

СОГЛАСОВАНО

Представитель трудового коллектива
МКУ Центр «Теплый дом»

 С.С. Решетникова

«26» декабря 2022 года

УТВЕРЖДАЮ

Директор
МКУ Центр «Теплый дом»

 Л.А. Милосердова

Приказ № 328-ог от 26.12.2022



ПОЛОЖЕНИЕ

**о системе оплаты труда работников
муниципального казенного учреждения
города Новосибирска «Центр помощи детям,
оставшимся без попечения родителей, «Теплый дом»
(МКУ Центр «Теплый дом»)**

г. Новосибирск



Муниципальное казенное учреждение города Новосибирска
«Центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей,
«Теплый дом» (МКУ Центр «Теплый дом»)
ИНН 5404142680 ОГРН 1025401493182

630073, г. Новосибирск, ул.Выставочная, 40. Тел./факс 315-39-03, 346-44-86, 346-44-09. E-mail:
nskddom6@yandex.ru

ПРИКАЗ

26.12.2022

№ 124-од

Об утверждении Положения о системе
оплаты труда работников МКУ Центр «Теплый дом»

В соответствии с Постановлением мэрии города Новосибирска от 30.11.2022 № 4328 «О Положении об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент по социальной политике мэрии города Новосибирска», Постановлением мэрии города Новосибирска от 18.09.2019 № 3477 «О Положении об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и определении предельного уровня соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников муниципальных учреждений города Новосибирска», Постановлением мэрии города Новосибирска от 31.10.2022 № 3969 «Об увеличении фондов оплаты труда работников муниципальных учреждений города Новосибирска, за исключением категорий работников, определенных Указами Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 01.06.2012 № 761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 – 2017 годы», от 28.12.2012 № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей», руководствуясь Уставом МКУ Центр «Теплый дом»,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение о системе оплаты труда работников муниципального казенного учреждения города Новосибирска «Центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей, «Теплый дом» (МКУ Центр «Теплый дом») (Приложение 1).
2. Считать утратившим силу приказ МКУ Центр «Теплый дом» от 26.11.2021 № 167 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников МКУ «Теплый дом».
3. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор МКУ Центр «Теплый дом»

Л. А. Милосердова

УТВЕРЖДЕНО
Приказом от 26.12.2022 № 328-од
«Об утверждении Положения о системе
оплаты труда работников МКУ Центр «Теплый дом»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников МКУ Центр «Теплый дом» (далее – Положение) разработано в соответствии с нормами Трудового Кодекса Российской Федерации, постановлениями мэрии города Новосибирска от 30.11.2022 № 4328 «О Положении об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент по социальной политике мэрии города Новосибирска», от 18.09.2019 № 3477 «О Положении об установлении систем оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и определении предельного уровня соотношений среднемесячной заработной платы работников муниципальных учреждений города Новосибирска».

1.2. Настоящее Положение является локальным нормативным актом, который регулирует правоотношения в сфере оплаты труда работников МКУ Центр «Теплый дом» (далее по тексту - Учреждение).

1.3. При формировании годового фонда оплаты труда работников Учреждения (далее – фонд оплаты труда) учитываются должностные оклады (оклады), выплаты компенсационного характера, стимулирующего характера и выплаты по районному коэффициенту в пределах объема ассигнований департамента по социальной политике мэрии города Новосибирска (далее – Департамент) в соответствии с решением Совета депутатов города Новосибирска о бюджете города Новосибирска на очередной финансовый год и плановый период и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

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

Перечень должностей, профессий работников, относящихся к основному персоналу определяется постановлениями мэрии города Новосибирска.

1.5. Оплата труда работников Учреждения, в том числе директора, его заместителя, главного бухгалтера, включает:

- должностной оклад (оклад);
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера;
- выплаты по районному коэффициенту.

1.6. Штатное расписание формируется и утверждается директором Учреждения самостоятельно по согласованию с Департаментом, исходя из муниципального задания и основных задач, для решения которых создано Учреждение, и включает в себя все должности руководителей, специалистов,

служащих и профессии рабочих данного учреждения с указанием их численности, размеров должностных окладов (окладов).

1.7. Условия оплаты труда работника, в том числе заместителя директора и главного бухгалтера, устанавливаются трудовым договором между директором Учреждения и работником в соответствии с коллективным договором, системой оплаты труда, установленной Положением.

1.8. Индексация заработной платы работников Учреждения производится в соответствии с постановлением мэрии города Новосибирска.

2. Порядок установления должностных окладов (окладов)

2.1. Размеры должностных окладов (окладов) руководителей, специалистов и служащих, окладов по общеотраслевым профессиям рабочих, по должностям и профессиям, являющимся специфическими для соответствующей отрасли, а также рабочих, занятых на важных и ответственных работах, устанавливаются постановлением мэрии города Новосибирска на основе профессиональных квалификационных групп, квалификационных уровней, уровней (подуровней) квалификаций, групп по оплате труда руководителей.

2.2. Размеры должностных окладов в муниципальных учреждениях города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент по социальной политике мэрии города Новосибирска.

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

2.4. 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 решению аттестационной комиссии учреждения.

2.5. Перечень профессий, по которым рабочие могут быть заняты на важных и ответственных работах, определен в таблице 1.

Таблица 1

№ п/п	Вид особо важных и ответственных работ	Профессия рабочего	Степень важности и ответственности работ
1	2	3	4
1	Выполнение функций механика и слесаря (при отсутствии их в штате учреждения)	Водитель автомобиля	1

2	Выполнение функции шеф-повара (при отсутствии в штате учреждения), осуществляющего среднюю, сложную и особо сложную кулинарную обработку	Повар	1
3	Ремонт и обслуживание систем вентиляции и кондиционирования	Слесарь	2
4	Разборка, ремонт, сборка сложных деталей и узлов санитарно-технических систем центрального отопления, водоснабжения, канализации и водостоков; установка и устранение дефектных мест чугунных труб, заделка креплений; обращение с баллонами с кислородом и ацетиленом	Слесарь-сантехник	2
5	Сварка сложных аппаратов, узлов, конструкций и трубопроводов из различных сталей, цветных металлов и сплавов; сварка сложных строительных и технологических конструкций, работающих под динамическими и вибрационными нагрузками, и конструкций сложной конфигурации; сварка экспериментальных конструкций из металлов и сплавов с ограниченной свариваемостью, а также из титана и титановых сплавов; сварка сложных конструкций в блочном исполнении во всех пространственных положениях сварного шва	Электросварщик	2

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

3. Выплаты компенсационного характера

3.1. Работникам учреждения могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

доплата за работу в ночное время;

доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

доплата за сверхурочную работу;

доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

доплата, связанная с особенностями деятельности отдельных видов учреждений и отдельных категорий работников.

3.2. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера работнику учреждения устанавливаются трудовым договором в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, коллективным договором, соглашением, настоящим Положением.

3.3. Доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда работникам учреждений, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьями 92, 117 и 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

Доплата работникам учреждений, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается по результатам специальной оценки условий труда в размере не менее 4 % должностного оклада (оклада).

Класс условий труда (вредный) 3.1. – не менее 4%;

Класс условий труда (вредный) 3.2. – не менее 6%;

Класс условий труда (вредный) 3.3. – не менее 8%;

Класс условий труда (вредный) 3.4. – не менее 10%;

Класс условий труда (опасный) 4 – запрещено трудиться в этих условиях.

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

3.4. За работу в ночное время устанавливается доплата в размере 20 % должностного оклада (оклада), рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22.00 час. до 6.00 час.

3.5. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации, в том числе:

3.5.1 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.

3.5.2. 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.

3.6. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, последующие часы – не менее чем в двойном размере.

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

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

3.8. Доплата за особенности деятельности учреждения и отдельных категорий работников (персонал, непосредственно работающий с воспитанниками Учреждения; семьями, находящимися на сопровождении; выпускниками учреждения из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, находящимися на постинтернатном сопровождении; с гражданами, выразившими желание принять на воспитание в семью ребенка) в размере 15 % должностного оклада (оклада) устанавливается директором учреждения с учетом мнения представителя совета трудового коллектива Учреждения.

3.8.1. Перечень должностей руководителей структурных подразделений, специалистов, служащих и рабочих, работа в которых дает право на установление работникам компенсационной доплаты за особенности деятельности в соответствии с таблицей 2.

Таблица 2

№	Наименование структурного подразделения, согласно штатного расписания	Наименование должности
1	Административно-	директор,

	управленческий персонал	заместитель директора
	Педагогический персонал (стационарные группы)	воспитатель, младший воспитатель, учитель-логопед, учитель-дефектолог, педагог-психолог, педагог-организатор, педагог дополнительного образования, социальный педагог, руководитель физического воспитания, музыкальный руководитель, библиотекарь
2	Отдел сопровождения семей	начальник отдела , социальный педагог, педагог-психолог, учитель-логопед, учитель-дефектолог,
3	Отдел постинтернатного сопровождения	начальник отдела, социальный педагог, специалист по социальной работе, психолог, дежурный по режиму
4	Отдел подготовки граждан, выразивших желание стать опекунами (попечителями) усыновителями несовершеннолетних	начальник отдела, психолог, социальный педагог
5	Медицинский персонал (медицинский пункт)	врач-педиатр, старшая медицинская сестра, медицинская сестра, медицинская сестра по массажу, медицинская сестра по физиотерапии, инструктор по лечебной физической культуре

3.9. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников учреждения.

3.10. Все выплаты компенсационного характера производятся пропорционально фактически отработанному времени в расчетном периоде согласно таблице учетного времени.

4. Выплаты стимулирующего характера

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

надбавка за ученую степень;

надбавка за почетные звания, соответствующие профилю выполняемой работы;

надбавка за квалификационную категорию;

надбавка за продолжительность непрерывной работы;

надбавка за качественные показатели эффективности деятельности;

премии за выполнение важных и особо важных заданий;

премии по итогам календарного периода.

4.2. Надбавки за ученую степень устанавливаются:

в размере 8 % должностного оклада – работникам учреждений, имеющим ученую степень кандидата наук и работающим по соответствующему профилю учреждения или виду деятельности;

в размере 16 % должностного оклада – работникам учреждений, имеющим ученую степень доктора наук и работающим по соответствующему профилю учреждения или виду деятельности.

Надбавка за ученую степень производится только по основной работе. При выполнении работы по совместительству и совмещению надбавка не производится.

Установление надбавки за ученую степень производится:

работникам учреждений, имеющим ко дню начала работы ученую степень, – со дня начала работы;

работникам учреждений, которым ученая степень присуждена в период выполнения трудовой функции, в том числе и впервые, – со дня принятия Высшей аттестационной комиссией решения о выдаче диплома кандидата наук (доктора наук).

Работникам учреждений, имеющим несколько ученых степеней и работающим по соответствующему профилю учреждения или виду деятельности, устанавливается надбавка за одну ученую степень, имеющая максимальное значение.

4.3. Надбавка за почетные звания, соответствующие профилю выполняемой работы, устанавливается:

в размере 8 % должностного оклада (оклада) – работникам учреждений, имеющим почетные звания «Заслуженный» и работающим по соответствующему профилю учреждения или виду деятельности;

в размере 16 % должностного оклада (оклада) – работникам учреждений, имеющим почетные звания «Народный» и работающим по соответствующему профилю учреждения или виду деятельности.

Надбавка работникам учреждений, имеющим почетные звания «Заслуженный» или «Народный», производится только по основной работе. При выполнении работы по совместительству и совмещению надбавка не производится.

Установление надбавки за почетные звания, соответствующие профилю выполняемой работы, производится:

работникам учреждений, имеющим ко дню начала работы почетное звание «Заслуженный» или «Народный», – со дня начала работы;

работникам учреждений, которым присвоено почетное звание «Заслуженный» или «Народный» в период выполнения трудовой функции, в том числе и впервые, – со дня присвоения почетного звания, соответствующего профилю выполняемой работы.

Работникам учреждений, имеющим несколько почетных званий, соответствующих профилю выполняемой работы, устанавливается надбавка за почетное звание, имеющая максимальное значение.

При наличии у работника учреждения наряду с почетным званием «Заслуженный» или «Народный» двух или более почетных званий оплата труда производится за одно почетное звание по выбору.

4.4. Надбавка за квалификационную категорию устанавливается медицинскому персоналу в соответствии с п. 6.8 настоящего Положения.

4.5. Надбавка за продолжительность непрерывной работы работникам учреждений устанавливается исходя из продолжительности непрерывной работы в учреждениях социальной защиты населения, в учреждениях, подведомственных департаменту, структурных подразделениях мэрии города Новосибирска, уполномоченных в сфере социальной защиты населения, опеки и попечительства, деятельности комиссий по делам несовершеннолетних и защите их прав, в следующих рекомендуемых размерах:

10 % должностного оклада (оклада) – от 1 года до 5 лет;

20 % должностного оклада (оклада) – от 5 лет.

Надбавка за продолжительность непрерывной работы устанавливается для всех работников учреждения по основной должности, кроме лиц, принятых на работу по совместительству.

4.6. Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности устанавливается работникам учреждений по результатам выполнения качественных показателей эффективности деятельности работника.

Конкретные качественные показатели эффективности деятельности и размеры надбавки за качественные показатели эффективности деятельности:

устанавливаются учреждением самостоятельно по каждой должности и профессии, за исключением руководителя учреждения, с учетом достижения целей и показателей эффективности деятельности учреждения (Приложение № 1 к настоящему Положению);

закрепляются настоящим Положением (локальным нормативным актом учреждения), принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, и устанавливаются в трудовом договоре с работником.

Качественные показатели эффективности деятельности работников должны быть направлены на эффективное выполнение их должностных (профессиональных) обязанностей, а также должны быть проверяемы и измеримы.

4.7. Комиссия по установлению стимулирующих выплат работникам учреждения, созданная в учреждении, ежемесячно оценивает результаты выполнения качественных показателей эффективности деятельности работников и определяет конкретные размеры надбавки за качественные показатели эффективности деятельности работникам учреждения, которые устанавливаются приказом руководителя учреждения.

4.8. Премия за выполнение важных и особо важных заданий работнику учреждения устанавливается приказом руководителя учреждения за качественное и оперативное выполнение конкретного важного или особо важного задания и выплачивается единовременно при наличии экономии фонда оплаты труда.

К работам, за выполнение которых выплачивается премия за выполнение важных и особо важных заданий, относятся:

- стратегические проекты;
- работы по предотвращению аварийных ситуаций;
- устранение аварийных ситуаций и их последствий;
- качественное и оперативное выполнение дополнительного объема работ наряду с успешным выполнением основных функций;
- реализация экспериментальных и инновационных проектов;
- непредвиденные и дополнительные работы;
- другие работы, которые директором Учреждения будут отнесены к важным и особо важным заданиям.

Решение о выплате премии за выполнение важных и особо важных заданий работнику Учреждения и ее размере определяется директором Учреждения.

Критерии, по которым выполнение заданий относится к важным и особо важным, могут также определяться также в коллективном договоре, соглашении, локальных нормативных актах Учреждения.

4.9. Премия по итогам календарного периода (месяц, квартал, год) работнику учреждения устанавливается приказом руководителя учреждения. Основным критерием для выплаты премии по итогам календарного периода (месяц, квартал, год) служит успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде. Размер премии работнику определяет руководитель учреждения на основании предложений комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам учреждения, созданной в учреждении. Премии по итогам календарного периода устанавливаются при наличии экономии фонда оплаты труда и максимальным размером не ограничиваются. Доля премий по итогам календарного периода (месяц, квартал, год) в общем объеме выплат стимулирующего характера в учреждении за соответствующий период не должна превышать 30 %.

4.10. При определении размеров выплат стимулирующего характера работникам учреждения, порядка и условий их осуществления учитывается мнение выборного профсоюзного или иного представительного органа работников учреждения.

4.11. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера работнику учреждения определяются учреждением самостоятельно в пределах фонда оплаты труда, устанавливаются трудовым договором в соответствии с

коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, разработанным в соответствии с Положением.

4.12. Объем стимулирующей части фонда оплаты труда должен составлять не менее 20 % от фонда оплаты труда.

4.13. Все выплаты стимулирующего характера производятся пропорционально фактически отработанному времени в расчетном периоде согласно табелю учета рабочего времени.

5. Условия оплаты труда директора учреждения, его заместителя и главного бухгалтера

5.1. Условия оплаты труда директора Учреждения устанавливаются при заключении с ним трудового договора и издании на его основании приказа начальника департамента, в соответствии с системой оплаты труда, установленной правовыми актами мэрии города Новосибирска.

5.2. Условия оплаты труда заместителя директора, главного бухгалтера Учреждения устанавливаются трудовым договором между директором Учреждения и заместителем директора, главным бухгалтером Учреждения в соответствии с Положением об установлении системы оплаты труда, утвержденным постановлением мэрии города Новосибирска от 18.09.2019 № 3477, Положением, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом Учреждения.

5.3. Размер должностного оклада директора Учреждения, главного бухгалтера Учреждения устанавливается с учетом группы по оплате труда руководителей, к которой отнесено Учреждение.

5.4. Размеры должностных окладов заместителя директора учреждений устанавливаются на 10 % – 30 % ниже должностного оклада директора Учреждения.

5.5. Выполнение директором Учреждения, заместителем директора, главным бухгалтером дополнительной работы по совмещению профессий (должностей) и внутреннему совместительству разрешается в случаях замены временно отсутствующего специалиста по основной деятельности Учреждения.

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

5.5.2. Решение о работе по совмещению профессий (должностей) и внутреннему совместительству в отношении директора учреждения принимается начальником Департамента,

5.5.3. Решение о работе по совмещению профессий (должностей) и внутреннему совместительству в отношении заместителя директора, главного бухгалтера принимается директором Учреждения.

5.6. Директору Учреждения и его заместителю размер доплаты за особенности деятельности Учреждения устанавливается в размере 15 % от должностного оклада (оклада).

5.7. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для директора

Учреждения Департаментом, для заместителя директора и главного бухгалтера Учреждения – директором Учреждения в соответствии с перечнем выплат компенсационного характера, утвержденным постановлением мэрии города Новосибирска от 30.11.2022 № 4328 «Положением об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент по социальной политике мэрии города Новосибирска».

При установлении компенсационных выплат характеристика условий труда должна быть отражена в трудовых договорах.

5.8. Условия начисления выплат компенсационного и стимулирующего характера заместителю директора и главному бухгалтеру осуществляется с разделами 3 и 4 Положения.

Максимальный размер надбавки за качественные показатели эффективности деятельности, установленный каждому из заместителей руководителя учреждения и главному бухгалтеру учреждения, не должен превышать максимальный размер надбавки за качественные показатели эффективности деятельности руководителя соответствующего учреждения, установленный в заключенном с ним трудовом договоре.

5.9. Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности главному бухгалтеру учреждения не начисляется при нарушении сроков уплаты налогов и сборов и за другие нарушения, повлекшие за собой начисление пеней и штрафов, при наличии вины главного бухгалтера.

Премия по итогам календарного периода (месяц, квартал, год) заместителю директора Учреждения и главному бухгалтеру Учреждения не начисляется при наличии в периоде, за который выплачивается премия, следующих упущений в работе:

наложение дисциплинарного взыскания в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;

финансовые нарушения в деятельности Учреждения по результатам проверок контролирующих организаций;

нецелевое или неэффективное использование бюджетных средств;

неправомерные расходы;

образование несанкционированной дебиторской и кредиторской задолженности;

неполное освоение лимитов бюджетных обязательств по итогам года;

несвоевременное представление установленной бюджетной отчетности;

возникновение чрезвычайной ситуации в Учреждении, обусловленной недобросовестным исполнением обязанностей работниками Учреждения.

6. Особенности оплаты труда педагогических и медицинских работников

6.1. При определении оплаты труда педагогических работников учреждения должностной оклад, установленный постановлением мэрии города Новосибирска,

умножается на фактическую нагрузку в неделю и делится на установленную нормативными правовыми актами Российской Федерации норму часов педагогической работы в неделю.

6.2. Норма педагогических часов в неделю определено в таблице 4

Таблица 4

Наименование должности	Норма часов в неделю
Педагог дополнительного образования	18
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	20
Музыкальный руководитель	24
Воспитатель	30
Социальный педагог, педагог-организатор, педагог-психолог, руководитель физического воспитания	36

6.3. В течение срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам, сохраняется оплата труда при выполнении ими педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, профили работы в следующих случаях таблица 5:

Таблица 5*

Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должность, при оплате труда по которой учитывается квалификационная категория, присвоенная по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель, преподаватель	педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности), (старший) воспитатель, социальный педагог
Учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед)	Учитель-логопед, учитель-дефектолог, учитель (при выполнении учебной работы по адаптированным образовательным программам)
Учитель музыки, преподаватель (музыкально-теоретических дисциплин, детской музыкальной школы)	музыкальный руководитель.
Учитель физической культуры, преподаватель физической культуры	Руководитель физического воспитания
Старший воспитатель	Воспитатель; педагог - организатор
Воспитатель	Методист, педагог-организатор, социальный педагог
Методист	Педагог-организатор, воспитатель, социальный педагог, педагог-психолог, педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)

Педагог дополнительного образования	педагог-организатор, музыкальный руководитель (по аналогичному профилю)
Педагог - организатор	педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
Социальный педагог	педагог дополнительного образования педагог-организатор
Педагог - психолог	Воспитатель, социальный педагог, педагог – организатор, методист, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Руководитель физического воспитания	педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
Мастер производственного обучения	педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
Преподаватель (художественной школы, школы искусств)	педагог дополнительного образования (при совпадении профиля работы)
Учитель физической культуры, преподаватель физической культуры	Руководитель физического воспитания
Тренер преподаватель	педагог-организатор, педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)

Прим. Областное отраслевое Тарифное соглашение по учреждениям Новосибирской области, находящимся в ведении Министерства образования Новосибирской области, на 2020-2022гг. раздел 6, пункт 6.1.4.

6.4. Педагогические работники, не имеющие требуемого квалификационного уровня, но обладающие достаточным практическим опытом работы и выполняющие качественно и в полном объеме должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии назначаются на соответствующие должности, и должностные оклады им устанавливаются так же, как и работникам, соответствующим требованиям профессиональной подготовки и уровню квалификации, необходимой для работы по направлению профессиональной деятельности.

6.5. Отдельным педагогическим работникам, оказывающих социальные услуги детям-сиротам и детям, оставшимся без попечения родителей, согласно лицензии на осуществление образовательной деятельности (дошкольное образование от 30.05.2017 № 10305 Министерства образования, науки и инновационной политики Новосибирской области) и медицинским работникам, согласно лицензии на осуществление медицинской деятельности (от 29.06.2017 № ЛО-54-1-004416 Министерства Здравоохранения Новосибирской области) оплата труда производится по исполнению Указов Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной политики», от 28.12.2012 № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей».

6.6. При определении оплаты труда медицинских работников Учреждения должностной оклад, устанавливается в соответствии с постановлением мэрии города Новосибирска.

6.7. Для медицинских работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю в соответствии со ст.350 ТК РФ.

6.8. Надбавка за квалификационную категорию устанавливается следующим работникам:

средний медицинский персонал;
врачи и медицинские работники, имеющие высшее медицинское образование.

Надбавка за квалификационную категорию устанавливается:

в размере 8 % должностного оклада (оклада) – работникам учреждений, которым в результате аттестации присвоена первая квалификационная категория;

в размере 16 % должностного оклада (оклада) – работникам учреждений, которым в результате аттестации присвоена высшая квалификационная категория.

Надбавка за квалификационную категорию устанавливается на срок присвоения категории. При установлении квалификационной категории право на установление или изменение надбавки за квалификационную категорию возникает со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

7. Особенности оплаты труда, лиц работающих по совместительству, на условиях неполного рабочего времени

7.1. Совместительство - выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время.

Работа может выполняться как основными работниками учреждения (на условиях внутреннего совместительства), так и работниками, постоянно работающими в других организациях (внешнее совместительство).

7.2. Работа по внутреннему и по внешнему совместительству может быть по любой профессии, специальности, должности, в том числе аналогичной той, которая выполняется по основному месту работы.

7.3. Продолжительность работы по совместительству не должна превышать четырех часов в день.

В дни, когда по основному месту работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы, установленной для соответствующей категории работников.

7.4. Работники, получающие доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемой работы, а также за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников, вправе работать по совместительству.

7.5. Оплата труда работников учреждения, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо на других условиях, определенных трудовым договором.

7.6. Определение размеров оплаты труда работников учреждения по основной должности, а также должности, замещаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из указанных должностей.

7.7. При установлении лицам, работающим по совместительству с повременной оплатой труда, нормированных заданий оплата труда производится по конечным результатам за фактически выполненный объем работ.

8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

8.1. Директор Учреждения:

устанавливает работникам Учреждения нормированные задания;

использует экономию фонда оплаты труда, полученную за счет проведения мероприятий по оптимизации штатной численности и изменению трудового процесса, на увеличение заработной платы работников, в том числе:

в приоритетном порядке, работников, поименованных в Указах Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной политики», от 28.12.2012 № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей»;

на выплату премии по итогам календарного периода, премии за выполнение важных и особо важных заданий.

8.2. Директор Учреждения использует экономию фонда оплаты труда, полученную за счет проведения мероприятий по оптимизации штатной численности и изменению трудового процесса, на увеличение заработной платы работников, в том числе на выплату премии по итогам календарного периода, премии за выполнение важных и особо важных заданий.

8.3. Учреждение оставляет за собой право вносить изменения и поправки в настоящее Положение в установленном порядке в любое время в период действия настоящего Положения.

8.4. Ежегодно формируется тарификационный список работников по состоянию на 1 января, и в течение текущего года в него вносятся поправки по мере их внесения (изменение штатного расписания, изменение оклада (должностного оклада и т.д.).

8.5. 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).

8.6. На должностные оклады (оклады), выплаты компенсационного и стимулирующего характера начисляется районный коэффициент в размере 1,25 в соответствии с постановлением администрации Новосибирской области от 20.11.1995 № 474 «О введении повышенного районного коэффициента к заработной плате на территории области».

8.7. При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работодателя оплата труда производится в размере средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени.

8.8. При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) по причинам, не зависящим от работодателя и работника, за работником сохраняется 2/3 оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально фактически отработанному времени.

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

8.10. Вышеперечисленные доплаты учитываются при расчете средней заработной платы в соответствии с действующим законодательством.

8.11. Ограничение размера удержаний из заработной платы устанавливается статьей 138 Трудового кодекса Российской Федерации.

8.11.1. Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20 процентов, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, - 50 процентов заработной платы, причитающейся работнику.

8.11.2. При удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам за работником во всяком случае должно быть сохранено 50 процентов заработной платы.

8.11.3. Указанные выше ограничения не распространяются на удержания из заработной платы при отбывании исправительных работ, взыскании алиментов на несовершеннолетних детей, возмещения вреда, причиненного здоровью другого лица, возмещении вреда лицам, понесшим ущерб в связи со смертью кормильца, и возмещении ущерба, причиненного преступлением. Размер удержаний из заработной платы в этих случаях не может превышать 70 процентов.

8.12. При наступлении у директора, работника Учреждения, права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.