муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение города Новосибирск «Детский сад № 165»
(МАДОУ д/с №165)

**СОГЛАСОВАНЫ**
Председателем профсоюзного комитета
_____ Д. С. Шумилина
17.09.2026

**УТВЕРЖДЕНЫ**
Приказом МАДОУ д/с № 165
от 17.09.2026 № 126/1-ОД

# ИЗМЕНЕНИЯ В ПОЛОЖЕНИЕ О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ГОРОДА НОВОСИБИРСКА «ДЕТСКИЙ САД № 165»

г. Новосибирск, 2026

На основании Дополнительного соглашения департамента образования мэрии города Новосибирска и Новосибирской областной организации Профессиональный союз работников народного образования и науки Российской Федерации к Соглашению в сфере труда по муниципальным учреждениям, подведомственным Департаменту образования мэрии города Новосибирска, на 2024 - 2026 годы от 01.09.2026 года, проекта о внесении изменений в постановление мэрии города Новосибирска от 30.09.2019 № 3611 «О размерах должностных окладов (окладов) в муниципальных учреждениях города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет Департамент образования мэрии города Новосибирска», с 01.09.2026:

**1.1** Во втором абзаце пункта 3.3., раздела 3. Структура фонда оплаты труда после слов «исходя из размера» добавить слова «окладов или», после слов «в соответствии с» исключить слово «настоящим».

**1.2** В первом абзаце пункта 3.4., раздела 3. Структура фонда оплаты труда заменить слова «размеров должностных окладов (окладов, тарифных ставок)» словами «размеров тарифных ставок, должностных окладов».

**1.3** В первом абзаце пункта 4.1., раздела 4. Порядок установления должностных окладов работникам после каждого слова «окладов» через запятую добавить слова «ставок заработной платы».

**1.4** В первом и втором абзацах пункта 4.2., раздела 4. Порядок установления должностных окладов работникам после слова «размеры» и во втором абзаце после слова «индексации» добавить слова «ставок заработной платы», в третьем абзаце после слов «при изменении размера» добавить слова «ставки заработной платы».

**1.5** Пункт 4.3., раздела 4. Порядок установления должностных окладов работникам добавить двумя абзацами:

Педагогическим работникам, которым в соответствии с пунктами 2.3 и 2.4.1 приложения № 2 к соглашению в сфере труда по муниципальным учреждениям, подведомственным департаменту образования мэрии города Новосибирска, на 2024-2026 годы, зарегистрированному в Управлении по труду мэрии города Новосибирска от 15.01.2024 № 1 определен фактический объем педагогической работы за ставку заработной платы, оплата за фактический объем педагогической работы рассчитывается путем умножения размера ставки заработной платы, установленной по квалификационному уровню, профессионально - квалификационной группе должностей педагогических работников в пункте 2.7 Тарифного соглашения (Приложения 3 к Соглашению), на фактический недельный объем педагогической работы, деления полученного результата на норму часов педагогической работы или учебной нагрузки в неделю, за которую выплачивается ставка заработной платы.

Установленная заработная плата при тарификации сохраняется в период отмены (приостановки) для воспитанников деятельности ДОУ по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, если эти

периоды не совпадают с ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками.

**1.6** Пункт 5.1., раздела 5. Порядок и условия выплаты компенсационных доплат после слов «Выплаты компенсационного характера устанавливаются к» дополнить словами «ставкам заработной платы».

**1.7** Второй и третий абзацы пункта 5.2.4. раздела 5. Порядок и условия выплаты компенсационных доплат после слов «не только должностные оклады», «деления установленного работнику оклада» дополнить через запятую словами «ставки заработной платы».

**1.8** В первом абзаце пункта 5.2.6. раздела 5. Порядок и условия выплаты компенсационных доплат после слов «в размере **10%** от» добавить слова «ставки заработной платы».

**1.9** В первом абзаце пункта 5.2.7. раздела 5. Порядок и условия выплаты компенсационных доплат после слов «составлять менее 4 % должностного оклада» через запятую добавить слова «ставки заработной платы».

**1.10** В первой строке 4 графы таблицы пункта 5.2.8. раздела 5. Порядок и условия выплаты компенсационных доплат после слов «Размер доплаты, % должностного оклада» через запятую добавить слова «ставки заработной платы».

**1.11** Пункт 7.1., раздела 7. Порядок установления стимулирующих выплат дополнить следующим содержанием:

Выплаты стимулирующего характера (за исключением надбавок за квалификационную категорию и молодым специалистам, осуществляющим педагогическую деятельность) должны обеспечить выполнение условий пункта 1.9. Приложения 3 Отраслевого тарифного соглашения в части обеспечения выплаты работникам за объем педагогической работы, установленный за ставку заработной платы, норму часов педагогической работы в размере не ниже минимального размера оплаты труда.

**1.12** В первой строке 3 графы таблицы пункта 7.2.2. раздела 7. Порядок установления стимулирующих выплат после слов «Размер надбавки, % должностного оклада» через запятую добавить слова «ставки заработной платы».

**1.13** Первый абзац пункта 7.2.3. раздела 7. Порядок установления стимулирующих выплат после слов «в зависимости от установленной приказом министерства образования Новосибирской области квалификационной категории и объема их педагогической работы» дополнить следующим содержанием: «При этом, педагогическим работникам, отнесенным к 4 квалификационному уровню, указанные выплаты устанавливаются в абсолютном размере **1 315,44** руб. за I квалификационную категорию и **2 630,88** руб. за высшую квалификационную категорию, исходя из установленной нормы объема педагогической работы в зависимости от должности».

**1.14** Во Втором абзаце пункта 7.2.3. раздела 7. Порядок установления стимулирующих выплат после слов «***в размере 50 %*** должностного оклада» через запятую добавить слова «ставки заработной платы».

**1.15** Пункты 7.2.4., 7.2.5., 7.2.6. раздела 7. Порядок установления стимулирующих выплат изложить в следующей редакции:

**7.2.4. Надбавка молодому специалисту.**

С целью поддержки молодых педагогических кадров в МАДОУ д/с № 165 предусматриваются механизмы стимулирования их труда *в течение первых трех лет* педагогической работы для предоставления мер социальной поддержки:

ежемесячная надбавка молодому специалисту в течение 3-х лет в размере *25 % от оклада, ставки заработной платы пропорционально отработанному времени* (для педагогических работников - с учетом их педагогической нагрузки) при одновременном соблюдении следующих условий:

- впервые окончил высшее или среднее специальное учебное заведение;
- заключил трудовой договор с МАДОУ д/с № 165;
- договор заключен в течение 6 месяцев со дня окончания учебного заведения;
- срок трудового договора не менее трех лет;
- работает в соответствии с полученной специальностью.

При этом, ежемесячная стимулирующая надбавка молодому специалисту из числа педагогических работников, отнесенных к 4 квалификационному уровню, устанавливается *в абсолютном размере* ***4 110,75*** *руб*., исходя из установленной нормы объема педагогической работы в зависимости от должности.

Выплаты по указанным основаниям не входят в минимальный размер оплаты труда и должны оплачиваться дополнительно после того, как месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда, достигла уровня минимального размера оплаты труда

**7.2.5. Вознаграждение по итогам работы** включает в себя стимулирование работников за качественные показатели эффективности деятельности, премии по итогам календарного периода и за выполнение важных и особо важных заданий.

Распределение стимулирующих выплат **за качественные показатели деятельности и за качество выполняемых работ** осуществляется комиссией по установлению стимулирующих выплат работникам (далее Комиссия), которая организует работу в соответствии с разделом 10 настоящего Положения.

Размер надбавки за качественные показатели оценки эффективности деятельности педагогических работников зависит от фактически определенного объема педагогической работы.

Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности устанавливается работникам по результатам выполнения качественных показателей эффективности деятельности работника в пределах фонда оплаты труда ***по бальной системе*** в соответствии с критериями оценки деятельности. Конкретные показатели эффективности деятельности

работников ДОУ (за исключением руководителя учреждения) установлены и закреплены в ***Приложении № 3 к настоящему Положению***.

**Премия по итогам работы за календарный период (месяц, год)** выплачивается работникам ДОУ, состоящим с ним в трудовых отношениях на момент издания заведующим ДОУ приказа об установлении премии, устанавливается при выполнении показателей, предусмотренных планом работы учреждения, соблюдении правил внутреннего трудового распорядка, отсутствии нарушений исполнительской дисциплины и с учетом личного вклада работника в общие результаты труда в течение календарного периода, по итогам которого выплачивается премия, с учетом правовой позиции Конституционного Суда Российской Федерации, изложенной в постановлении от 15 июня 2023 г. N 32-П».

Основным критерием для выплаты премии по итогам календарного периода служит успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде.

Премия по итогам календарного периода (месяц, год) работнику учреждения устанавливается приказом заведующего ДОУ на условиях, установленных в соответствии с Положением о системе оплаты труда, в котором определяется порядок, условия для назначения работникам премий, в том числе ***определение размера в процентном соотношении от должностного оклада, ставки заработной платы***, исчисляемого пропорционально отработанному времени работника.

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

Премиальные выплаты по итогам работы за календарный период (год) выплачиваются из средств экономии фонда оплаты труда, утверждённого на текущий финансовый год.

Размер премии работнику определяет заведующий ДОУ на основании предложений комиссии по установлению выплат стимулирующего характера работникам, созданной в ДОУ, с учетом качества, эффективности и продолжительности работы, наличия или отсутствия у работника дисциплинарного взыскания и других показателей. При этом предусматривается условие о том, что снижение размера премии работнику в связи с применением к нему дисциплинарного взыскания за совершение дисциплинарного проступка осуществляется в отношении только тех входящих в состав заработной платы работника премий, которые начисляются за период, в котором к работнику было применено соответствующее дисциплинарное взыскание, а размер такого снижения премии не может приводить к уменьшению размера месячной заработной платы работника более чем на 20 процентов (Статья 135 ТК РФ).

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

Максимальный размер премий по итогам календарного периода в учреждении за соответствующий период определяется по формуле:

Пикп = Вст 30% / 100%, где:

Пикп - размер премии по итогам календарного периода, рублей;

Вст - общая сумма выплат стимулирующего характера, в том числе:

- надбавка за ученую степень, ученое звание;
- надбавка за почетные звания, соответствующие профилю выполняемой работы;
- надбавка за квалификационную категорию;
- надбавка за продолжительность непрерывной работы;
- надбавка за качественные показатели эффективности деятельности;
- премия за выполнение важных и особо важных заданий;
- премия по итогам календарного периода, рублей.

**Премия за выполнение важных и особо важных заданий.**

Премия за выполнение важных и особо важных заданий работнику устанавливается приказом заведующего ДОУ за качественное и оперативное выполнение конкретного важного или особо важного задания, не входящего в круг основных обязанностей работника, в размере ***не более*** **50%** ***должностного оклада, ставки заработной платы***. Основанием для осуществления премиальных выплат за выполнение важных и особо важных заданий является наличие поручения заведующего ДОУ конкретному работнику (работникам) выполнить особо важные работы в установленный срок. Решение о выплате единовременной премии за выполнение важных и особо важных заданий и её размере принимается заведующим ДОУ и оформляется локальным нормативным актом

Премиальные выплаты устанавливаются заведующим ДОУ в случае наличия экономии фонда оплаты труда, утверждённого на текущий финансовый год.

Критерии, по которым выполнение задания относится к важным и особо важным приведены в ***Приложении № 4***.

**Надбавка за качество выполняемых работ педагогическим работникам при оказании платных образовательных услуг и иной приносящей доход деятельности**.

**Устанавливается** в размере *50 % от должностного оклада, ставки заработной платы* из фонда оплаты труда, сформированного из средств, полученных учреждением от оказания платных образовательных услуг и иной приносящей доход деятельности. На основании подпункта 2.1.4.2. раздела 2. Методика расчета. Методических рекомендаций по расчету тарифов на платные образовательные услуги и платные услуги (в том числе на платную услугу по присмотру и уходу за детьми), оказываемые образовательными организациями города Новосибирска, утвержденных приказом департамента экономики и стратегического планирования мэрии города Новосибирска от 13.11.2025 № 11-од.

**7.2.6. Выплаты работнику(ам), на которого(ых) с письменного согласия возложены общественно значимые виды деятельности**, в том числе по:

- содействию создания условий, повышающих результативность деятельности образовательной организации, благоприятного климата в коллективе в размере *50% от должностного оклада, ставки заработной платы*;
- участию в разработке локальных нормативных актов, подготовке и организации социально значимых мероприятий в образовательной организации в размере *50% от должностного оклада, ставки заработной платы*;
- контролю за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права в размере *50% от должностного оклада, ставки заработной платы*;

  контролю за выполнением условий трудовых договоров работников, дополнительных соглашений к трудовым договорам, коллективных договоров в размере *50% от должностного оклада, ставки заработной платы*.

**1.16** Пункт 8.1. раздела 8. Выплаты по районному коэффициенту после слов «25 % начисляется на должностной оклад» дополнить через запятую словами «ставку заработной платы».