науки и техники Российской Федерации», «Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации», «Отличник народного просвещения», «Отличник профессионально-технического образования», «Почетный работник жилищно-коммунального хозяйства России», «Почетный работник лесного хозяйства», «Почетный работник транспорта России», «Почетный радист», «Отличник профессионально-технического образования СССР», «Отличник геодезии и картографии», «Отличник физической культуры», «Отличник физической культуры и спорта», «Отличник профессионально-технического образования РСФСР», «Почетный наставник», «За верность профессии», «Молодость и Профессионализм», медаль К.Д. Ушинского, медаль «За вклад и реализацию государственной политики в области образования и научно-технологического развития» и другие соответствующие профилю выполняемой работы, устанавливаются в размере 16%;

➤ **Нагрудные знаки «За развитие научно-исследовательской работы студентов»,** устанавливаются в размере 15%;

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

➤ **Почетные грамоты** Президента Российской Федерации, Верховного главнокомандующего Вооруженными силами Российской Федерации, Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, Министерства просвещения Российской Федерации, отраслевых Министерств Российской Федерации, устанавливаются в размере 15%;

➤ **Знак отличия** Министерства просвещения Российской Федерации «Отличник просвещения» устанавливается в размере 25%;

➤ **Благодарность** Президента Российской Федерации, благодарность Верховного главнокомандующего Вооруженными силами Российской Федерации и благодарность Министерства просвещения Российской Федерации устанавливается в размере 10%.

При наличии у Работника нескольких почетных званий, нагрудных знаков и других отличий, соответствующих профилю работы по основаниям 3.1.3-3.1.4 надбавка устанавливается по основной педагогической должности по одному из оснований по выбору на основании письменного заявления Работника.

3.1.5. В случаях, когда размер оплаты труда Работника зависит от стажа, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия и других отличий, ученой степени и ученого звания право на его изменение (при условии предоставления Работником данных Работодателю) 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 присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия, другими отличиями – со дня присвоения, награждения;

✓ при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук, ученого звания – со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома.

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 периода временной нетрудоспособности.

3.1.6. Иные выплаты стимулирующего характера.

✓ С целью поддержки молодых педагогических кадров для реализации механизмов стимулирования их труда в течение первых трех лет педагогической работы предусматриваются меры социальной поддержки выплачивается единовременное пособие молодому специалисту за счет стимулирующей части фонда оплаты труда в размере действующей величины прожиточного минимума трудоспособного населения в Новосибирской области при одновременном соблюдении им следующих условий:

- окончил высшее или среднее специальное учебное заведение,

- срок трудового договора составляет не менее трех лет;

- заключил трудовой договор с образовательным учреждением;

- работа в соответствии с полученной специальностью и квалификацией.

✓ За наставничество - 15% от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы Работника, непосредственно принимающего участие в развитии системы наставничества в Учреждении.

3.1.7. Премии по итогам календарного периода

Премии по итогам календарного периода Работнику Учреждения устанавливаются приказом директора Учреждения по результатам выполнения качественных показателей эффективности деятельности Работника.

Премия по итогам календарного периода выплачивается Работникам Учреждения, 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.

Решение о выдаче премий Работникам особо важных, срочных и непредвиденных работ принимается директором Учреждения по представлению руководителей структурных подразделений.

Решение о выдаче премий Работникам по итогам месяца, квартала, года, за выполнение важного задания принимается директором Учреждения.

Размер премии максимальными размерами не ограничивается и определяется индивидуально, с учетом личного вклада Работника в общие результаты деятельности Учреждения.

Премия за объявление Благодарности Учреждения выплачивается в размере должностного оклада (оклада), ставки заработной платы.

Премия за награждение Почетной грамотой Учреждения выплачивается в размере 2-х должностных окладов (окладов), ставок заработной платы.

Премии выдаются с учетом финансово-экономического положения Учреждения.

Выдача премии производится по приказу директора Учреждения.

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты	Показатель расчета
1.	Премия за выполнение важного задания	Максимальный размер премии не ограничен	% от должностного оклада пропорционально отработанному времени
2.	Премия за выполнение особо важных, срочных и непредвиденных работ		
3.	Премия по итогам работы за месяц		
4.	Премия по итогам работы за квартал	Максимальный размер премии не ограничен	% от должностного оклада
5.	Премия по итогам работы за год		
6.	Премия за объявление Благодарности	100%	% от должностного оклада
7.	Премия за Почетную грамоту Учреждения	200%	% от должностного оклада

3.1.8. Комиссия по установлению стимулирующих выплат руководителям учреждений, созданная в Министерстве, не реже одного раза в квартал оценивает результаты выполнения качественных показателей эффективности деятельности учреждения и определяет конкретные размеры надбавки за качественные показатели эффективности деятельности директору Учреждения, которые устанавливаются приказом Министерства.

Премии по итогам календарного периода директору 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 директору Учреждения определяет министр.

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 директору Учреждения определяет министр.

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

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера директору Учреждения устанавливаются трудовым договором в соответствии с системой оплаты труда, установленной Приложением № 3 к Областному отраслевому соглашению по учреждениям, находящимся в ведении Министерства образования Новосибирской области на 2023-2025 годы.

3.1.9. Комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам.

Конкретные размеры надбавки за качественные показатели эффективности деятельности Работнику Учреждения определяются решением специально созданной в Учреждении Комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам (далее – Комиссия).

В компетенцию Комиссии входит оценка материалов по самоанализу деятельности Работников в соответствии с критериями за качественные показатели деятельности, утвержденными в Положении о системе оплаты труда работников (п.3.1.3).

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 (конференцией) простым большинством голосов и утверждается приказом директора Учреждения.

Заседание Комиссии проводится не реже одного раза в квартал. На заседании Комиссия:

- ✓ ведет протокол, который подписывается всеми членами Комиссии;
- ✓ выбирает председателя и секретаря Комиссии;
- ✓ рассматривает листы оценки деятельности Работников (с оцениванием деятельности непосредственно самим Работником, его руководителем), с отражением итоговых оценок по деятельности каждого Работника;
- ✓ заслушивает мнение руководителя Учреждения (заместителей);
- ✓ принимает решение по установлению стимулирующих выплат Работникам большинством голосов путем открытого голосования в присутствии не менее половины членов Комиссии;
- ✓ осуществляет подсчет баллов (процентов) с отражением итоговых значений в протоколе.

Решение о выплате стимулирующих надбавок конкретному Работнику оформляется приказом директора Учреждения на основании протокола Комиссии.

При определении размера стимулирующих выплат Работникам по качественным показателям предусматривать зависимость по отдельным показателям, рекомендованным в пункте 3.1.3., а так же стимулирующих надбавок в пунктах 3.1.3. - 3.1.7., от объема выполненной работы (ставки, учебной нагрузки) и фактически отработанного времени (дней, часов). Конкретные условия, порядок и размеры стимулирования руководителям определяются локальным нормативным актом Министерства образования Новосибирской области.

3.1.10. Выплаты стимулирующего характера выплачиваются пропорционально отработанному времени.

4. Удержания из заработной платы

4.1. Удержания из заработной платы Работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

4.2. Удержания из заработной платы Работника для погашения его задолженности перед Учреждением могут производиться:

а) для возмещения неотработанного аванса, выданного Работнику в счет заработной платы (например, в случае увольнения или болезни Работника до окончания рабочего месяца, за который был выдан аванс);

б) для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность, а также в других случаях;

в) при увольнении Работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска. Это правило не распространяется на случаи, когда Работник увольняется в связи с:

- отказом Работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие в Учреждении подходящей для него работы;

- ликвидацией Учреждения;

- сокращением численности или штата Работников Учреждения;

- сменой собственника имущества Учреждения (в отношении директора, его заместителей и главного бухгалтера);

- призывом Работника на военную службу или направлением его на альтернативную гражданскую службу;

- восстановлением на работе Работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда;

- признанием Работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением;

- наступлением чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений (военные действия, катастрофа, стихийное бедствие, крупная авария, эпидемия и другие чрезвычайные обстоятельства), если данное обстоятельство признано решением Правительства Российской Федерации или органа государственной власти субъекта Российской Федерации;
- а также в случае прекращения трудового договора в связи со смертью Работника или признания судом Работника умершим или безвестно отсутствующим.

Правила издания распоряжения об удержании устанавливаются ст. 137 Трудового Кодекса Российской Федерации.

Заработная плата, излишне выплаченная Работнику (в том числе при неправильном применении трудового законодательства или иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права), не может быть с него взыскана, за исключением случаев:

- счетной ошибки;
- если органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров признана вина Работника в невыполнении норм труда или простое;
- если заработная плата была излишне выплачена Работнику в связи с его неправомерными действиями, установленными судом.

4.3. Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20 %, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, – 50 % заработной платы, причитающейся Работнику.

При исполнении исполнительного документа (исполнительного листа, судебного приказа, нотариально удостоверенного соглашения об уплате алиментов, удостоверения комиссии по трудовым спорам или иного исполнительного документа и др.) с Работника может быть удержано не более 50% заработной платы и приравненных к ней платежей и выдач до полного погашения взыскиваемых сумм.

При удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам за Работником во всяком случае должно быть сохранено 50% заработной платы.

Указанные ограничения не распространяются на удержания из заработной платы:

- при взыскании алиментов на несовершеннолетних детей;
- при возмещении вреда, причиненного здоровью;
- при возмещении вреда в связи со смертью кормильца;
- при возмещении ущерба, причиненного преступлением.

Размер удержаний из заработной платы в этих случаях не может превышать 70%.

Размер удержаний из заработной платы исчисляется из суммы, оставшейся после удержания налогов.

Перечень видов доходов, на которые не может быть обращено взыскание, устанавливается ст. 101 Федерального закона от 02.10.2007 № 229-ФЗ «Об исполнительном производстве».

Перечень видов заработной платы и иного дохода, из которых производится удержание алиментов на несовершеннолетних детей, утвержден Постановлением Правительства Российской Федерации от 02.11.2021 № 1908 "О Перечне видов заработной платы и иного дохода, из которых производится удержание алиментов на несовершеннолетних детей, и признании утратившими силу некоторых актов и отдельных положений некоторых актов Правительства Российской Федерации".

5. Исчисление средней заработной платы

5.1. Для всех случаев (предусмотренных ТК РФ), за исключением случаев исчисления средней заработной платы для оплаты отпуска, предоставляемого в календарных днях, и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска, расчет средней заработной платы Работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за Работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале – по 28-е (29-е) число включительно).

5.2. Средний дневной заработок для оплаты отпусков, предоставляемых в календарных днях, и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяцев, предшествующих дате начала отпуска или дате увольнения (за исключением случая, когда дата увольнения приходится на последний день календарного месяца). Средний дневной заработок исчисляется путем деления суммы заработной платы, фактически начисленной за расчетный период, на 12 и на среднемесячное число календарных дней (29,3).

5.3. Особенности порядка исчисления средней заработной платы определяются Постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

6. Сроки расчета при увольнении

6.1. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся Работнику от Учреждения, производится в день увольнения Работника. Если Работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным Работником требования о расчете.

6.2. В случае спора о размерах сумм, причитающихся Работнику при увольнении, Учреждение обязано в указанный в пункте 6.1 срок выплатить не оспариваемую Учреждением сумму.

7. Выдача заработной платы, не полученной ко дню смерти Работника

7.1. Заработная плата, не полученная ко дню смерти Работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти. Выдача заработной платы производится не позднее недельного срока со дня подачи в финансово-экономический отдел Учреждения соответствующих документов.