

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОДА НОВОСИБИРСКА
«ЦЕНТР ВНЕШКОЛЬНОЙ РАБОТЫ «ПАШИНСКИЙ»**

СОГЛАСОВАНО:
Председатель Управляющего
Совета учреждения
 С.Г. Ахременко
«11» марта 2026 г.

СОГЛАСОВАНО:
Председатель ПК
 И.В. Ахременко
«11» марта 2026 г.

УТВЕРЖДАЮ:
Директор МБУДО
«ЦВР «Пашинский»
Е.В. Веремьянина
приказ № 104 от 16 марта 2026 г.



Принято на общем собрании
трудового коллектива МБУДО
«ЦВР «Пашинский»
протокол № «2» от «11» марта 2026 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования города Новосибирска
«Центр внешкольной работы «Пашинский»

г. Новосибирск 2026

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение регулирует правоотношения в сфере оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования города Новосибирска «Центра внешкольной работы «Пашинский» и разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Уставом 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 17.02.2020г. № 557 «Об утверждении положения о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент образования мэрии города Новосибирска (и действующими изменениями), соглашением в сфере труда по муниципальным учреждениям, подведомственным департаменту образования мэрии города Новосибирска, на 2024 – 2026 годы (с изменениями и дополнениями), Уставом Учреждения.

1.2. Система оплаты труда работников устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Новосибирской области и нормативными правовыми актами органов местного самоуправления города Новосибирска с учетом государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и мнения соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов) и объединений работодателей.

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

1.4. Объем средств на оплату труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема бюджетных ассигнований, утверждается департаментом образования мэрии города Новосибирска (далее – департамент) и поступающих средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

1.5. Оплата труда работников учреждения, в том числе директора, заместителей директора, главного бухгалтера включает:

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

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

1.6. 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 действующим Федеральным законом «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.

1.7. 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.

Заработная плата перечисляется на указанный работником счет в банке. Выплата заработной платы производится в денежной форме в рублях по банковским карточкам два раза в месяц:

- 25 числа за 1 половину текущего месяца;
- 10 числа следующего месяца за вторую половину прошедшего месяца (окончательный расчет за отработанный месяц).

При этом минимальный размер заработной платы за первую половину месяца не должен быть ниже размера должностного оклада (оклада) работника за фактически отработанное время (фактически выполненную работу).

1.8. Доля расходов на оплату труда основного персонала в фонде оплаты труда не может составлять менее 60 %. К основному персоналу Учреждения относятся работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение целей деятельности, определенных уставом Учреждения, а также их непосредственные руководители. Перечень должностей, профессий работников, относящихся к основному персоналу, устанавливается в отраслевой системе оплаты труда.

1.9. Индексация заработной платы работникам учреждения производится в соответствии с постановлением мэрии города Новосибирска.

1.10. Директор осуществляет полный контроль за исчислением заработной платы работников, а за организацию ее начисления и выплаты ответственность несет главный бухгалтер.

1.11. До заключения трудового договора работник должен быть ознакомлен под подпись с настоящим Положением.

2. Порядок установления должностных окладов

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

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

2.3. 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.

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

2.5. Директор учреждения ежегодно формирует тарификационные списки работников, осуществляющих педагогическую деятельность, с проверкой по состоянию на 1 сентября.

2.6. Директор учреждения:

- несёт ответственность за своевременную выплату заработной платы работникам в соответствии с действующим законодательством, за расходованием средств, выделенных на заработную плату работникам в пределах утверждённого фонда;
- использует экономию фонда труда на увеличение заработной платы работникам и установление индивидуальных условий оплаты труда отдельным высококвалифицированным специалистам, применяющим в работе достижения науки, передовые методы труда;
- проводит организационные мероприятия по оптимизации штатной численности;
- утверждает должностные инструкции работников, определяющие объём и порядок выполнения работ в соответствии с профессиональными требованиями.

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

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

При установлении учебной нагрузки работникам, осуществляющим педагогическую деятельность по основному месту работы, на новый учебный год сохраняется ее объём и преемственность преподавания. Объём учебной нагрузки, установленный в начале учебного года, может быть

уменьшен по инициативе директора учреждения в текущем учебном году и при установлении ее на следующий учебный год в случаях уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп, детей.

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

2.9. Работа по совместительству означает, что у работника имеется два трудовых договора: один по основной работе, другой – по совместительству.

Продолжительность рабочего времени совместителя не должны превышать четырёх часов в день, а в целом в течение месяца – половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени, установленного для соответствующей категории работников, ч. 1 ст. 284 ТК РФ).

Труд совместителей оплачивается по общим правилам: пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки, предусмотренных трудовым договором.

Совместителям положены те же гарантии и компенсации, что и основным работникам.

3. Выплаты компенсационного характера

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

3.2. Выплаты компенсационного характера, устанавливаются к должностным окладам, определенным трудовым договором с работником, если законодательством не установлено иное.

3.3. К выплатам компенсационного характера относятся доплаты за:

- выполнение работ с вредными и (или) опасными условиями;
- совмещение профессий (должностей) и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основного места работы;
- сверхурочная работа;
- работа в ночное время;
- работу в выходные дни и нерабочие праздничные дни;
- работу по наставничеству;
- иные доплаты компенсационного характера, установленные федеральными законами и иными нормативными актами Российской Федерации и Новосибирской области.

3.4. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями осуществляются в виде районного коэффициента, который начисляется к заработной плате работников в размере, установленном нормативами правовыми актами Российской Федерации и Новосибирской области.

3.5. За работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) устанавливаются доплаты в размере 35 % должностного оклада, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время.

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

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации. По желанию работника, работавшего в выходной, нерабочий праздничный день, ему может быть представлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной, нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.7. Доплаты за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда на рабочем месте в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, что фиксируются в соответствующем трудовом договоре. Директор Учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 6 N 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.

3.8. Доплата за наставничество производится в размере 15% от должностного оклада, ставки заработной платы ежемесячно на срок, определенный приказом директора Учреждения, при

выполнении необходимых условий, отраженных в «Положении о системе наставничества педагогических работников МБУДО «ЦВР «Пашинский».

3.9. Размеры выплат компенсационного характера, установленные отраслевой системой оплаты труда, коллективным договором, локальным нормативным актом Учреждения, не могут быть ниже, а условия их осуществления не должны быть ухудшены по сравнению с размерами и условиями, установленными федеральным законодательством.

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

3.11. При определении размеров компенсационных выплат работникам Учреждения и условий их осуществления учитывается мнение выборного профсоюзного комитета работников Учреждения.

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

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

4. Выплаты стимулирующего характера и распределение стимулирующей части фонда оплаты труда

4.1. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера работникам определяются Учреждением самостоятельно в пределах фонда оплаты труда и устанавливаются дифференцированно в зависимости от объема и качества выполняемой работы в виде равных по размеру выплат в каждом месяце.

4.2. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на усиление материальной заинтересованности работников учреждения в повышении качества образовательно-воспитательного процесса, стимулирование работника к качественному результату труда, а также развитие творческой активности и инициативы.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом разрабатываемых в Учреждении показателей эффективности деятельности работников и критериев их оценки. Решение о применении выплат стимулирующего характера и условиях их осуществления принимается директором Учреждения с учетом решения комиссии (подтверждаемого протоколом) по установлению размеров стимулирующих выплат работникам Учреждения.

Работникам Учреждения могут быть установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

- надбавка за ученую степень, ученое звание;
- надбавка за почетные звания;
- надбавка за продолжительность непрерывной работы;
- надбавка за квалификационную категорию;
- надбавка за качественные показатели эффективности деятельности;
- выплаты за выполнение важных и особо важных заданий;
- выплаты по итогам календарного периода (месяц, год).

Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются в пределах фонда оплаты труда и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

4.3. **Надбавки за ученую степень, ученое звание**, соответствующие профилю выполняемой работы, представлены в таблице 1. Выплата надбавок работникам, имеющим ученую степень, ученое звание производится со дня их присвоения или с момента трудоустройства (для вновь принятых). При наличии у работника двух и более ученых степеней или ученых званий, надбавка устанавливается за одно из них. Выплаты таких надбавок работникам производятся только по основной работе. При выполнении работы по совместительству и совмещению надбавка не производится.

Таблица 1

№ п/п	Надбавка	Размер надбавки, % должностного оклада (оклада)
1.	За ученое звание доцента, профессора по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)	10
2.	За ученую степень кандидата наук по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)	15
3.	За ученую степень доктора наук по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)	20

4.4. Размер надбавки за почетные звания, нагрудные знаки и другие отличия, соответствующие профилю выполняемой работы, устанавливаются от должностного оклада 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, медаль Л.С. Выготского и другие почетные звания, соответствующие профилю выполняемой работы – в размере 15%.

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 - в размере 15%.

Нагрудные знаки: «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», «Отличник физической культуры», «Отличник профессионально-технического образования РСФСР», «Почетный наставник», «За верность профессии», «Молодость и Профессионализм», «Медаль К.Д. Ушинского» и другие, соответствующие профилю выполняемой работы - 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 - в размере 15%.

Почетные грамоты Президента Российской Федерации, Верховного главнокомандующего Вооруженными силами Российской Федерации, Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, Министерства просвещения Российской Федерации, отраслевых Министерств РФ - устанавливаются в размере 15% от оклада.

Получение Знака отличия Министерства просвещения Российской Федерации «Отличник просвещения» стимулируется надбавкой в размере 25%.

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

4.5. Установление надбавок за наличие почетного и спортивного званий работникам производится со дня их присвоения или с момента трудоустройства (для вновь принятых).

Выплаты таких надбавок работникам производятся только по основной работе. При выполнении работы по совместительству и совмещению надбавка не производится.

При наличии у работника нескольких почетных званий, нагрудных знаков и других отличий, соответствующих профилю выполняемой работы, выплата производится по одному из оснований по выбору работника.

4.6. **Надбавка за продолжительность непрерывной работы** устанавливается по основной должности в размерах, предусмотренных таблицей 2.

Таблица 2

№ п/п	Стаж работы	Размер надбавки, % должностного оклада (оклада, ставки заработной платы)
1	От 1 года до 5 лет	10
2	От 5 до 10 лет	15
3	От 10 до 15 лет	20
4	От 15 до 20 лет	25
5	20 лет и более	30

В стаж работы засчитывается:

- время непрерывной работы как по основной работе, так и работе по совместительству на любых должностях в учреждениях образования, дошкольного образования, дополнительного образования, прочих учреждениях сферы образования и учреждениях, подведомственных департаменту образования мэрии г. Новосибирска;

- время работы в централизованных бухгалтериях департамента и учреждениях образования, дошкольного образования, дополнительного образования, прочих учреждениях сферы образования и учреждениях, подведомственных департаменту при условии, если за ней непосредственно следовала работа в данных учреждениях;

- время муниципальной службы, работы на должностях в органах местного самоуправления при условии, если за ними непосредственно следовала работа в учреждениях, подведомственных департаменту.

В стаж работы также засчитывается, если нижеперечисленным периодам непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала работа, дающая право на надбавки:

- время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность), а также время вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе;

- время по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Стаж работы сохраняется при поступлении на работу в учреждения при отсутствии во время перерыва другой работы не позднее одного месяца со дня увольнения из учреждения, подведомственного департаменту.

Стаж работы сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе и наличия во время перерыва другой работы при условии, если перерыву непосредственно предшествовала работа в учреждениях, подведомственных департаменту:

- пенсионерам, вышедшим на государственную пенсию из учреждения образования (по старости, по инвалидности, за выслугу лет и другим основаниям);

- занятым на сезонных работах в учреждениях образования.

Стаж работы сохраняется также в случаях расторжения трудового договора в связи с уходом за ребенком в возрасте до 14 лет (в том числе находящимся на их попечении) или ребенком-инвалидом в возрасте до 16 лет, при поступлении на работу до достижения ребенком указанного возраста.

Продолжительность стажа непрерывной работы устанавливается в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других надлежащим образом оформленных документов.

4.7. **Надбавка за квалификационную категорию** устанавливается от должностного оклада (оклада).

Надбавка за квалификационную категорию устанавливается педагогическим работникам ежемесячно в размере 8% - за I квалификационную категорию и в размере 16% - за высшую квалификационную категорию в зависимости от установленной квалификационной категории и объема

их преподавательской (педагогической) работы. Данная надбавка является обязательной ежемесячной выплатой постоянного характера на срок действия присвоенной категории, которая рассчитывается с учетом объема их преподавательской (педагогической) работы.

Надбавка за квалификационную категорию педагогическим работникам и руководителям, заместителям руководителей, руководителям структурных подразделений может быть назначена однократно при прохождении аттестации на первую или высшую категорию в размере 100% должностного оклада (оклада), ставки заработной платы в случае повышения уровня квалификации.

4.8. Стимулирующие выплаты за качественные показатели эффективности деятельности устанавливаются работникам Учреждения по результатам выполнения качественных показателей эффективности деятельности работника в пределах фонда оплаты труда. Конкретные показатели эффективности деятельности работников учреждения (за исключением директора учреждения) устанавливаются самостоятельно Учреждением с учетом достижения целей и показателей эффективности деятельности Учреждения.

При установлении комиссией стимулирующих выплат по разным должностям учитываются:

- интенсивность и сложность труда (определяется в % от оклада по каждой должности пропорционально имеющейся нагрузке);
- высокое качество выполнения работ - конкретные критерии для каждого работника определяются на заседаниях экспертного Совета (устанавливаются в абсолютных величинах);
- выплаты за качественные показатели эффективности деятельности по балльной системе - осуществляются на основании рассматриваемого комиссией Листа самооценки (приложение 1), заполняемого каждым работником МБУДО «ЦВР «Пашинский» по итогам деятельности в текущем месяце. Единица измерения – балл. Стоимость одного балла определяется Экспертным Советом Учреждения по следующей формуле:

$$Сб = (Сф/Кб)$$

где:

Сб – стоимость одного балла, рублей;

Сф – фактическая стимулирующая часть фонда оплаты труда, рублей;

Кб – общее количество набранных баллов работниками Учреждения.

Надбавки за качественные показатели эффективности деятельности работникам устанавливаются в соответствии с критериями оценки качественных показателей эффективности деятельности работников различных групп (таблица 3).

Таблица 3

ВЫПЛАТЫ ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И СЛОЖНОСТЬ ТРУДА					
№ п/п	Критерий	Единица измерения	Значение	Количество	Периодичность установления надбавки
Заместитель директора по УМР и УВР (% от стимулирующей выплаты директора)					
1.	Выполнение планового объема оказываемых муниципальных услуг (работ), установленного муниципальным заданием	%	100% и выше	10	ежеквартально
			95 – 99 %	4	
			90 – 94 %	3	
2.	Сохранение численности обучающихся (воспитанников)		от 99 до 100%	10	
			от 95 до 98 %	4	
			от 90 до 94%	3	
3.	Доля работников, прошедших повышение квалификации, профессиональную переподготовку		Выше 5 % от общего количества работающих	5	
			От 2 до 5% от общего количества работающих	4	
4.	Стабильность коллектива		Доля уволенных работников от общего количества работающих до 5 %	10	
5.	Наличие участников (лауреатов и победителей) олимпиад, конкурсов, конференций, фестивалей, проектов, соревнований, смотров, игр		• международный уровень; • всероссийский уровень; • региональный уровень; • городской уровень; • районный уровень; • уровень учреждения. • наличие победителей в интерактивных конкурсах	5 4 3 2 1 1 1	

6.	Отсутствие нарушений и замечаний надзорных органов по результатам проверок		Отсутствие нарушений и замечаний в актах проверок	10	
7.	Соблюдение сроков и порядка предоставления отчетности, информации		При отсутствии замечаний к срокам исполнения	10	
8.	Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении образовательного учреждения		При отсутствии замечаний к срокам исполнения	10	
9.	Высокий уровень организации и проведения процедур аттестации в учреждении.		При отсутствии замечаний к срокам исполнения	10	
10.	Эффективность управленческой деятельности		Отсутствие замечаний по срокам и качеству выполнения поручений, предоставления отчетности, информации	15	
11.	Система работы с документами		Своевременное ведение обязательной текущей документации в рамках должностных обязанностей, отсутствие замечаний со стороны руководителя, представителей контролирующих органов	20	
Заместитель директора по хозяйственной работе (% от стимулирующей выплаты директора)					
12.	Создание условий для осуществления учебно – воспитательного процесса	%	Обеспечение санитарно – гигиенических условий в помещениях учреждения	10	ежеквартально
			Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности охрана труда	5	
			Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	10	
			Результативная работа по обеспечению сохранности имущества учреждения	5	
			Обеспечение бесперебойной и безаварийной работы всех систем учреждения	5	
			Результативная работа по заключению договоров с поставщиками по услугам, снабжению	10	
			Отсутствие нарушений и замечаний надзорных органов.	10	
			Качественный контроль за помещениями, переданными на баланс учреждения	10	
13.	Кадровые ресурсы		Высокий уровень исполнительской дисциплины	5	
			Качественное и своевременное ведение документации	5	
14.	Оценка деятельности работника со стороны директора		Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения	5	
15.	Эффективность управленческой деятельности		Отсутствие замечаний по срокам и качеству предоставления отчетности, информации	15	
16.	Система работы с документами		Своевременное ведение обязательной текущей документации в рамках должностных обязанностей, отсутствие замечаний со стороны руководителя, представителей контролирующих органов	20	
Главный бухгалтер (% от стимулирующей выплаты директора)					
17.	Создание условий для осуществления качественной финансовой деятельности	%	Своевременное освоение бюджетных средств	10	ежеквартально
			Своевременное качественное предоставление отчетности	10	
			Учёт и контроль поступления и расходования бюджетных средств	10	

			Освоение и использование новых методов в работе	10	
			Своевременная постановка ценностей и основных средств и их списания	5	
			Оперативное оформление договоров с поставщиками	10	
			Разработка программ, положений, подготовка экономических расчётов	5	
			Высокий уровень организации и ведения бухгалтерского учёта в учреждении	10	
			Отсутствия замечаний по результатам проверок	10	
			Отсутствие остатков средств на лицевом счёте на конец отчётного периода	10	
18.	Эффективность управленческой деятельности		Отсутствие замечаний по срокам и качеству предоставления отчетности, информации	15	
19.	Система работы с документами		Своевременное ведение обязательной текущей документации в рамках должностных обязанностей, отсутствие замечаний со стороны руководителя, представителей контролирующих органов	20	
Начальник структурного подразделения (% от должностного оклада)					
20.	Качественное обновление пакета документов для обеспечения нормативно-правовой базы по профилю структурного подразделения	%	При отсутствии замечаний к ведению документации	15	ежеквартально
21.	Сохранность обучающихся		от 99 до 100%	20	ежеквартально
			от 95 до 98 %	15	
			от 90 до 94%	10	
22.	Качественная организация и проведение совещаний		При отсутствии замечаний к ведению документации	15	ежеквартально
	Семинаров		При отсутствии замечаний к ведению документации	25	ежеквартально
23.	Доля работников, прошедших повышение квалификации, профессиональную переподготовку		Выше 5 % от общего количества работающих	10	ежеквартально
			От 2 до 5% от общего количества работающих	5	
24.	Стабильность коллектива		Доля уволенных работников от общего количества работающих до 5 %	15	ежеквартально
25.	Численность коллектива подразделения		Количество сотрудников в подразделении: более 50 человек	30	ежеквартально
			от 30 до 50 человек	20	
			от 20 до 30 человек	10	
26.	Участие в управлении Учреждением		Работа в составе общественных органов Учреждения (советы, комиссии): руководство	20	ежеквартально
			участие	5	
27.	Создание безопасного образовательного пространства		Отсутствие конфликтных ситуаций и жалоб участников образовательных отношений	17	ежеквартально
			Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях Учреждения	15	ежеквартально
			Отсутствие случаев травматизма среди обучающихся	20	ежеквартально
28.	Эффективность управленческой деятельности		Отсутствие замечаний по срокам и качеству выполнения поручений, предоставления отчетности, информации	15	ежеквартально
29.	Система работы с документами		Своевременное ведение обязательной текущей документации в рамках должностных обязанностей, отсутствие замечаний со стороны руководителя, представителей контролирующих органов	20	ежеквартально

Начальник отдела (% от должностного оклада)					
30.	Качественная помощь структурным подразделениям в подготовке и оформлении документов	%	При отсутствии замечаний к ведению документации	15	ежеквартально
31.	Качественное составление текущих и перспективных планов деятельности отдела		При отсутствии замечаний к ведению документации	10	ежеквартально
32.	Качественное обновление пакета документов для обеспечения нормативно-правовой базы по профилю отдела		При отсутствии замечаний к ведению документации	15	ежеквартально
33.	Проведение мероприятий, фестивалей, конкурсов высокого качества, творческих отчетов, мастер-классов и т. д.		Наличие регистрационных листов, благодарностей	10	ежеквартально
34.	Руководство творческой деятельностью в разных формах (доклад, статья, разработка).		Наличие доклада, статьи	10	ежеквартально
35.	Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ.		Наличие программ	15	ежеквартально
36.	Численность коллектива отдела		Количество педагогов в отделе: более 50 человек от 30 до 50 человек от 20 до 30 человек	30 20 10	ежеквартально
37.	Участие в управлении Учреждением		Работа в составе общественных органов Учреждения (советы, комиссии): руководство участие	20 5	ежеквартально
38.	Эффективность управленческой деятельности		Отсутствие замечаний по срокам и качеству выполнения поручений, предоставления отчетности, информации	15	ежеквартально
39.	Создание безопасного образовательного пространства		Отсутствие конфликтных ситуаций и жалоб участников образовательных отношений	17	ежеквартально
40.	Обеспечение высокопрофессионального кадрового потенциала Учреждения		Подготовка педагогических работников – лауреатов и дипломантов конкурсов, смотров и др.	10	ежеквартально
41.	Организационно-методическое обеспечение реализации ДООП		Отсутствие замечаний по проведению внутренней экспертизы программно-методической документации, подготовки её к утверждению	10	ежеквартально
42.	Система работы с документами		Своевременное ведение обязательной текущей документации в рамках должностных обязанностей, отсутствие замечаний со стороны руководителя, представителей контролирующих органов	20	ежеквартально
Администратор (% от должностного оклада)					
43.	За интенсивность и сложность	%	Осуществление работы по эффективному и культурному обслуживанию посетителей	80	ежеквартально
			Создание для посетителей Учреждения комфортных условий	80	ежеквартально
			Отсутствие жалоб на нормы культурного общения с обучающимися, их родителями и посетителями Учреждения	70	ежеквартально
Аккомпаниатор (% от должностного оклада)					
44.	За интенсивность и сложность	%	Активное участие в проведении культурно-массовых мероприятий, концертов, спектаклей, праздников, вечеров отдыха в Учреждении.	55	ежеквартально
			Подбор и обработка фонограмм	49	ежеквартально
			Высокая степень владения инструментом	55	ежеквартально

Бухгалтер (% от должностного оклада)					
45.	За интенсивность и сложность	%	Наличие и целесообразное, качественное использование автоматизированных программ для организации бухгалтерского учета и отчетности	90	ежеквартально
			Отсутствие жалоб на нормы культурного общения с сотрудниками Учреждения	77	ежеквартально
Гардеробщик (% от должностного оклада)					
46.	За интенсивность и сложность	%	Сохранность верхней одежды учащихся в гардеробе; обеспечение бесперебойной работы гардероба	90	ежеквартально
			Отсутствие жалоб на нормы культурного общения с обучающимися, их родителями и посетителями Учреждения	90	ежеквартально
			Создание для посетителей Учреждения комфортных условий	84	ежеквартально
Дворник (% от должностного оклада)					
47.	За интенсивность и сложность	%	Отсутствие замечаний по уборке наледи и снега на территории в зимний период; качественное содержание территорий в теплый период года	90	ежеквартально
			Отсутствие замечаний при работе с инструментами и оборудованием, их сохранность	90	ежеквартально
			Отсутствие случаев нарушения трудового распорядка	84	ежеквартально
Заведующий хозяйством (% от должностного оклада)					
48.	За интенсивность и сложность	%	Оперативность и качество работ по устранению недостатков и замечаний в работе по обслуживанию здания и территории структурных подразделений	80	ежеквартально
			Высокая степень сохранности вверенного оборудования	70	ежеквартально
			Соблюдение норм служебной и профессиональной этики, правил поведения и общения	65	ежеквартально
Звукооператор (% от должностного оклада)					
49.	За интенсивность и сложность	%	Активное участие в театрализованных постановках к праздничным календарным датам	65	ежеквартально
			Соблюдение норм служебной и профессиональной этики, правил поведения и общения	65	ежеквартально
Инженер-программист (% от должностного оклада)					
50.	За интенсивность и сложность	%	Качественная, системная работа по обновлению, совершенствованию программного обеспечения	90	ежеквартально
			Организация работы учрежденческой локальной сети, без замечаний	77	ежеквартально
Инструктор по физической культуре (% от должностного оклада)					
51.	За интенсивность и сложность	%	Качественный уровень организации воспитательного процесса	55	ежеквартально
			Реализация программы по сохранению и укреплению здоровья на рабочих местах	26	ежеквартально
Контрактный управляющий (% от должностного оклада)					
52.	За интенсивность и сложность	%	Персональная ответственность за проведение соответствующих должности мероприятий	80	ежеквартально
			Соблюдение норм служебной и профессиональной этики, правил поведения и общения	77	ежеквартально
Концертмейстер (% от должностного оклада)					
53.	За интенсивность и сложность	%	Активное участие в проведении культурно-массовых мероприятий в Учреждении	50	ежеквартально

			Соблюдение норм служебной и профессиональной этики, правил поведения и общения	23	ежеквартально
Костюмер (% от должностного оклада)					
54.	За интенсивность и сложность	%	Качественное обновление фонда костюмерной	90	ежеквартально
			Качественное ведение документооборота	70	ежеквартально
			Сохранность вверенного имущества	82	ежеквартально
Машинист сцены (% от должностного оклада)					
55.	За интенсивность и сложность	%	Создание безопасного пространства на территории Учреждения	90	ежеквартально
			Контроль технического состояния оборудования сцены	80	ежеквартально
			Отсутствие случаев нарушения трудового распорядка	58	ежеквартально
Медицинская сестра (% от должностного оклада)					
56.	За интенсивность и сложность	%	Пропаганда здорового образа жизни среди обучающихся и их родителей	95	ежеквартально
			Активное участие в реализации корпоративной программы по сохранению и укреплению здоровья на рабочих местах	95	ежеквартально
			Отсутствие случаев нарушения трудового распорядка	60	ежеквартально
			Соблюдение норм культурного общения с обучающимися, их родителями, коллегами	30	ежеквартально
Методист (% от должностного оклада)					
57.	За интенсивность и сложность	%	Качественное обеспечение своевременного повышения квалификации и переподготовки педагогических кадров	45	ежеквартально
			Соблюдение норм служебной и профессиональной этики, правил поведения и общения	23	ежеквартально
Осветитель сцены (% от должностного оклада)					
58.	За интенсивность и сложность	%	Создание безопасного пространства на территории Учреждения	90	ежеквартально
			Контроль технического состояния освещения сцены	80	ежеквартально
			Отсутствие случаев нарушения трудового распорядка	59	ежеквартально
Педагог дополнительного образования (% от должностного оклада)					
59.	За интенсивность и сложность	%	Качественный уровень организации учебного процесса, заполнение АИС «Навигатор НСО», реализация программы развития Учреждения	50	ежеквартально
			Соблюдение норм культурного общения с обучающимися, их родителями, коллегами	23	ежеквартально
Педагог-организатор (% от должностного оклада)					
60.	За интенсивность и сложность	%	Качественный уровень организации воспитательного процесса, реализация воспитательной программы Учреждения	50	ежеквартально
			Соблюдение норм культурного общения с обучающимися, их родителями, коллегами	23	ежеквартально
Педагог-психолог (% от должностного оклада)					
61.	За интенсивность и сложность	%	Высокое качество профилактической социально-педагогической работы	45	ежеквартально
			Соблюдение норм культурного общения с обучающимися, их родителями, коллегами	23	ежеквартально
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий 2 разряда (% от должностного оклада)					
62.	За интенсивность и сложность	%	Создание безопасного пространства на территории Учреждения	90	ежеквартально

			Качественное и оперативное выполнение заявок по устранению технических неполадок	70	ежеквартально
			Отсутствие случаев нарушения трудового распорядка	86	ежеквартально
Ремонтировщик плоскостных спортивных сооружений (% от должностного оклада)					
63.	За интенсивность и сложность	%	Создание безопасного пространства на территории Учреждения	90	ежеквартально
			Качественное и оперативное выполнение заявок по устранению технических неполадок	70	ежеквартально
			Отсутствие случаев нарушения трудового распорядка	71	ежеквартально
Садовник (% от должностного оклада)					
64.	За интенсивность и сложность	%	Качественные работы по ландшафтному дизайну территории Учреждения	90	ежеквартально
			Качественное содержание садовой техники, оборудования	80	ежеквартально
			Отсутствие случаев нарушения трудового распорядка	94	ежеквартально
Секретарь руководителя (% от должностного оклада)					
65.	За интенсивность и сложность	%	Своевременное предоставление оперативной и полной информации для обновления официального сайта	80	ежеквартально
			Подготовка материалов к самообследованию, заполнению отчетности, мониторингов	70	ежеквартально
			Соблюдение норм служебной и профессиональной этики, правил поведения и общения	80	ежеквартально
Слесарь-сантехник 2 разряда (% от должностного оклада)					
66.	За интенсивность и сложность	%	Создание безопасного пространства на территории Учреждения	90	ежеквартально
			Высокое качество обеспечения бесперебойной и безаварийной работы системы отопления, водоснабжения.	85	ежеквартально
			Соблюдение норм служебной и профессиональной этики, правил поведения и общения	53	
Слесарь по обслуживанию тепловых пунктов 4 разряда					
67.	За интенсивность и сложность	%	Создание безопасного пространства на территории Учреждения	90	ежеквартально
			Высокое качество обеспечения бесперебойной и безаварийной работы тепловых пунктов	60	ежеквартально
			Соблюдение норм служебной и профессиональной этики, правил поведения и общения	51	
Специалист по кадрам (% от должностного оклада)					
68.	За интенсивность и сложность	%	Своевременное предоставление достоверной информации и документов для начисления заработной платы работников Центра	90	ежеквартально
			Качественная и своевременная работа по составлению статистических отчетов по кадрам	67	ежеквартально
			Соблюдение норм служебной и профессиональной этики, правил поведения и общения	10	ежеквартально
Специалист по охране труда (% от должностного оклада)					
69.	За интенсивность и сложность	%	Качественное обеспечение безопасного образовательного пространства Учреждения	80	ежеквартально
			Взаимодействие с заинтересованными учреждениями и организациями по вопросам обеспечения безопасности жизнедеятельности	77	ежеквартально
Сторож, вахтер (% от должностного оклада)					
70.	За интенсивность и сложность	%	Создание безопасного пространства на территории Учреждения	90	ежеквартально

			Соблюдение норм культурного общения с обучающимися, их родителями и посетителями Учреждения	80	ежеквартально
71.			Отсутствие случаев нарушения трудового распорядка	94	ежеквартально
Техник (% от должностного оклада)					
72	За интенсивность и сложность	%	Создание безопасного пространства на территории Учреждения	90	ежеквартально
			Высокое качество обеспечения бесперебойной и безаварийной работы системы электроснабжения	70	ежеквартально
			Отсутствие случаев нарушения трудового распорядка	70	ежеквартально
Уборщик служебных помещений					
73.	За интенсивность и сложность	%	Качественное соблюдение требований СанПиН	90	ежеквартально
			Отсутствие жалоб на нормы культурного общения от обучающихся, их родителей, посетителей Учреждения	80	ежеквартально
			Отсутствие случаев нарушения трудового распорядка	94	ежеквартально
Художественный руководитель (% от должностного оклада)					
74.	За интенсивность и сложность	%	Создание позитивной атмосферы в творческом коллективе	68	ежеквартально
Художник (% от должностного оклада)					
75.	За интенсивность и сложность	%	Качественная помощь в проведении мероприятий Учредителя	80	ежеквартально
			Качественная помощь в проведении мероприятий Калининского района	80	ежеквартально
			Создание позитивной атмосферы в коллективе	70	ежеквартально
Юрисконсульт (% от должностного оклада)					
76.	За интенсивность и сложность	%	Консультирование, оказание правовой помощи сотрудникам и родителям Учреждения в подготовке и оформлении различного рода правовых документов	90	ежеквартально
			Соблюдение норм служебной и профессиональной этики, правил поведения и общения	77	ежеквартально

ВЫПЛАТЫ ЗА ВЫСОКОЕ КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЕНИЯ РАБОТ				
№ п/п	Критерий	Значение	Сумма, руб.	Периодичность установления надбавки
Администратор				
1	Высокое качество выполнения работ	Организация своевременного распространения рекламы	1000	ежеквартально
		Эффективное информационно-справочное обслуживание учащихся и родителей	2000	ежеквартально
		За организацию мероприятий в рамках просветительских проектов по взаимодействию с семьями обучающихся.	2000	ежеквартально
		За помощь в организации выездных мероприятий с обучающимися	500	ежеквартально
		Оформление документации для выезда творческих коллективов	2000	ежеквартально
Аккомпаниатор				
2	Высокое качество выполнения работ	За качественную помощь в организации концертных мероприятий с обучающимися	1500	ежеквартально
Бухгалтер				
3	Высокое качество выполнения работ	Своевременное освоение бюджетных ассигнований	3000	ежеквартально
		Объем и качество при начислении выплат разного характера сотрудникам (более 250 человек).	5000	ежеквартально
		Плодотворное взаимодействие с подотчетным персоналом	1000	ежеквартально
		Качественное ведение документооборота	1500	ежеквартально
		Высокий уровень выполнения финансово-экономических функций.	5000	ежеквартально
		Контроль за сохранностью бухгалтерских документов по учету материальных запасов учреждения	4500	ежеквартально
Гардеробщик				
4	Высокое качество выполнения работ	Высокая ежедневная проходимость посетителей (более 250 человек)	2500	ежеквартально

Дворник				
5	Высокое качество выполнения работ	Качественное содержание доступов к зданию Учреждения, эвакуационных выходов	2000	ежеквартально
		Поддержание в порядке ограждения территории учреждения	1500	ежеквартально
		Качественное выполнение сварочных работ	3000	ежеквартально
Заведующий хозяйством				
6	Высокое качество выполнения работ	Качественное круглогодичное обслуживание хоккейной коробки	2000	ежеквартально
		Качественное ведение объёмной хозяйственной деятельности (обслуживание нескольких отдельно стоящих зданий)	2500	ежеквартально
		Качественное обслуживание большой прилегающей к зданию территории	5500	ежеквартально
		Грамотное руководство обслуживающим персоналом	1000	ежеквартально
Звукооператор				
7	Высокое качество выполнения работ	Возложение ответственности за ремонт звукового, музыкального, мультимедийного оборудования	3000	ежеквартально
		Помощь в организации выездных мероприятий	500	ежеквартально
		Организация и проведение мероприятий, повышающих имидж учреждения	1000	ежеквартально
		За организацию работы в подразделении с детьми с особыми потребностями	2000	ежеквартально
Инженер-программист				
8	Высокое качество выполнения работ	За объёмную деятельность в связи с обслуживанием нескольких структурных подразделений	6000	ежеквартально
		Проведение внеплановых ремонтных работ оборудования	3000	ежеквартально
		Помощь в организации работы образовательного сайта	2500	ежеквартально
		Своевременное и качественное консультирование сотрудников и оказание помощи при работе с бухгалтерским ПО	2000	ежеквартально
		Техническое сопровождение интерактивных и онлайн мероприятий	1000	ежеквартально
Инструктор по физической культуре				
9	Высокое качество выполнения работ	За качественную подготовку обучающихся к соревнованиям	3000	ежеквартально
		За развитие конкурсного движения в рамках направления деятельности детского объединения	2000	ежеквартально
		За оказание практической помощи молодым спортсменам	1000	ежеквартально
		За организацию систематических здоровьесберегающих занятий для педагогического коллектива	3000	ежеквартально
		За организацию работы в подразделении с детьми с особыми потребностями	2000	ежеквартально
Контрактный управляющий				
10	Высокое качество выполнения работ	За большой объем работы при оформлении заявок на приобретение материалов и оборудования, качественную организацию аукционов	5000	ежеквартально
		Своевременное и качественное исполнение распорядительных нормативно-правовых документов вышестоящих организаций	5000	ежеквартально
		Своевременное заполнение отчетов, профильной документации	3000	ежеквартально
		Качественная работа с реестром контрактов	3000	ежеквартально
		За закупки и своевременную отчетность в рамках национальных проектов	2500	ежеквартально
		Своевременное размещение (соблюдение сроков) в единой информационной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг информации и документов. Соблюдение требований, установленных законодательством РФ о контрактной системе в сфере закупок	3000	ежеквартально
Концертмейстер				
11	Высокое качество выполнения работ	За качественную помощь в создании танцевальных постановок	500	ежеквартально
		За качественную помощь в организации концертных мероприятий с обучающимися	1500	ежеквартально
Костюмер				
12	Высокое качество выполнения работ	За изготовление авторских декораций и атрибутов к хореографическим постановкам, воспитательным мероприятиям	3000	ежеквартально
		За сложность разработки и пошива костюмов (в зависимости от численности обучающихся в детском коллективе: • 50 человек • 100 человек • 150 человек • 250 человек	1000 1500 2500 3500	ежеквартально

Медицинская сестра				
13	Высокое качество выполнения работ	Проведение профилактической работы среди участников образовательных отношений (разработка информационных буклетов, проведение лекций, анкетирования и пр.)	2000	ежеквартально
Методист				
14	Высокое качество выполнения работ	За организацию мероприятий, направленных на улучшение качества образовательного процесса	1000	ежеквартально
		За организацию мероприятий в рамках просветительских проектов по взаимодействию с семьями обучающихся	2000	ежеквартально
		За реализацию национальных проектов	3000	ежеквартально
		За организацию работы в подразделении с детьми с особыми потребностями	2000	ежеквартально
		За качественную организацию мероприятий на уровне Учреждения в рамках просветительских проектов Учредителя	4500	ежеквартально
		За развитие вновь открывшихся направлений в Учреждении	1000	ежеквартально
		За развитие социального партнерства – плодотворное сотрудничество с учреждениями образования, культуры и пр.	2000	ежеквартально
		Создание позитивного имиджа учреждения (работа в составе жюри различных конкурсов, помощь в организации мероприятий Учредителя, организация фестивалей различного уровня и пр.)	3000	ежеквартально
		Проведение исследований рынка услуг дополнительного образования детей	3000	ежеквартально
		Работа в составе общественных органов Учреждения (советы, комиссии): руководство участие	2000 500	ежеквартально
Педагог дополнительного образования				
15	Высокое качество выполнения работ	За высокий уровень профессионализма, подтверждаемый результативностью работы объединения.	4000	ежеквартально
		За развитие социального партнерства	2000	ежеквартально
		Организация и проведение мероприятий, повышающих имидж учреждения	1000	ежеквартально
		За развитие конкурсного движения в рамках направления деятельности детского коллектива	2000	ежеквартально
		Создание позитивного имиджа учреждения (работа в составе жюри различных конкурсов, помощь в организации мероприятий Учредителя, организация фестивалей различного уровня и пр.)	3000	ежеквартально
		За организацию мероприятий в рамках просветительских проектов по взаимодействию с семьями обучающихся	2000	ежеквартально
		За организацию и проведение мероприятий в рамках дистанционного формата	1000	ежеквартально
		За развитие вновь открывшихся направлений в Учреждении	1500	ежеквартально
		Систематическое привлечение общественных деятелей, профессионалов в своей деятельности в качестве членов жюри, руководителей площадок, секций, ведущих мастер-классов и т.д.	3000	ежеквартально
		За работу с группами детей с ОВЗ, инвалидностью по специальным адаптированным программам	3000	ежеквартально
		За реализацию федеральных проектов	3000	ежеквартально
		Общественная оценка деятельности педагога: наличие постоянных положительных отзывов участников образовательного процесса в ИС «Навигатор», публикаций в СМИ о педагоге (коллективе)	2000	ежеквартально
		Информационно-медийное сопровождение деятельности Учреждения (подготовка, монтаж видеороликов, репортажей, продвижение в СМИ)	5000	ежеквартально
		Работа в составе общественных органов Учреждения (советы, комиссии): руководство участие	2000 500	ежеквартально
Педагог-организатор				
16	Высокое качество выполнения работ	За развитие социального партнерства	2000	ежеквартально
		За организацию мероприятий, направленных на улучшение качества воспитательного процесса	1000	
		Организация и проведение мероприятий, повышающих имидж учреждения	1000	ежеквартально
		За организацию мероприятий в рамках просветительских проектов по взаимодействию с семьями обучающихся	2000	ежеквартально

		Организация мероприятий для детей, находящихся в сложной жизненной ситуации, детей с ОВЗ	2000	ежеквартально
		Помощь в реализации педагогических проектов по созданию позитивного имиджа Учреждения	500	ежеквартально
		За реализацию национальных проектов	3000	ежеквартально
		Создание позитивного имиджа учреждения (работа в составе жюри различных конкурсов, помощь в организации мероприятий Учредителя, организация фестивалей различного уровня и пр.)	3000	ежеквартально
		За развитие конкурсного движения в рамках направления деятельности детских объединений структурного подразделения	2000	ежеквартально
		Работа в составе общественных органов Учреждения (советы, комиссии): руководство участие	2000 500	ежеквартально
Педагог-психолог				
17	Высокое качество выполнения работ	За организацию профилактической работы по предупреждению несчастных случаев с обучающимися на уровне учреждения	3000	ежеквартально
		Качественная организация и проведение диагностических мероприятий с педагогическими работниками с охватом не менее 50% сотрудников Учреждения	2000	ежеквартально
		Работа в составе общественных органов Учреждения (советы, комиссии): руководство участие	2000 500	ежеквартально
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий				
18	Высокое качество выполнения работ	Качественное содержание эвакуационных выходов	1000	ежеквартально
		Качественное выполнение сварочных работ	3000	ежеквартально
		Отсутствие замечаний к обеспечению сохранности инвентаря	500	ежеквартально
Ремонтировщик плоскостных спортивных сооружений				
19	Высокое качество выполнения работ	Поддержание в порядке ограждения территории учреждения	1500	ежеквартально
		Качественное выполнение сварочных работ	3000	ежеквартально
		Отсутствие замечаний к обеспечению сохранности инвентаря	500	ежеквартально
Садовник				
20	Высокое качество выполнения работ	Личное участие в выращивании рассады цветов, кустарников	2000	ежеквартально
		Выполнение ландшафтного дизайна	1500	ежеквартально
Слесарь-сантехник				
21	Высокое качество выполнения работ	Обеспечение бесперебойной работы отопительной, водопроводной, канализационной сетей	2000	ежеквартально
		Качественное выполнение сварочных работ	3000	ежеквартально
		Отсутствие замечаний к обеспечению сохранности инвентаря	500	ежеквартально
Слесарь по обслуживанию тепловых пунктов				
22	Высокое качество выполнения работ	Обеспечение бесперебойной работы отопительной, водопроводной, канализационной сетей	2000	ежеквартально
		Качественное выполнение сварочных работ	3000	ежеквартально
		Отсутствие замечаний к обеспечению сохранности инвентаря	500	ежеквартально
Специалист по кадрам				
23	Высокое качество выполнения работ	Ведение документации и отчетности по трудоустройству подростков, систематическая сдача отчетности в ПФ РФ	3000	ежеквартально
		Качественное ведение и систематическое обновление данных о сотрудниках	3000	ежеквартально
		Контроль прохождения сотрудниками медосмотров, обучения, постановки необходимых прививок	3000	ежеквартально
		Ответственный за архивирование кадровых документов	3000	ежеквартально
		За сложность труда при ведении документации сотрудников (более 100 человек).	3000	ежеквартально
		Контроль выслуги лет сотрудников	3000	ежеквартально
		Ответственный за деловую переписку	2000	ежеквартально
Секретарь руководителя				
24	Высокое качество выполнения работ	Качественная помощь в разработке локальных и нормативных актов учреждения.	5000	ежеквартально
		Системная работа с официальным сайтом учреждения, контроль своевременного размещения информации о сотрудниках	2000	ежеквартально
Сторож, вахтер				
25	Высокое качество выполнения работ	Оперативное реагирование на нарушения общественного порядка на территории охраняемого объекта	1000	ежеквартально

Специалист по охране труда				
26	Высокое качество выполнения работ	За профилактику и отсутствие производственного травматизма на рабочих местах	5000	ежеквартально
		Интенсивное взаимодействие с органами государственного надзора и контроля и другими организациями по вопросам условий охраны труда	2000	ежеквартально
		За своевременную актуализацию паспортов безопасности объектов Учреждения, паспортов доступности	2000	ежеквартально
		За выполнение обязанностей по антитеррористической защищенности учреждения	5000	ежеквартально
		За выполнение обязанностей ответственного по делам ГОиЧС	3000	ежеквартально
Техник				
27	Высокое качество выполнения работ	За проектирование и изготовление оборудования и декораций, требующих электротехнических работ.	2000	ежеквартально
		Отсутствие замечаний к обеспечению сохранности инвентаря	500	ежеквартально
		Исполнение обязанностей ответственного за электрохозяйство	5000	ежеквартально
		Своевременное проведение работ по недопущению аварийных ситуаций	3000	ежеквартально
Уборщик служебных помещений				
28	Высокое качество выполнения работ	Качественное содержание растений в помещении и на уличных клумбах	3000	ежеквартально
Художественный руководитель				
29	Высокое качество выполнения работ	За развитие конкурсного движения в рамках направления деятельности детского коллектива	2000	ежеквартально
		Создание позитивного имиджа учреждения (работа в составе жюри различных конкурсов, помощь в организации мероприятий Учредителя, организация фестивалей различного уровня и пр.)	3000	ежеквартально
		За организацию работы внутри коллектива по развитию профессиональных компетенций педагогов и учебных компетенций воспитанников	2000	ежеквартально
		За высокий уровень профессионализма, подтверждаемый результативностью работы объединения	4000	ежеквартально
		Систематическое привлечение общественных деятелей, профессионалов в своей деятельности в качестве членов жюри, руководителей площадок, секций, ведущих мастер-классов и т.д.	3000	ежеквартально
Художник				
30	Высокое качество выполнения работ	За авторский дизайн оформления концертных площадок, фотозон, выставок	5000	ежеквартально
		Изготовление художественно оформленных цветочных композиций, корзин, букетов и других изделий	4500	ежеквартально
		За изготовление сложных атрибутов и декораций	2500	ежеквартально
Юрисконсульт				
31	Высокое качество выполнения работ	Разработка положения по учетной политике, систематическое внесение изменений	4000	ежеквартально
		Взаимодействие с надзорными органами	3000	ежеквартально
		Своевременное предоставление в бухгалтерию проверенных и оформленных надлежащим образом закрывающих документов на оплату по муниципальным контрактам и договорам	5000	ежеквартально
		Взаимодействие с поставщиками коммунальных услуг, подготовка писем, доп.соглашений и др. документации	3000	ежеквартально
		Качественное, быстрое оформление сертификатов, электронных ключей, подписей руководства учреждения	3000	ежеквартально

ВЫПЛАТЫ ПО БАЛЛЬНОЙ СИСТЕМЕ					
ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ПЕРСОНАЛ					
Художественный руководитель					
№ п/п	Критерий	Единица измерения	Значение	Количество	Периодичность установления надбавки
1.	Социальный критерий	Балл	Сохранность контингента учащихся (90 – 100%)	2	ноябрь, апрель
2.	Качество и эффективность воспитательной деятельности	Балл	Проведение качественных воспитательных мероприятий • в детском коллективе	1	ежемесячно

			• на жилой район	2	
			Эффективное использование дополнительных форм воспитательной деятельности (экскурсии, встречи, поездки и др.)	2	ежемесячно
			Разработка и реализация проектов (педагогических, социально-значимых)	2	ежемесячно
			Наличие победителей конкурсов, фестивалей, соревнований, конференций, олимпиад и др.:		ежемесячно
			• международный уровень	5	
			• всероссийский уровень	4	
			• региональный уровень	3	
			• муниципальный уровень	2	
			• районный уровень	1	
			• в интерактивных конкурсах	1	
3.	Качество учебного процесса	Балл	Эффективное использование инновационных форм проведения занятий	2	по итогам
		Балл	Создание позитивного имиджа учреждения - наличие звания «Образцовый детский коллектив»	6	ежемесячно
4.	Высокий уровень личной профессиональной деятельности	Балл	Эффективное выступление на научно-методических мероприятиях:		ежемесячно
			• в учреждении	1	
			• районного уровня	2	
			• муниципального уровня	3	
			• областного/регионального уровня	4	
			Качественная подготовка и публикация печатных работ	2	ежемесячно
			Результативное участие в конкурсах профессионального мастерства:		ежемесячно
			• в учреждении	1	
			• районного уровня	2	
			• муниципального уровня	3	
			• областного/регионального уровня	4	
			Активное участие в формировании организационной культуры учреждения	1	ежемесячно
Педагог дополнительного образования					
5.	Качество учебного процесса	Балл	Использование разнообразных приёмов, методов работы с обучающимися	2	ежемесячно
			Высокий уровень исполнительской дисциплины при работе с документами (подготовка отчётов, заполнение журналов, предоставление материалов)	1	1 раз в квартал (ноябрь, февраль, май)
		Балл	Создание позитивного имиджа учреждения - наличие звания «Образцовый детский коллектив»	6	ежемесячно
		Балл	Организация групповой работы с детьми с ОВЗ и инвалидностью по специальным адаптированным программам.	6	ежемесячно
6.	Качество и эффективность воспитательной деятельности	Балл	Проведение качественных воспитательных мероприятий		ежемесячно
			• в детском коллективе	2	
			• в учреждении	2	
			• на жилой район	4	
			Эффективное использование дополнительных форм воспитательной деятельности (экскурсии, встречи, поездки и др.)	2	ежемесячно, вне учебных занятий, согласно Плана воспитательной работы Учреждения
			Разработка и реализация проектов (педагогических, социально-значимых)	2	ежемесячно
			Наличие победителей и призёров конкурсов, фестивалей, соревнований, конференций, олимпиад и др.:		ежемесячно
			• международный уровень	5	
			• всероссийский уровень	4	
			• областной, региональный уровень	3	
			• муниципальный уровень	2	
			• районный уровень	1	
			• в интерактивных конкурсах	1	

			Привлечение родителей к учебно-воспитательной работе: организация совместных мероприятий детей и родителей	2	ежемесячно
			Эффективное участие в проведении мероприятий: • <i>уровень учреждения</i> • <i>внешний уровень</i>	1 2	ежемесячно
7.	Социальный критерий	Балл	Высокая сохранность контингента учащихся 90 – 100% (для групповых занятий)	2	ноябрь, апрель
8.	Качество обобщения и распространения профессионального опыта	Балл	Качественное проведение мастер-классов, открытых занятий	2	по итогам проведения
			Эффективное выступление на научно-методических мероприятиях: • <i>в учреждении</i> • <i>районного уровня</i> • <i>муниципального уровня</i> • <i>областного/регионального уровня</i>	1 2 3 4	ежемесячно
			Качественная подготовка и публикация печатных работ	2	ежемесячно
			Качественное оформление методических пособий	1	ежемесячно
			Разработка и внедрение авторских программ	3	по результатам утверждения программы
			Результативное участие в конкурсах профессионального мастерства: • <i>в интерактивных конкурсах</i> • <i>в учреждении</i> • <i>районного уровня</i> • <i>муниципального уровня</i> • <i>областного/регионального уровня</i>	1 2 3 4 5	ежемесячно
9.	Высокий уровень личной профессиональной деятельности	Балл	Активное участие в формировании организационной культуры учреждения	1	ежемесячно
Педагог-организатор					
10.	Качество и эффективность организации воспитательного процесса	Балл	Эффективное использование инновационных форм и методов воспитательной работы	2	ежемесячно
			Организация качественных мероприятий: • <i>в учреждении</i> • <i>внешний уровень</i>	2 4	ежемесячно
			Эффективное участие в проведении мероприятий: • <i>в учреждении</i> • <i>внешний уровень</i>	1 2	ежемесячно
			Высокий уровень исполнительской дисциплины при работе с документами (подготовка отчётов, предоставление материалов)	1	1 раз в квартал (ноябрь, февраль, май)
11.	Качество обобщения и распространения профессионального опыта	Балл	Качественное проведение мастер-классов, открытых мероприятий	2	по итогам проведения
			Эффективное выступление на научно-методических мероприятиях: • <i>в учреждении</i> • <i>районного уровня</i> • <i>муниципального уровня</i> • <i>областного/регионального уровня</i>	1 2 3 4	ежемесячно
			Подготовка и публикация печатных работ	2	ежемесячно
			Разработка и внедрение авторских программ	3	по результатам утверждения программы
			Результативное участие в конкурсах профессионального мастерства: • <i>в интерактивных конкурсах</i> • <i>в учреждении</i> • <i>районного уровня</i> • <i>муниципального уровня</i> • <i>областного/регионального уровня</i>	1 2 3 4 5	ежемесячно

			Разработка и реализация проектов (педагогических, социально-значимых)	2	ежемесячно
12.	Высокий уровень личной профессиональной деятельности	Балл	Активное участие в формировании организационной культуры учреждения	1	ежемесячно
Инструктор по физической культуре					
13.	Качество и эффективность организации физкультурно-оздоровительного процесса	Балл	Эффективное использование инновационных форм и методов физкультурно-оздоровительной работы.	2	ежемесячно
			Организация качественных соревнований, мероприятий: • в учреждении • внешний уровень	2 4	ежемесячно
			Эффективное участие в проведении мероприятий: • в учреждении • внешний уровень	1 2	ежемесячно
			Высокий уровень исполнительской дисциплины при работе с документами (подготовка отчетов, предоставление материалов)	1	1 раз в квартал (ноябрь, февраль, май)
14.	Качество обобщения и распространения профессионального опыта	Балл	Качественное проведение мастер-классов, открытых первенств, соревнований.	2	по итогам проведения
			Эффективное выступление на научно-методических мероприятиях: • в учреждении • районного уровня • муниципального уровня • областного/регионального уровня	1 2 3 4	ежемесячно
			Подготовка и публикация печатных работ	2	ежемесячно
			Качественное оформление методических пособий	1	ежемесячно
			Разработка и реализация проектов (педагогических, социально-значимых)	2	ежемесячно
			Результативное участие в конкурсах профессионального мастерства: • в интерактивных конкурсах • в учреждении • районного уровня • муниципального уровня • областного/регионального уровня	1 2 3 4 5	ежемесячно
15.	Высокий уровень личной профессиональной деятельности	Балл	Активное участие в формировании организационной культуры учреждения	1	ежемесячно
Концертмейстер					
16.	Качество и эффективность организации учебного процесса	Балл	Использование инновационных, эффективных форм и методов в работе	1	ежемесячно
			Качественная помощь в организации открытых занятий: • в учреждении • районного уровня • муниципального уровня • областного/регионального уровня	1 2 3 4	по итогам проведения
17.	Качество обобщения и распространения профессионального опыта	Балл	Результативное участие в конкурсах профессионального мастерства: • в учреждении • районного уровня • муниципального уровня • областного/регионального уровня	1 2 3 4	ежемесячно
18.	Высокий уровень личной профессиональной деятельности	Балл	Активное участие в формировании организационной культуры учреждения	1	ежемесячно
Методист					
19.	Качество методической деятельности в Учреждении	Балл	Высокий уровень подготовки работников к аттестации (количество подготовленных комплектов аттестационных материалов)	3	по результатам аттестации

			Высокий уровень методической помощи педагогам при подготовке к открытым занятиям, мероприятиям, соревнованиям, печатные издания • в учреждении • внешний уровень	1 2	ежемесячно
			Методическое сопровождение при разработке авторских программ педагогов	3	по результатам утверждения программы
			Высокий уровень исполнительской дисциплины при работе с документами (подготовка отчётов, предоставление материалов)	1	1 раз в квартал (ноябрь, февраль, май)
			Внедрение в методическую деятельность инновационных форм методической работы	2	ежемесячно
20.	Качество обобщения и распространения педагогического опыта коллектива	Балл	Эффективное проведение семинаров, круглых столов и т.д. (при наличии регистрационных листов). Качественная подготовка педагогов к педагогическому совету, конференциям, выступлениям на профессиональных конкурсах: • в учреждении • районного уровня • муниципального уровня • областного/регионального уровня	2 1 2 3 4	ежемесячно ежемесячно
21.	Качество и эффективность организации воспитательного процесса	Балл	Организация качественных воспитательных мероприятий: • на уровне учреждения • внешний уровень Эффективное участие в проведении мероприятий: • уровень учреждения • внешний уровень	2 4 1 2	ежемесячно ежемесячно
22.	Высокий уровень личной профессиональной деятельности	Балл	Выступление на научно-методических мероприятиях: • в учреждении • районного уровня • муниципального уровня • областного/регионального уровня Разработка и реализация проектов (педагогических, социально-значимых) Подготовка и публикация печатных работ Результативное участие в конкурсах профессионального мастерства: • в интерактивных конкурсах • в учреждении • районного уровня • муниципального уровня • областного/регионального уровня Активное участие в формировании организационной культуры учреждения	1 2 3 4 2 2 1 2 3 4 5 1	ежемесячно ежемесячно ежемесячно ежемесячно ежемесячно
Педагог-психолог					
23.	Качество психолого-педагогической работы	Балл	Использование эффективных, инновационных методик и технологий в работе. Организация мероприятий для повышения социально-психологической компетентности педагогических работников, родителей (лиц, их заменяющих). Проведение эффективных мини-тренингов в детском коллективе Высокий уровень исполнительской дисциплины при работе с документами (подготовка отчётов, заполнение журналов, предоставление материалов)	1 2 1 1	ежемесячно ежемесячно ежемесячно один раз в квартал
24.		Балл	Проведение мастер-классов, открытых занятий	2	по результатам проведения

	Высокий уровень личной профессиональной деятельности		Выступление на научно-методических мероприятиях: • в учреждении • районного уровня • муниципального уровня • областного/регионального уровня	1 2 3 4	ежемесячно
			Подготовка и публикация печатных работ	2	ежемесячно
			Качественное оформление методических пособий	1	ежемесячно
			Результативное участие в конкурсах профессионального мастерства: • в интерактивных конкурсах • в учреждении • районного уровня • муниципального уровня • областного/регионального уровня	1 1 2 3 4	ежемесячно
			Активное участие в формировании организационной культуры учреждения	1	ежемесячно
Учебно-вспомогательный персонал					
Бухгалтер (бухгалтер по расчётам, бухгалтер материальной группы, бухгалтер)					
25.	Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	Балл	Высокий уровень организации и ведения бухгалтерского учёта	5	ежемесячно
			Своевременное и качественное предоставление отчетности	3	ежемесячно
			Освоение и использование новых методов в работе	2	ежемесячно
			Своевременное освоение бюджетных средств	3	ежемесячно
			Своевременная постановка ценностей и основных средств, их списание	2	ежемесячно
26.	Высокий уровень личной профессиональной деятельности	Балл	Отсутствие нарушений и замечаний надзорных органов Активное участие в формировании организационной культуры учреждения	10 1	по результатам проверки ежемесячно
Секретарь руководителя					
27.	Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	Балл	Качественное и своевременное формирование, ведение и хранение информационной базы данных	2	ежемесячно
			Ведение архивной документации	2	ежемесячно
			Качественное оказание помощи во время проведения массовых мероприятий	3	ежемесячно
28.	Высокий уровень личной профессиональной деятельности	Балл	Активное участие в формировании организационной культуры учреждения	1	ежемесячно
Специалист по кадрам					
29.	Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	Балл	Соблюдение сроков и порядка предоставления отчетной документации	2	ежемесячно
			Качественное составление отчетности, обеспечение составления кадровой документации, архивирования	3	ежемесячно
			Ведение деятельности по организации военного учета.	5	ежемесячно
			Освоение и использование новых методов в работе	3	ежемесячно
			Отсутствие нарушений и замечаний надзорных органов	10	по результатам проверки
30.	Высокий уровень личной профессиональной деятельности	Балл	Активное участие в формировании организационной культуры учреждения	1	ежемесячно
Юрисконсульт					
31.	Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	Балл	Качественная помощь в разработке и осуществлении мероприятий по укреплению договорной, финансовой и трудовой дисциплины, обеспечению сохранности имущества учреждения.	5	ежемесячно
			Активное участие в работе по заключению хозяйственных контрактов и других	5	ежемесячно

			договоров, разработке условий коллективных договоров и отраслевых тарифных соглашений		
			Отсутствие нарушений и замечаний надзорных органов	10	по результатам проверки
32.	Высокий уровень личной профессиональной деятельности	Балл	Активное участие в формировании организационной культуры учреждения	1	ежемесячно
Контрактный управляющий					
33.	Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	Балл	Высокий уровень организации и ведения работы в единой информационной системе	5	ежемесячно
			Оперативное оформление контрактов с поставщиками	5	ежемесячно
			Освоение и использование новых методов в работе	3	ежемесячно
			Отсутствие нарушений и замечаний надзорных органов	10	по результатам проверки
34.	Высокий уровень личной профессиональной деятельности	Балл	Активное участие в формировании организационной культуры учреждения	1	ежемесячно
Художник					
35.	Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	Балл	Оперативность и качество в выполнении оформительских работ на высокохудожественном уровне	2	ежемесячно
			Эффективное участие в разработке проектов благоустройства и озеленения прилегающей территории, архитектурно-художественного оформления фасадов зданий	2	ежемесячно
			Результативное участие в конкурсах профессионального мастерства.		ежемесячно
			• в учреждении	1	
			• районного уровня	2	
			• муниципального уровня	3	
			• областного/регионального уровня	4	
			Оперативное и качественное участие в оформлении помещений структурных подразделений Учреждения	3	ежемесячно
			Качественное выполнение срочных оформительских работ	2	ежемесячно
36.	Высокий уровень личной профессиональной деятельности	Балл	Активное участие в формировании организационной культуры учреждения	1	ежемесячно
Аккомпаниатор					
37.	Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	Балл	Качественная помощь в организации и проведении занятий	2	ежемесячно
38.	Высокий уровень личной профессиональной деятельности	Балл	Активное участие в формировании организационной культуры учреждения	1	ежемесячно
Медицинская сестра					
39.	Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	Балл	Качественное оказание медицинской помощи во время проведения спортивно-массовых мероприятий	2	ежемесячно
			Соблюдение санитарных норм содержания и хранения медикаментов	2	ежемесячно
40.	Высокий уровень личной профессиональной деятельности	Балл	Активное участие в формировании организационной культуры учреждения	1	ежемесячно
Заведующий хозяйством					
41.	Отсутствие нарушений и замечаний надзорных органов	Балл	Отсутствие нарушений и замечаний в актах проверки	2	по итогам проверки
	Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	Балл	Высокий уровень руководства работой по хозяйственному обслуживанию учреждения;	2	ежемесячно
			Качественная подготовка и организация ремонтных работ;	2	ежемесячно
			Качественная помощь в организации и проведении массовых мероприятий		ежемесячно

			• в учреждении • внешний уровень	1 2	
42.	Высокий уровень личной профессиональной деятельности	Балл	Активное участие в формировании организационной культуры учреждения	1	ежемесячно
Сторож, вахтер					
43.	Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	Балл	Своевременное предотвращение аварийных ситуаций	2	по факту предотвращения
			Качественный контроль за допуском посторонних лиц	1	ежемесячно
44.	Высокий уровень личной профессиональной деятельности	Балл	Активное участие в формировании организационной культуры учреждения	1	ежемесячно
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий					
45.	Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	Балл	Качественное проведение сезонной подготовки обслуживаемых зданий, сооружений, оборудования, механизмов	2	ежемесячно
			Своевременное предотвращение аварийных ситуаций	3	по факту предотвращения
			Качественное осуществление текущего ремонта и технического обслуживания систем центрального отопления, водоснабжения, канализации и другого оборудования, механизмов и конструкций с выполнением слесарных работ.	2	по факту устранения
46.	Высокий уровень личной профессиональной деятельности	Балл	Активное участие в формировании организационной культуры учреждения	1	ежемесячно
Ремонтировщик плоскостных спортивных сооружений					
47.	Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	Балл	Качественное проведение сезонной подготовки обслуживаемых зданий, сооружений, оборудования, механизмов	2	ежемесячно
			Своевременное предотвращение аварийных ситуаций	3	по факту предотвращения
			Качественное осуществление текущего ремонта и технического обслуживания плоскостных сооружений	2	ежемесячно
48.	Высокий уровень личной профессиональной деятельности	Балл	Активное участие в формировании организационной культуры учреждения	1	ежемесячно
Слесарь-сантехник					
49.	Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	Балл	Своевременное предотвращение аварийных ситуаций	2	ежемесячно
			Качественное осуществление текущего ремонта и технического обслуживания систем центрального отопления, водоснабжения, канализации, и другого оборудования, механизмов и конструкций с выполнением слесарных работ.	3	ежемесячно
			Высокий уровень устранения повреждений и неисправностей	2	ежемесячно по заявкам работников
50.	Высокий уровень личной профессиональной деятельности	Балл	Активное участие в формировании организационной культуры учреждения	1	ежемесячно
Слесарь по обслуживанию тепловых пунктов 4 разряда					
51.	Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	Балл	Качественное проведение сезонной подготовки обслуживаемых зданий, сооружений, оборудования, механизмов	2	ежемесячно
			Своевременное предотвращение аварийных ситуаций	3	по факту предотвращения
			Качественное осуществление текущего ремонта и технического обслуживания систем центрального отопления, водоснабжения, канализации и другого оборудования, механизмов и конструкций с выполнением слесарных работ.	2	по факту устранения
52.	Высокий уровень личной профессиональной деятельности	Балл	Активное участие в формировании организационной культуры учреждения	1	ежемесячно

Техник					
53.	Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	Балл	Своевременное предотвращение аварийных ситуаций	3	по факту предотвращения
			Качественное осуществление текущего ремонта и технического обслуживания систем электроснабжения, электромеханизмов и конструкций.	2	ежемесячно
			Высокий уровень качества устранения повреждений и неисправностей по заявкам работников.	2	ежемесячно
54.	Высокий уровень личной профессиональной деятельности	Балл	Активное участие в формировании организационной культуры учреждения	1	ежемесячно
Гардеробщик					
55.	Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	Балл	Обеспечение сохранности сданных на хранение вещей	1	ежемесячно
			Обслуживание массовых мероприятий	2	ежемесячно
56.	Высокий уровень личной профессиональной деятельности	Балл	Активное участие в формировании организационной культуры учреждения	1	ежемесячно
Уборщик служебных помещений					
57.	Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	Балл	Высокий уровень соблюдения правил санитарии и гигиены в убираемых помещениях	1	ежемесячно
			За обеспечение качества санитарно-бытовых условий при подготовке и во время проведения мероприятий в подразделении	2	ежемесячно
58.	Высокий уровень личной профессиональной деятельности	Балл	Активное участие в формировании организационной культуры учреждения	1	ежемесячно
Дворник					
59.	Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	Балл	Работа по благоустройству прилегающей территории	2	ежемесячно
			Качественное содержание территории (уход за деревьями, укос травы, уборка снега)	2	ежемесячно
			За обеспечение качества санитарно-бытовых условий при подготовке и во время проведения мероприятий в подразделении	1	ежемесячно
60.	Высокий уровень личной профессиональной деятельности	Балл	Активное участие в формировании организационной культуры учреждения	1	ежемесячно
Звукооператор					
61.	Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	Балл	Качественная работа по подбору музыкального материала, подготовке и проведению репетиций, в звуко-музыкальном оформлении.	2	ежемесячно
			Качественная помощь в организации и проведении культурно-досуговых, спортивных и массовых мероприятий, проводимых учреждением	1 2	ежемесячно
			Качественная запись тематических фонограмм, их компьютерная обработка.	2	ежемесячно
62.	Высокий уровень личной профессиональной деятельности	Балл	Активное участие в формировании организационной культуры учреждения	1	ежемесячно
Администратор					
63.	Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	Балл	Качественная помощь в организации и проведении массовых мероприятий	2	ежемесячно
64.	Высокий уровень личной профессиональной деятельности	Балл	Активное участие в формировании организационной культуры учреждения	1	ежемесячно

Костюмер					
65.	Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	Балл	Обеспечение сохранности и санитарного состояния костюмов	1	ежемесячно
			Качественное обслуживание массовых мероприятий	2	ежемесячно
66.	Высокий уровень личной профессиональной деятельности	Балл	Активное участие в формировании организационной культуры учреждения	1	ежемесячно
Осветитель сцены					
67.	Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	Балл	Качественное осуществления текущего ремонта и технического обслуживания оборудования.	2	ежемесячно
			Качественное обслуживание массовых мероприятий	2	ежемесячно
68.	Высокий уровень личной профессиональной деятельности	Балл	Активное участие в формировании организационной культуры учреждения	1	ежемесячно
Машинист сцены					
69.	Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	Балл	Качественное осуществления текущего ремонта и технического обслуживания оборудования.	2	ежемесячно
			Качественное обслуживание массовых мероприятий	2	ежемесячно
70.	Высокий уровень личной профессиональной деятельности	Балл	Активное участие в формировании организационной культуры учреждения	1	ежемесячно
Специалист по охране труда					
71.	Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	Балл	Отсутствие нарушений и замечаний в актах проверки	5	по факту проверки
			Качественное обновление пакета документов для обеспечения нормативно-правовой базы	2	ежемесячно
			Обеспечение качественного проведения вводных и повторных инструктажей, обучения и проверки знаний по охране труда работников учреждения.	2	ежемесячно
			Качественная помощь во время проведения массовых мероприятий	2	ежемесячно
72.	Высокий уровень личной профессиональной деятельности	Балл	Активное участие в формировании организационной культуры учреждения	1	ежемесячно
Садовник					
73.	Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	Балл	Качественное содержание территории учреждения.	1	ежемесячно
			Эффективное участие в разработке проектов благоустройства и озеленения прилегающей территории.	3	ежемесячно
			Оригинальность оформления клумб, цветочных композиций.	2	ежемесячно
74.	Высокий уровень личной профессиональной деятельности	Балл	Активное участие в формировании организационной культуры учреждения	1	ежемесячно
Инженер - программист					
75.	Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	Балл	Качественное осуществления текущего ремонта и технического обслуживания оборудования.	1	ежемесячно
			Качественное выполнение работы по подготовке технических носителей информации, обеспечивающих автоматический ввод данных по накоплению и систематизации показателей нормативного и справочного фонда	2	ежемесячно
			Оперативность и качество выполнения заявок	5	ежемесячно
			Качественное выполнение срочных работ: установка программного обеспечения в подразделениях ЦВР.	2	ежемесячно
76.	Высокий уровень личной профессиональной деятельности	Балл	Активное участие в формировании организационной культуры учреждения	1	ежемесячно

4.9. *Стимулирующая выплата за выполнение важных и особо важных заданий* не превышает 50% должностного оклада, устанавливаются приказом директора учреждения за качественное и оперативное выполнение конкретного важного или особо важного задания, не входящего в круг основных обязанностей работника. Основанием для осуществления таких стимулирующих выплат является письменное представление (ходатайство) специалиста административно-управленческого аппарата о выполнении поручения конкретным работником, находящимся в его непосредственном подчинении или подчиняющимся ему по функциональным обязанностям.

Примерные критерии, по которым выполнение задания относится к важным и особо важным, приведены в таблице 4.

Таблица 4.

№ п/п	Наименование критерия, по которому выполнение задания относится к важному и особо важному
1.	Своевременная подготовка к новому учебному году (подготовка помещений, учебных кабинетов, зданий к приемке комиссией к началу учебного года)
1.	Организация и проведение срочных, внеплановых ремонтных работ, генеральных уборок.
2.	Оперативное устранение снежных заносов, очистка кровель от наледи и снега.
3.	Организация мероприятий, входящих в перечень городских массовых дел, областных мероприятий.
4.	Результативное участие учреждения, педагогических работников в конкурсах и мероприятиях, проводимых на муниципальном, региональном, всероссийском, международном уровнях. Результаты участия в конкурсных мероприятиях. (Поощрение осуществляется при предоставлении подтверждающих документов, грамот, дипломов, сертификатов).
5.	Представление инновационного опыта работы учреждения на фестивалях, форумах, конференциях, совещаниях, проводимых на различных уровнях (на федеральном уровне, межрегиональном уровне, региональном уровне).
6.	Организация и участие в культурно-массовых мероприятиях на районном, муниципальном, региональном, межрегиональном, всероссийском, международном уровнях.

4.10. *Стимулирующие выплаты по итогам календарного периода* (месяц, год) устанавливаются работнику при выполнении показателей, предусмотренных планом работы учреждения, соблюдении правил внутреннего трудового распорядка, отсутствии нарушений исполнительской дисциплины, успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде и с учетом личного вклада работника в общие результаты труда. Они устанавливаются в абсолютных величинах или % от оклада по итогам работы за месяц, календарный год при наличии экономии фонда оплаты труда и максимальным размером не ограничиваются.

4.11. С целью повышения социального статуса молодых специалистов Учреждения, им предоставляется мера социальной поддержки в виде ежемесячной надбавки из фонда оплаты труда в размере 25 % от оклада (ставки заработной платы) с учетом педагогической нагрузки, пропорционально отработанному времени.

4.12. Все выплаты устанавливаются в случае наличия экономии фонда оплаты труда, утвержденного на текущий финансовый год. В случае уменьшения бюджетных ассигнований директор имеет право корректировать выплаты стимулирующего характера.

Оплата по надбавкам и доплатам производится приказом директора Учреждения на основании протоколов заседания Экспертной комиссии по распределению стимулирующей части оплаты труда.

4.13. Объем стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения должен составлять не менее 20 % от фонда оплаты труда учреждения. Объем стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения определяется директором учреждения.

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

4.15. 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».

5. Условия оплаты труда директора Учреждения, заместителей директора, главного бухгалтера

5.1. Условия оплаты труда директора Учреждения устанавливается при заключении с ним трудового договора и издании на его основании распоряжения мэрии города Новосибирска, приказа начальника департамента образования мэрии города Новосибирска.

Трудовой договор заключается в соответствии с типовой формой трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

5.2. Условия оплаты труда заместителей директора, главного бухгалтера Учреждения устанавливаются трудовым договором между директором Учреждения и заместителями директора, главным бухгалтером Учреждения в соответствии с данным Положением и коллективным договором, соглашением в сфере труда по муниципальным учреждениям, подведомственным департаменту образования мэрии города Новосибирска, на 2024 – 2026 годы, локальным нормативным актом Учреждения.

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

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

5.5. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера директору Учреждения устанавливаются трудовым договором и не могут быть ниже, а условия осуществления не должны быть ухудшены по сравнению с размерами и условиям, установленными федеральным законодательством и законодательством Новосибирской области.

Выплаты компенсационного характера заместителям директора, главному бухгалтеру Учреждения устанавливается директором Учреждения в соответствии с Положением. При установлении компенсационных выплат характеристика условий труда должна быть отражена в трудовом договоре.

5.6. Сверхурочная работа директора, заместителей директора и главного бухгалтера Учреждения за первые два часа работы оплачивается в полуторном размере, последующие часы – в двойном размере.

5.7. Выполнение директором, заместителями директора и главными бухгалтером Учреждения дополнительной работы по совмещению разрешается в случаях замены временно отсутствующего специалиста по основной деятельности. Решение о работе по совмещению в отношении директора Учреждения принимается начальником департамента, заместителей директора и главного бухгалтера - директором Учреждения. Размер доплаты при совмещении профессий (должностей) устанавливается не более 100 % должностного оклада (оклада), ставки по совмещаемой должности.

Предоставление учебной нагрузки руководителям и заместителям руководителей осуществляется при условии, если педагоги, для которых данная образовательная организация является местом основной работы обеспечены учебной нагрузкой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

Выполнение главным бухгалтером дополнительной работы по совмещению и внутреннему совместительству разрешается в случаях замены временно отсутствующего специалиста по основной деятельности.

5.8. Размер надбавки за ученую степень, ученое звание директору, его заместителям, главному бухгалтеру устанавливается в соответствии с таблицей 5.

Таблица 5.

№ п/п	Надбавка	Размер надбавки, % должностного оклада (оклада)
1.	За ученое звание доцента, профессора по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)	10
2.	За ученую степень кандидата наук по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)	15
3.	За ученую степень доктора наук по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)	20

При наличии у директора, его заместителей, главного бухгалтера двух и более ученых степеней или ученых званий надбавка устанавливается за одно из них. Установление надбавки за наличие ученой степени, ученого звания производится со дня присвоения ученой степени, ученого звания.

5.9. Размер надбавки за почетные звания, нагрудные знаки и другие отличия, соответствующие профилю выполняемой работы, устанавливается от должностного оклада руководителям, 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, медаль Л. С. Выготского и другие, соответствующие профилю выполняемой работы - в размере 20 %.

Спортивные звания: Мастер спорта России международного класса, Мастер спорта России, Гроссмейстер России; Мастер спорта СССР международного класса, Гроссмейстер СССР и другие, соответствующие профилю выполняемой работы - в размере 18%.

Нагрудные знаки: 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, Отличник физической культуры, Отличник профессионально-технического образования РСФСР, Почетный наставник, За верность профессии, Молодость и Профессионализм, медаль К. Д. Ушинского и другие, соответствующие профилю выполняемой работы - в размере 16 %.

Государственные награды: медаль ордена «За заслуги перед Отечеством» I, II степени, знак отличия «За безупречную службу» и другие, соответствующие профилю выполняемой работы, государственные награды - в размере 25%.

Почетную грамоту Президента Российской Федерации, Министерства просвещения Российской Федерации, отраслевых Министерств Российской Федерации - в размере 15%.

Знак отличия Министерства просвещения Российской Федерации «Отличник просвещения» - в размере 25%.

Благодарность Министерства просвещения Российской Федерации - в размере 5%.

Выплата надбавок за наличие почетного звания, нагрудного знака и других отличий, соответствующих профилю выполняемой работы, производится только по основной работе. При наличии у руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров нескольких почетных званий, нагрудных знаков и других отличий, соответствующих профилю выполняемой работы, выплата производится по одному из оснований по выбору руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера.

Установление надбавки за наличие почетного звания, нагрудного знака и другого отличия, соответствующего профилю выполняемой работы, производится со дня присвоения почетного звания нагрудного знака и другого отличия, соответствующего профилю выполняемой работы.

5.10. Надбавка за квалификационную категорию устанавливается от должностного оклада, ставки заработной платы. Надбавка руководителям учреждений, заместителям руководителя устанавливается: за первую квалификационную категорию в размере 10%, за высшую квалификационную категорию – в размере 18% от должностного оклада.

5.11. Размер надбавки за продолжительность непрерывной работы руководителю учреждения устанавливается исходя из продолжительности работы в учреждениях образования в должности руководителя в следующих размерах:

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

15 % должностного оклада (оклада) - от 5 года до 10 лет;

- 20 % должностного оклада (оклада) - от 10 года до 15 лет;
- 25 % должностного оклада (оклада) - от 15 года до 20 лет;
- 30 % должностного оклада (оклада) - свыше 20 лет.

5.12. Комиссия по установлению стимулирующих выплат руководителям учреждений, созданная в департаменте, два раза в год оценивает результаты выполнения качественных показателей эффективности деятельности учреждений и определяет конкретные размеры надбавки за качественные показатели эффективности деятельности руководителям учреждений, которые устанавливаются приказом начальника департамента. Размер надбавки руководителям учреждений за качественный показатель эффективности деятельности учреждения определяется с периодичностью один раз в квартал.

5.13. Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности и премии по итогам календарного периода не начисляются руководителю учреждения при наличии его вины в случаях, предусмотренных пунктом в случаях:

наложения дисциплинарного взыскания в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;

нарушения требований, нормативов, установленных Положением об установлении системы оплаты труда работников, утвержденным постановлением мэрии города Новосибирска от 18.09.2019 N 3477, Положением.

При наличии указанных случаев, надбавка за качественные показатели эффективности деятельности и премия по итогам календарного периода руководителю учреждения не начисляются за месяц, следующий за месяцем, в котором установлен факт нарушения.

Установление отсутствия (наличия) вины руководителя и решение о неначислении надбавки за качественные показатели эффективности деятельности и премии по итогам календарного периода руководителям учреждений принимается комиссией по установлению стимулирующих выплат руководителям учреждений, созданной в департаменте.

5.14. Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности главному бухгалтеру учреждения не начисляется в случаях, предусмотренных пунктом 5.15 Положения об установлении системы оплаты труда, утвержденного постановлением мэрии города Новосибирска от 18.09.2019 N 3477.

5.15. Руководителям учреждений премия за выполнение важных и особо важных заданий устанавливается приказом начальника департамента, за качественное и оперативное выполнение важного или особо важного задания выплачивается единовременно при наличии экономии фонда оплаты труда, утвержденного на текущий финансовый год, в размере не более 50 % должностного оклада.

К работам, за выполнение которых выплачивается премия за выполнение важных и особо важных заданий, не относятся работы, выполняемые в плановом порядке.

Перечень работ, за выполнение которых руководителю учреждения выплачивается премия за выполнение важных и особо важных заданий, приведен в таблице 6.

Таблица 6

N п/п	Работы, за выполнение которых руководителю учреждения выплачивается премия за выполнение важных и особо важных заданий
1	2
1	Стратегические проекты отраслевого уровня
2	Работы по предотвращению аварийных ситуаций
3	Устранение аварийных ситуаций и их последствий
4	Качественное и оперативное выполнение дополнительного объема работ (без оплаты) наряду с успешным выполнением основных функций
5	Реализация экспериментальных и инновационных проектов
6	Непредвиденные и дополнительные работы
7	Разработка программ, проектов, инновационных технологий
8	Улучшение результатов деятельности учреждения по результатам мониторинга за календарный год
9	Улучшение результатов деятельности по итогам мониторинга за учебный год
10	Организация и проведение мероприятий на межрегиональном уровне, на региональном уровне
11	Представление опыта работы учреждения на фестивалях, конференциях, форумах
12	Организация и участие в культурно-массовых мероприятиях на муниципальном, региональном, всероссийском, международном уровнях

13	Особый вклад в развитие учреждения или сферы образования: разработка и публикация методических материалов по направлениям развития системы образования, разработка и апробация новых подходов и технологий, обеспечивающих повышение эффективности образовательной деятельности
14	Представление инновационного опыта образовательных учреждений на конференциях, совещаниях, проводимых на различных уровнях (на международном, федеральном, межрегиональном, региональном уровне)

5.16. Премия по итогам календарного периода (месяц, год) руководителю учреждения устанавливается приказом начальника департамента при условии выплаты премии работникам учреждения, отсутствия нарушений исполнительской дисциплины. Размер премии по итогам календарного периода (месяц, год) руководителю определяет начальник департамента на основании предложений комиссии по установлению стимулирующих выплат руководителю учреждения, созданной в департаменте, за достигнутые результаты работы учреждения.

Премия руководителю по итогам календарного периода (месяц, год) выплачивается при наличии экономии фонда оплаты труда, утвержденного в текущем календарном периоде.

5.17. Премияльные выплаты заместителям руководителя учреждения и главным бухгалтерам по итогам работы за календарный период не выплачиваются при наличии в периоде, за который выплачивается премия, следующих упущений в работе:

- наложения дисциплинарного взыскания в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;
- финансовых нарушений в деятельности учреждения по результатам проверок контролирующих организаций;
- нецелевого или неэффективного использования бюджетных средств;
- неправомерных расходов;
- образования несанкционированной дебиторской и кредиторской задолженности;
- неполного освоения лимитов бюджетных обязательств по итогам года;
- несвоевременного представления установленной бюджетной отчетности;
- чрезвычайных ситуаций в учреждении, обусловленных недобросовестным исполнением должностных обязанностей.

Решение о невыплате премии по итогам работы за календарный период руководителю учреждения при наличии оснований принимается комиссией департамента по установлению выплат стимулирующего характера руководителям учреждений образования, решение о невыплате премии по итогам работы за календарный период заместителям руководителя и главным бухгалтерам принимается комиссией по установлению выплат стимулирующего характера учреждения.

5.18. Максимальный размер надбавки за качественные показатели эффективности деятельности заместителям руководителя и главному бухгалтеру не должен превышать предельного размера надбавки за качественные показатели эффективности деятельности руководителя соответствующего учреждения.

5.19. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения, формируемый за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемый за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этого учреждения устанавливается:

при финансировании из средств субвенций из областного бюджета Новосибирской области-в зависимости от группы по оплате труда руководителей:

Таблица 7.

№ п/п	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
1	2	3	4
1	IV группа	3,5	2,8
2	III группа	4,0	3,2
3	II группа	4,5	3,6
4	I группа	5,0	4,0

при финансировании из средств бюджета города Новосибирска - в зависимости от среднесписочной численности работников, в соответствии с Положением об установлении системы оплаты труда, утвержденным постановлением мэрии города Новосибирска от 18.09.2019 N 3477:

Таблица 8.

N п/п	Среднесписочная численность работников учреждения, человек	Превышение среднемесячной заработной платы руководителя над среднемесячной заработной платой работников не более, раз	Превышение среднемесячной заработной платы каждого из заместителей руководителя, главного бухгалтера над среднемесячной заработной платой работников не более, раз
1	2	3	4
1	До 100	3,0	2,4
2	101 - 200	3,5	2,8
3	201 - 300	4,0	3,2
4	301 - 1000	4,5	3,6
5	Более 1000	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 этого учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера).

Определение среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и работников учреждений в целях определения уровня соотношения осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 N 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.

6. Порядок работы экспертного Совета

6.1. Распределение выплат стимулирующей части ФОТ работникам Центра по результатам труда производится коллегиально экспертным Советом Учреждения (нечетное количество участников, не менее 7 человек) на основе информации о качественных показателях деятельности работников, установленных экспертными группами структурных подразделений. Экспертный Совет собирается 1 раз в месяц.

6.2. Состав экспертного Совета Учреждения определяется на учебный год на Общем Собрании работников, путем выдвижения кандидатур открытым голосованием. Обязательным является включение в состав экспертного Совета представителя профсоюзного комитета.

Экспертные группы в структурных подразделениях определяются на общих собраниях в структурных подразделениях. В состав экспертных групп включается персонал различных категорий.

6.3. Протоколы экспертного Совета оформляет секретарь. Протоколы заседаний экспертного Совета являются основанием для издания приказа директора и выплаты стимулирующих надбавок работникам.

6.4. С момента рассмотрения качественных результатов деятельности работников, в течение 2-х рабочих дней работник имеет право подать (а экспертный Совет обязан принять) обоснованное письменное заявление работника о несогласии с оценкой его профессиональной деятельности. Основанием для подачи заявления могут быть факты (факт) нарушения процедур установления стимулирующих выплат, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными. Экспертный Совет обязан осуществить проверку обоснованного заявления работника и дать ему обоснованный ответ по результатам проверки в течение 3 рабочих дней. В случае установления в ходе проверки фактов нарушения процедур установления выплат или допущения техниче-

ских ошибок, повлекших ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах или %, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

6.5. Систематически ведется мониторинг профессиональной деятельности работников по утвержденным критериям и показателям текущего учебного года, результаты которого оформляются документально.

7. Заключительные положения

7.1. Формирование фонда оплаты труда учреждения осуществляется в пределах финансовых средств, предоставляемых учреждению по выполнению муниципального задания в полном объеме.

7.2. При определении в учреждении размера выплат и условий их применения учитывается мнение выборного профсоюзного органа работников.

Приложение 1

Лист самооценки

№ п/п	Критерий	Значение	Количество баллов (заполняется работником)	Итоговый оценочный балл (заполняется комиссией)	Обоснование (заполняется комиссией)
1	2	3	4	5	6
1.					
2.					
3.					
4.					

Должность

Подпись

ФИО

Дата