

Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования
города Новосибирска
«Дом детского творчества им. В. Дубинина»

Принято на общем
собрании работников
протокол
от «12» января
2026г.
№ 04

Утверждено:
Директор
Л.В. Третьякова
Приказ от «12» января 2026г.
№ 02

Мотивированное мнение:
Председатель профсоюзной
первичной организации
М.А. Сысоева
протокол от «12» 01 2026г.
№ 31

**Положение о системе оплаты труда работников
муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования
города Новосибирска «Дом детского творчества им. В. Дубинина»
Ленинского района г. Новосибирска**

I. Общие положения

1.1. Настоящее положение о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования города Новосибирска (далее - Положение) разработано в целях сохранения отраслевых особенностей, связанных с условиями оплаты труда, применяемыми при исчислении заработной платы работников, и определяет порядок формирования и расходования фонда оплаты труда, систему и условия оплаты труда работников учреждения.

1.2. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

государственных гарантий по оплате труда;

перечня видов выплат компенсационного характера;

перечня видов выплат стимулирующего характера;

Единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

постановлений мэрии г. Новосибирска от 18 сентября 2019 г. N 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», от 17 февраля 2020 г. N 557 «О Положении об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений города

Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент образования мэрии города Новосибирска»;

Соглашения в сфере труда по муниципальным учреждениям, подведомственным Департаменту образования мэрии города Новосибирска, на 2024 – 2026 годы (далее – Соглашение);

мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

1.3. Оплата труда работников учреждения включает:

➤ оклад (должностной оклад), ставка заработной платы – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных обязанностей) определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

➤ выплат компенсационного характера;

➤ выплат стимулирующего характера;

➤ районного коэффициента.

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

1.5. Продолжительность рабочего времени или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогическим работникам устанавливается в зависимости от их должности и (или) специальности в соответствии с приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 4 апреля 2025 г. № 269 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о Порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки» (далее - приказ от 4 апреля 2025 г. № 269):

➤ Продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю устанавливается:

- педагогам-психологам;

-социальным педагогам;

-педагогам-организаторам;

- методистам и старшим методистам;

➤ 24 часа в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

- концертмейстерам.

➤ Норма часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

- педагогам дополнительного образования и старшим педагогам дополнительного образования;

1.6. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников в неделю концертмейстерам устанавливаются в

астрономических часах и одновременно определяют продолжительность их рабочего времени.

При увеличении или уменьшении с письменного согласия педагогических работников объема педагогической работы в неделю по сравнению с нормами часов за ставку заработной платы указанных работников, продолжительность их рабочего времени увеличивается или уменьшается (далее - фактический объем педагогической работы).

1.7. Нормы часов учебной работы педагогических работников в неделю педагогам дополнительного образования и старшим педагогам дополнительного образования устанавливаются в астрономических часах, включая короткие перерывы (перемены), динамическую паузу, и являются нормируемой частью их педагогической работы.

При увеличении или уменьшении с письменного согласия педагогических работников объема учебной работы в неделю по сравнению с нормами часов за ставку заработной платы, указанным работникам нормируемая часть их педагогической работы увеличивается или уменьшается (далее - учебная нагрузка).

Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы в неделю, и нормы часов учебной работы в неделю являются расчетными величинами для исчисления педагогическим работникам заработной платы за месяц с учетом установленного учреждением фактического объема их педагогической работы в неделю или фактического объема их учебной нагрузки в неделю.

За педагогическую работу или учебную нагрузку, выполняемую педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактическому объему педагогической работы или фактическому объему учебной нагрузки (*пункт 2.10. приложения №2 Соглашения*).

1.8. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, или минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области в случае его заключения, с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 7.12. 2017 г. № 38-П, от 11.04. 2019 г. №17-П и от 16.12.2019 г. № 40-П.

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.

1.9. При формировании месячной заработной платы работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), которая не может быть

ниже минимального размера оплаты труда, с учетом правовой позиции Конституционного Суда Российской Федерации, изложенной в постановлении от 23 сентября 2024 г. № 40-П, имея в виду, что для педагогических работников в зависимости от занимаемой должности нормой рабочего времени и нормами труда является установленная им норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, составляющая 18, 20, 24, 25, 30 или 36 часов в неделю, а трудовые обязанности регулируются квалификационными характеристиками.

1.10. На 1 сентября приказом руководителя с учетом мнения первичной профсоюзной организации утверждается тарификационный список педагогического персонала на учебный год с детализацией гарантированной части оплаты труда (оклад, ставка заработной платы), видов и размеров компенсационных выплат, а также стимулирующих выплат, обязательных к ежемесячному начислению (*с учетом норм пункта 6.2.5. Соглашения*) в точном соответствии с настоящим Положением с письменным ознакомлением данных работников под подпись; при изменении размеров должностного оклада, ставки заработной платы, других выплат гарантированной части оплаты труда работника – с момента изменений.

В тарификационный список включается замещение должностей педагогических работников, осуществляемая в той же организации наряду с работой, определенной трудовым договором (наряду с работой руководителями организаций, их заместителями, другими работниками), а также обеспечивается:

- порядок учета при оплате труда фактически определенного в установленном порядке объема учебной нагрузки педагогов, старших педагогов дополнительного образования, концертмейстеров сверх норм часов, установленных за ставку заработной платы, а также всех видов выплат компенсационного характера, гарантируемых педагогическому работнику (в том числе замещающему должность педагогического работника помимо основной работы), включая стимулирующие выплаты, носящие обязательный характер;

- сохранение заработной платы, установленной при тарификации, в каникулярный период и в период отмены (приостановки) для обучающихся занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, по присмотру и уходу за детьми) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, если эти периоды не совпадают с ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, а также руководителю учреждения, его заместителям (*при наличии - пункт 1.5. Тарифного соглашения и 6.2.5.Соглашения*)), осуществляющих педагогическую работу наряду с работой по основной должности.

Учебная нагрузка (а также ее изменение) педагогов дополнительного образования, старших педагогов дополнительного образования и учебной нагрузки тренеров-преподавателей, старших тренеров-преподавателей определяется с учетом количества часов по учебным планам, рабочим программам учебных предметов, образовательным программам, кадрового обеспечения организации, осуществляющей образовательную деятельность с

учетом особенностей реализации дополнительных общеобразовательных программ в области искусств, физической культуры и спорта, включая программы спортивной подготовки.

В учебную нагрузку указанных педагогических работников, включается также количество часов, предусмотренное планом внеурочной деятельности, которое направлено на реализацию дополнительных общеобразовательных программ.

1.11. Выплата заработной платы осуществляется два раза в месяц в денежной форме (рублях) путем перечисления на счет работника в ВТБ банке пропорционально отработанному времени:

за первую половину месяца (период с 1 по 15 число) – 25 числа текущего месяца,

за вторую половину месяца (период с 16 по 30 (31) число) – 10 числа месяца, следующего за расчетным.

1.12. При выплате заработной платы за календарный месяц 1 числа следующего месяца работнику высылается на электронный адрес расчетный листок с составными частями заработной платы за соответствующий период, размерами и основаниями начислений и удержаний, а также общей денежной суммой, подлежащей выплате. При отсутствии электронного адреса расчетный листок может быть получен работником в бухгалтерии учреждения.

1.13. Руководитель осуществляет полный контроль исчисления заработной платы работников, а за организацию ее начисления и выплаты ответственность несет главный бухгалтер.

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

II. Формирование фонда оплаты труда учреждения

2.1. Формирование фонда оплаты труда учреждения осуществляется в пределах утвержденного объема финансовых средств на текущий финансовый год.

2.2. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год.

2.3. Доля расходов на оплату труда основного персонала в фонде оплаты труда учреждения составляет 80 %.

К основному персоналу Учреждения относятся работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение целей деятельности, определенных уставом Учреждения, их непосредственные руководители (должности руководителей структурных подразделений и заместителей руководителя, обеспечивающие организацию образовательного процесса) согласно постановлению Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 г. № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» (педагог дополнительного образования, методист, концертмейстер, педагог-организатор, педагог-психолог, социальный

педагог, директор, заместитель директора, начальник структурного подразделения), а также учебно-вспомогательный персонал (перечень должностей устанавливается в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»: начальник отделения экологии, заведующий лабораторией технических средств).

III. Структура фонда оплаты труда

3.1. Фонд оплаты труда учреждения финансируется из средств муниципального бюджета и состоит из базовой части и стимулирующей части:

$ФОТ = ФОТб + ФОТстим$, где

ФОТб – базовый фонд оплаты труда;

ФОТстим – часть фонда оплаты труда, направляемая на стимулирование работников.

3.2. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает выплату гарантированной части заработной платы (должностной оклад, оклад, ставка заработной платы, выплаты компенсационного характера) педагогическим работникам и другому персоналу учреждения за выполнение основной работы, входящей в круг должностных обязанностей.

3.3. Формирование и утверждение штатного расписания руководителем учреждения производится в пределах базовой части фонда оплаты труда.

IV. Определение размеров должностных окладов, окладов, ставок заработной платы работникам.

Особенности оплаты труда педагогических работников.

4.1. Размеры должностных окладов, окладов, ставок заработной платы устанавливаются по соответствующим должностям и профессиям в штатном расписании учреждения в соответствии с *Приложением 1*:

- административно - управленческому персоналу,
- педагогическим работникам,
- специалистам других отраслей, работающих в учреждении,
- учебно-вспомогательному персоналу (Соглашение в сфере труда по муниципальным учреждениям, подведомственным Департаменту образования мэрии города Новосибирска, на 2024 – 2026 годы, постановление мэрии г. Новосибирска от 30 сентября 2019 г. № 3611 «О размерах должностных окладов (окладов) в муниципальных учреждениях города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент образования мэрии города Новосибирска»);
- рабочим общепрофессиональных профессий,
- высококвалифицированным профессиям рабочих, занятых на важных и ответственных работах и особо важных и особо ответственных работах

(Постановление мэрии г. Новосибирска от 30 сентября 2019 г. № 3610"О размерах должностных окладов по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, окладов по общеотраслевым профессиям рабочих, должностных окладов по должностям, трудовые функции, квалификационные требования и наименование по которым установлены в соответствии с профессиональными стандартами").

4.2. Размеры должностных окладов, окладов, ставок заработной платы устанавливаются в индивидуальном трудовом договоре с работником в соответствии со штатным расписанием, утверждаемым руководителем учреждения.

4.3. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия и других отличий, ученой степени и ученого звания, право на его изменение (при условии предоставления работником данных работодателю) возникает в следующие сроки:

при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

при установлении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия, другими отличиями (в соответствии с пунктом 4.6 Тарифного соглашения) – со дня присвоения, награждения);

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

при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение оплаты труда;

в других случаях, в соответствии с действующим законодательством.

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

4.4. В течение срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 24 марта 2023 г. № 196, при выполнении ими педагогической работы сохраняется оплата труда в следующих случаях:

при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа образовательной организации, а по должностям работников, по которым применяется наименование "старший" (педагог дополнительного образования - старший педагог дополнительного образования, методист - старший методист,

инструктор-методист - старший инструктор-методист), - независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория;

при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

Должность, по которой присвоена квалификационная категория (по квалификационному уровню)	Должность, при оплате труда по которой учитывается квалификационная категория, присвоенная по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель, преподаватель, тьютор	(старший) методист, (старший) педагог дополнительного образования, социальный педагог
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	(старший) педагог дополнительного образования
Учитель музыки	концертмейстер
Преподаватель (музыкально-теоретических дисциплин, детской музыкальной школы)	концертмейстер
Преподаватель	(старший) педагог дополнительного образования
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	(старший) педагог дополнительного образования
Руководитель физического воспитания	(старший) методист, (старший) педагог дополнительного образования
(Старший) воспитатель	методист, педагог-организатор, социальный педагог, педагог дополнительного образования
(Старший) методист	(старший) методист, педагог-психолог, (старший) педагог дополнительного образования, педагог – организатор, социальный педагог
Мастер производственного обучения	методист, (старший) педагог дополнительного образования
Педагог - психолог	(старший) педагог дополнительного образования, методист, социальный педагог, педагог – организатор
Старший тренер-преподаватель	методист, (старший) педагог дополнительного образования, педагог-организатор
Старший педагог дополнительного образования	(старший) педагог дополнительного образования, методист, педагог – организатор, концертмейстер
Старший инструктор-методист	(старший) педагог дополнительного образования, методист, педагог-организатор
Педагог дополнительного образования	(старший) педагог дополнительного образования, педагог – организатор, концертмейстер
Педагог – организатор	педагог дополнительного образования
Социальный педагог	педагог дополнительного образования, педагог – организатор
Тренер-преподаватель	педагог дополнительного образования,

	педагог-организатор
Инструктор-методист	педагог дополнительного образования, педагог-организатор

4.5. Размеры должностных окладов, окладов, ставок заработной платы работников изменяются при повышении и (или) индексации должностных окладов, окладов, ставок заработной платы отрасли.

4.6. При изменении размера должностного оклада, оклада, ставки заработной платы работнику с ним заключается дополнительное соглашение к трудовому договору.

V. Порядок и условия выплаты компенсационных доплат

5.1. Работникам учреждения как по основной должности, так и по совместительству устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- ✓ доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- ✓ доплата за работу в ночное время;
- ✓ доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- ✓ доплата за сверхурочную работу;
- ✓ доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором);
- ✓ доплата, связанная с особенностями деятельности отдельных видов учреждений и отдельных категорий работников, в том числе доплата за работу в сельской местности;
- ✓ доплаты за работу, непосредственно связанную с образовательной деятельностью, осуществляемую с письменного согласия педагогических работников;
- ✓ доплата за квалификационную категорию «педагог-методист», «педагог-наставник».

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

- Класс условий труда (вредный) 3.1. 4%,
- Класс условий труда (вредный) 3.2. 4%,
- Класс условий труда (вредный) 3.3. 4%,
- Класс условий труда (вредный) 3.4. 4%.

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

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

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

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

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

5.5. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа в полуторном размере, за последующие часы в двойном размере* (по желанию работника вместо повышенной оплаты ему может быть предоставлен день отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно).

5.6. Дополнительная оплата производится в соответствии со статьей 60.2 Трудового Кодекса Российской Федерации за дополнительную работу с письменного согласия работника (совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника) по другой или такой же профессии (должности) наряду с работой, определенной трудовым договором.

В случае замещения должностей педагогических работников (постановление Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 г. № 225), осуществляемого по совместительству в учреждении, а также в той же должности в учреждении наряду с работой, определенной трудовым договором (наряду с работой руководителями учреждений, их заместителями, другими работниками) применяется порядок исчисления заработной платы в соответствии с Положением по утвержденному тарификационному списку с учетом гарантированных выплат - оплаты за учебную (преподавательскую) работу или объем педагогической работы в неделю от ставки заработной платы

* При исчислении размера доплаты за работу в выходные или нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу учитываются не только должностные оклады (оклады, ставки заработной платы), но и компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные системой оплаты труда.

Расчет стоимости часа для определения размера доплаты за работу в выходные или нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу производится путем деления установленного работнику оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), стимулирующих и компенсационных выплат, предусмотренных установленной для него системой оплаты труда, на установленную норму рабочего времени в этом месяце (в часах) или на среднемесячную норму рабочего времени (в часах) в учетном периоде при суммированном учете рабочего времени.

(оклада), компенсационных выплат, а также стимулирующих выплат за первую (высшую) квалификационную категорию.

5.7. Доплата за особенности деятельности педагогических работников, реализующих программы дополнительного образования, осуществляющих инклюзивное обучение (воспитание) детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов по адаптированным образовательным программам в группах (*при наличии заявления родителей, заключения ПМПК*).

Оплата производится пропорционально количеству обучающихся с ограниченными возможностями здоровья с учетом действующих норм санитарных правил СП 2.4.3648-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к организации воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи».

Размер доплаты, в % от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы составляет:

20%, если в объединении занимаются более 15 обучающихся с ОВЗ;

15%, если в объединении занимаются от 5 до 10 обучающихся с ОВЗ;

10%, если в объединении занимаются от 1 до 5 обучающихся с ОВЗ.

Перечень педагогических работников, которые не осуществляют инклюзивное обучение (воспитание) детей непосредственно в группах учреждения, но организуют работу с родителями детей с ОВЗ, осуществляют психолого-педагогическое и методическое сопровождение инклюзии в учреждении, познавательную-досуговую деятельность с детьми с ОВЗ и др., которым производятся доплаты в размере:

Педагог - психолог – 10%;

Методист – 10%;

Социальный педагог – 10%;

Педагог-организатор – 10%.

5.8. Доплаты за работу, непосредственно связанную с образовательной деятельностью, осуществляемую с письменного согласия педагогических работников.

5.9. Педагогическим работникам учреждений дополнительного образования (педагог дополнительного образования, концертмейстер) в период учебного (тренировочного) года, за выполнение работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, осуществляются доплаты за выполнение отдельных видов учебной деятельности - ежемесячно в процентном соотношении от оклада, ставки заработной платы работника с учетом объема работы:

- за участие в оздоровительных, воспитательных и других мероприятиях, проводимых в целях реализации образовательных программ в организации, включая участие в концертной деятельности, конкурсах, состязаниях, спортивных соревнованиях, тренировочных сборах, экскурсиях (*пункт 3.9.2 Тарифного соглашения*) (*Приложение 2*).

5.10. Выплаты компенсационного характера работникам производятся ежемесячно за фактическую работу пропорционально отработанному времени.

5.11. Виды и размеры компенсационных выплат устанавливаются в трудовых договорах работников (дополнительных соглашениях).

VI. Оплата труда работникам на условиях совместительства

6.1. Оплата труда работникам, занятым по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ и (или) учебной нагрузки.

6.2. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера работникам, принятым на условия внешнего или внутреннего совместительства, производится на условиях и в порядке, установленных настоящим Положением.

6.3. Другие гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами, предоставляются лицам, работающим по совместительству, в полном объеме.

6.4. Установленная заработная плата при тарификации сохраняется в каникулярный период и в период отмены (приостановки) для обучающихся занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, по присмотру и уходу за детьми) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, если эти периоды не совпадают с ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками (*пункт 1.5. Тарифного соглашения*).

VII. Порядок установления стимулирующих выплат

7.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда направлена на усиление материальной заинтересованности работников учреждения в повышении качества образовательно-воспитательного процесса, развитие творческой активности и инициативы.

Работникам Учреждения, в том числе руководителю, его заместителям и главному бухгалтеру, устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- надбавка за ученую степень, ученое звание;
- надбавка за почетное звание;
- надбавка за продолжительность непрерывной работы;
- надбавка за квалификационную категорию;
- надбавка за качественные показатели эффективности учреждений;
- премии по итогам работы за календарный период (месяц, год);
- премии за выполнение важных и особо важных заданий.

7.2. Стимулирующие выплаты, обязательные к ежемесячному начислению (надбавка за ученую степень, ученое звание, за почетное звание, продолжительность непрерывной работы, за квалификационную категорию) включаются в тарификационный список педагогических работников.

7.3. Стимулирующие выплаты работникам как по основной должности, так и по совместительству устанавливаются в пределах фонда оплаты труда и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

7.4. Для установления стимулирующих выплат работникам создается специальная Комиссия по установлению стимулирующих выплат (далее Комиссия). Комиссия действует в соответствии с требованиями раздела XI настоящего Положения.

7.5. Стимулирующие надбавки за ученую степень, ученое звание устанавливаются по профилю работы от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы в размере:

- ✓ за ученое звание доцента, профессора – 10%;
- ✓ за ученую степень кандидата наук – 15 %;
- ✓ за ученую степень доктора наук – 20 %.

7.6. Стимулирующая надбавка за почетные звания, нагрудные знаки и другие отличия устанавливается по профилю работы от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы работникам, имеющим:

7.6.1. 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. Выгодского - в размере 20%;

- «Мастер спорта России международного класса», «Мастер спорта России», «Гроссмейстер России»; «Мастер спорта СССР международного класса», «Гроссмейстер СССР» - в размере 24%;

7.6.2. 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 физической культуры и спорта», «Отличник профессионально-технического образования РСФСР», «Почетный наставник», «За верность профессии», «Молодость и Профессионализм», «Медаль К.Д. Ушинского», - в размере 20%;

7.6.3. Государственные награды: медаль «За отвагу», медаль ордена «За заслуги перед Отечеством» I, II степени, медаль МВД России «За отличие в службе» I, II степени, знак отличия «За безупречную службу» - в размере 25%;

7.6.4. 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 - в размере 15%;

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

7.6.6. Благодарность Президента Российской Федерации, благодарность Верховного главнокомандующего Вооруженными силами Российской Федерации» и благодарность Министерства просвещения Российской Федерации - в размере 10%.

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

Выплата надбавок работникам, имеющим почетные звания, нагрудные знаки и другие отличия, соответствующие профилю выполняемой работы, производится только по основной работе. При выполнении работы по совместительству и совмещению надбавка не производится.

7.7. Надбавка за продолжительность непрерывной работы

Размер надбавки за продолжительность непрерывной работы устанавливается по основной должности всем работникам учреждения в размерах:

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

- 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);

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 находящихся на их попечении) или ребенком-инвалидом в возрасте до 16 лет, при поступлении на работу до достижения ребенком указанного возраста.

7.8. Надбавка за квалификационную категорию устанавливается от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы *(в соответствии с пунктом 4.8. Тарифного соглашения)*.

7.8.1. Надбавка за квалификационную категорию устанавливается педагогическим работникам ежемесячно в размере 18% за I квалификационную категорию и в размере 27% - за высшую квалификационную категорию в зависимости от установленной квалификационной категории и объема их преподавательской (педагогической) работы.

Надбавка за первую и высшую квалификационную категорию является обязательной ежемесячной выплатой постоянного характера на срок действия присвоенной категории, которая рассчитывается с учетом объема их преподавательской (педагогической) работы.

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

7.8.2. Надбавка за квалификационную категорию педагогическим работникам устанавливается однократно при присвоении первой или высшей квалификационной категории в размере 100% от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы.

7.9. Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности работников учреждения.

7.9.1. Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности устанавливается работникам по результатам выполнения качественных показателей эффективности деятельности работника в пределах фонда оплаты труда.

Подведение итогов оценки за качественные показатели деятельности работников учреждения осуществляется в процентах и баллах.

7.9.2. В процентах надбавки устанавливаются 1 раз в квартал в соответствии с конкретными показателями оценки эффективности деятельности работников учреждения по каждой должности и профессии. (*Приложение 3*).

При определении размера стимулирующих выплат по показателям оценки эффективности деятельности педагогических работников в процентах предусматривается зависимость размера надбавки за качественные показатели оценки эффективности деятельности педагогических работников в процентах от фактически определенного объема педагогической работы, учебной (преподавательской) нагрузки.

Ежемесячные надбавки устанавливаются в баллах в соответствии с конкретными показателями эффективности деятельности работников учреждения по каждой должности и профессии (*Приложение 3*).

При определении размера стимулирующих выплат по показателям оценки эффективности деятельности педагогических работников в баллах предусматривается зависимость размера надбавки за качественные показатели оценки эффективности деятельности педагогических работников в баллах от фактически определенного объема педагогической работы, учебной (преподавательской) нагрузки.

7.9.3. Оценка результатов выполнения качественных показателей эффективности деятельности работников осуществляется Комиссией по установлению стимулирующих выплат (далее Комиссия), которая организует работу в соответствии с разделом IX настоящего Положения.

7.9.4. В Комиссию на основе самоанализа результатов прошедшего периода в соответствии с утвержденными критериями работниками учреждения представляются оценочные листы ежеквартальные в срок до 10 числа, ежемесячные в срок до 20 числа текущего периода.

7.9.5. Комиссия устанавливает стимулирующие выплаты дифференцированно в зависимости от результата, по принципу за каждый критерий – определенное количество или процентов, или баллов.

7.9.6. Размер соответствующей части стимулирующего фонда оплаты труда делится на полученную сумму баллов по каждой категории персонала (при стимулировании в баллах). В результате получается стоимость балла (в рублях) по каждой категории персонала, которая фиксируется в протоколе заседания Комиссии. При стимулировании работников в % производится подсчет итоговой суммы стимулирования по каждой категории персонала

7.9.7. Комиссия оформляет решение в виде протокола по установлению стимулирующих выплат работникам.

7.9.8. На основании решения Комиссии руководителем учреждения издается приказ, который является основанием для начисления стимулирующих выплат работникам учреждения. При этом, стоимость балла умножается на сумму баллов каждого работника из соответствующей категории персонала (при стимулировании в баллах), производится расчет % в суммы (при стимулировании в %). В результате получается сумма стимулирующих выплат в денежном эквиваленте, подлежащих ежемесячной выплате каждому работнику за установленный период.

7.9.9. Комиссия рассматривает также предложения руководителя по назначению работникам премии по итогам работы за календарный период (месяц, год), премии за выполнение важных и особо важных заданий с занесением в протокол, на основании которого издается приказ руководителя учреждения.

7.9.10. Выплаты стимулирующего характера работникам за качественные показатели деятельности учреждения по итогам календарного периода (за месяц) не начисляются в случаях:

- ✓ невыполнения (срыва выполнения) приказов, поручений руководителя;

- ✓ нарушения регламента оформления и предоставления обязательной документации педагогического работника;

- ✓ наличия на первое число одного из месяцев в течение календарного периода, по итогам которого осуществляется оценка результатов, задолженности по налогам, сборам и иным обязательным платежам в бюджеты бюджетной системы Российской Федерации (*пункт 4.8 Тарифного Соглашения*);

- ✓ нарушения сроков уплаты налогов и сборов, несвоевременного представления налоговой декларации и других нарушений, повлекших за собой начисление пеней и штрафов (*пункт 4.8 Тарифного Соглашения*);

- ✓ обоснованных жалоб, конфликтов;

- ✓ применения дисциплинарного взыскания.

При наличии указанных случаев, выплаты стимулирующего характера работнику не начисляются, начиная с месяца, следующего за календарным периодом, по итогам которого осуществляется оценка результатов, в течение всего следующего календарного периода, установленного в качестве периода оценки результатов.

7.10. Кроме показателей оценки эффективности деятельности учреждения, работникам устанавливаются показатели эффективности деятельности в процентах от должностного оклада при соблюдении условий их осуществления:

молодым специалистам ежемесячное стимулирование в течение 3-х лет в размере 25% от оклада (ставки заработной платы) с учетом объема педагогической работы (учебной нагрузки) пропорционально отработанному времени (*в соответствии с пунктом 7.2. Коллективного договора, пунктом 6.2.9 Соглашения*);

за наставничество в размере 15% от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы;

за осуществление подготовки учебных комплексов по новым дисциплинам, вводимым в связи с изменением учебных планов – 20 % от оклада, ставки заработной платы;

за осуществление деятельности по организации творческих, интеллектуальных, научных и других объединений учащихся – 15% от оклада, ставки заработной платы;

выплаты работникам, на которых с письменного согласия возложены общественно значимые виды деятельности, в том числе по:

- содействию создания условий, повышающих результативность деятельности образовательной организации, благоприятного климата в коллективе – 25% от оклада, ставки заработной платы;
- участию в разработке локальных нормативных актов, подготовке и организации социально значимых мероприятий в образовательной организации – 15% от оклада, ставки заработной платы;
- контролю за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права – 15% от оклада, ставки заработной платы;
- контролю за выполнением условий трудовых договоров работников, дополнительных соглашений к трудовым договорам, коллективных договоров – 15% от оклада, ставки заработной платы.

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

7.11. Премии по итогам календарного периода (месяц, год)

Основным критерием для выплаты премии по итогам календарного периода служит успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде. Премия по итогам работы за календарный период (месяц, год) устанавливается при выполнении показателей, предусмотренных планом работы учреждения, соблюдении правил внутреннего трудового распорядка, работникам, не имеющим дисциплинарного взыскания в течение календарного периода, по итогам которого выплачивается премия с учетом правовой позиции Конституционного Суда Российской Федерации, изложенной в постановлении от 15 июня 2023 г. № 32-П, и с учетом личного вклада работника в общие результаты труда (*Приложение 4*).

Размер премии работнику определяет руководитель учреждения на основании предложений комиссии по установлению выплат стимулирующего характера работникам учреждения, созданной в учреждении.

Премии по итогам календарного периода (месяц, год) устанавливаются из средств экономии фонда оплаты труда и максимальным размером в абсолютном выражении не ограничиваются (*выплачиваются работникам пропорционально отработанному времени*).

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

$$\text{Пикп} = \text{Вст} \times 30\% / 100\%,$$

где Пикп - размер премии по итогам календарного периода, рублей;

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

надбавка за ученую степень, ученое звание;

надбавка за почетные звания, соответствующие профилю выполняемой работы;

надбавка за квалификационную категорию;

надбавка за продолжительность непрерывной работы;

надбавка за качественные показатели эффективности деятельности;

премия за выполнение важных и особо важных заданий;

премия по итогам календарного периода, рублей.

7.12. Премии за выполнение важных и особо важных заданий работнику устанавливаются приказом руководителя учреждения за качественное и оперативное выполнение конкретного важного или особо важного задания, не входящего в круг основных обязанностей работника, в размере не более 50% должностного оклада (оклада), ставки заработной платы. Основанием для осуществления премиальных выплат за выполнение важных и особо важных заданий является наличие поручения руководителя учреждения конкретному работнику (работникам) выполнить особо важные работы (важную работу) в установленный срок (*Приложение 5*). Решение о выплате единовременной премии за выполнение важных и особо важных заданий и ее размере принимается руководителем учреждения и оформляется приказом.

Премиальные выплаты устанавливаются приказом руководителя учреждения из средств экономии фонда оплаты труда, утвержденного на текущий финансовый год.

7.13. При определении стимулирующих выплат работникам учреждения учитывается следующее распределение стимулирующего фонда оплаты труда между категориями персонала:

$\text{ФОТс} = \text{ФОТспед} + \text{ФОТсдр}$, где:

ФОТс – стимулирующая часть фонда оплаты труда учреждения;

ФОТспед- стимулирующая часть фонда оплаты труда для выплат педагогическому персоналу (педагог дополнительного образования, методист, педагог-организатор, концертмейстер, социальный педагог);

ФОТсдр – стимулирующая часть фонда оплаты труда для выплат другим работникам из числа административно-управленческого персонала (руководитель, заместитель руководителя, главный бухгалтер, начальник структурного подразделения, заведующий лабораторией технических средств, начальник отделения экологии), младшего обслуживающего персонала (уборщик служебных помещений, администратор, гардеробщик, сторож, уборщик территории, рабочий по обслуживанию здания, рабочий зеленого хозяйства), иным работникам (специалист по охране труда, бухгалтер, контрактный управляющий, водитель, начальник хозяйственного отдела).

7.14. При установлении стимулирующих выплат педагогическому персоналу учитывается следующее распределение стимулирующего фонда:

$\text{ФОТстпед} = \text{ФОТпедобяз} + \text{ФОТпеддл}$, где:

ФОТ_{ст нед} - стимулирующая часть фонда оплаты труда для педагогического персонала;

ФОТ_{нед} обяз - стимулирующая часть фонда оплаты труда для надбавок обязательного характера;

ФОТ_{нед} дл - стимулирующая часть фонда оплаты труда для установления надбавок педагогическому персоналу на определенный период (месяц и квартал по установленным критериям).

7.15. При установлении стимулирующих выплат другим работникам, учитывается следующее распределение стимулирующего фонда:

ФОТ_{сдр} = ФОТ_{саун} + ФОТ_{сувп} + ФОТ_{смон} + ФОТ_{син}, где:

ФОТ_{сдр} – стимулирующая часть фонда оплаты труда другим работникам;

ФОТ_{саун} - стимулирующая часть фонда оплаты труда административно-управленческого персонала;

ФОТ_{сувп} - стимулирующая часть фонда оплаты труда учебно-вспомогательного персонала

ФОТ_{смон} - стимулирующая часть фонда оплаты труда младшего обслуживающего персонала;

ФОТ_{син} - стимулирующая часть фонда оплаты труда иных работников.

VIII. Порядок и условия оплаты руководителя, заместителей и главного бухгалтера

8.1. Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются трудовым договором между Департаментом образования мэрии города Новосибирска и руководителем учреждения в соответствии с системой оплаты труда (постановление мэрии города Новосибирска от 17.02.2020 № 557, Соглашение).

8.2. Условия оплаты труда заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера устанавливаются трудовым договором между руководителем учреждения и заместителями руководителя учреждения, главным бухгалтером в соответствии с системой оплаты труда, установленной настоящим Положением.

8.3. Размеры должностных окладов руководителя учреждения устанавливаются с учетом группы по оплате труда руководителей, к которой отнесено учреждение (постановление мэрии г. Новосибирска от 17 февраля 2020 г. № 557):

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад, рублей
1	Руководитель (директор) учреждения	
	I группа по оплате труда руководителей	21 494
	II группа по оплате труда руководителей	16 819
	III группа по оплате труда руководителей	15 576
	IV группа по оплате труда руководителей	14 542

8.4. Размеры должностных окладов заместителей руководителя устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников Учреждения в размере на 10-30% ниже

должностного оклада руководителя учреждения с учетом сложности и объема выполняемой работы.

8.5. Размеры должностных окладов главных бухгалтеров:

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад, рублей
1	Главный бухгалтер	
	I группа по оплате труда руководителей	18 260
	II группа по оплате труда руководителей	14 443
	III группа по оплате труда руководителей	13 530
	IV группа по оплате труда руководителей	13 134

8.6. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера руководителю учреждения устанавливаются трудовым договором (в соответствии с системой оплаты труда, установленной постановлением мэрии города Новосибирска от 17.02.2020 № 557), заместителям руководителей и главному бухгалтеру трудовым договором - в соответствии с настоящим Положением.

8.7. Выполнение руководителем учреждений, его заместителями и главными бухгалтерами дополнительной работы по совмещению и внутреннему совместительству разрешается в случаях замены временно отсутствующего специалиста по основной деятельности (решение о работе по замещению принимается руководителем учреждения, в отношении руководителя – начальником департамента образования мэрии города Новосибирска).

8.8. Условия, порядок и размеры стимулирования руководителю устанавливаются в соответствии с постановлением мэрии г. Новосибирска от 17 февраля 2020 г. № 557 начальником департамента, заместителям руководителей и главным бухгалтерам – руководителем учреждения в соответствии с пунктами настоящего Положения.

8.9. Предельный уровень соотношения среднемесячной начисленной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников устанавливается в зависимости от среднесписочной численности работников учреждения:

Среднесписочная численность работников учреждения	Превышение среднемесячной заработной платы руководителя над среднемесячной заработной платой работников, раз	Превышение среднемесячной заработной платы каждого из заместителей руководителя, главного бухгалтера над среднемесячной заработной платой работников, раз
до 100	до 3,0	до 2,4
101-200	до 3,5	до 2,8
201-300	до 4,0	до 3,2
301-1000	до 4,5	до 3,6
более 1000	до 5,0	до 4,0

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя*, заместителей руководителя*, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается на 1 января за календарный год, на 1 июля за полугодие и 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 апреля 2025 г. № 540 «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.

IX. Требования к организации работы Комиссии

9.1. В компетенцию Комиссии по установлению стимулирующих выплат входит анализ оценочных листов работников в соответствии с утвержденными критериями.

9.2. Комиссия состоит из 5 человек: представителей администрации (за исключением руководителя), представителей различных категорий работников учреждения и утверждается приказом руководителя учреждения. Председатель комиссии входит в состав Совета учреждения. Заседание Комиссии производится не реже 1 раза в месяц.

9.3. Комиссия на заседании:

- рассматривает материалы по самоанализу;
- заслушивает мнение руководителя учреждения (заместителей);
- принимает решение по установлению стимулирующих выплат работникам большинством голосов путем открытого голосования в присутствии не менее половины членов комиссии;
- осуществляет подсчет итоговой суммы (*при стимулировании в % 1 раз в квартал*) и расчет стоимости балла по каждой категории персонала (*ежемесячно*).

*При определении предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителя руководителя и среднемесячной заработной платы работников учреждения оплата за выполнение руководителями, заместителями руководителей учебной нагрузки не учитывается при подсчете их среднемесячной заработной платы.

9.4. Секретарь Комиссии для ознакомления сотрудников осуществляет рассылку на их электронные почты информации о количестве процентов (1 раз в квартал) и баллов (ежемесячно) и оформляет протокол заседания, который подписывают все члены Комиссии.

9.5. В течение 7 дней после информирования работник, несогласный с оценкой качества его профессиональной деятельности, вправе обратиться в Комиссию с заявлением в письменном виде при наличии аргументированных доводов.

Комиссия обязана осуществить проверку обоснованности заявления работника и предоставить исчерпывающий ответ. При обоснованности доводов вносятся изменения в протокол заседания.

9.6. Заседание комиссии оформляется протоколом.

В протоколе заседания комиссии указывается:

- наименование учреждения;
- дата, место проведения заседания, порядковый номер заседания;
- число членов, установленное для комиссии, и число членов, присутствующих на заседании;
- вопрос повестки дня;
- краткая или полная запись выступления участника заседания;
- стоимость балла(ов) и (или) итоговой суммы % (*уточнить*);
- общая сумма набранных работниками баллов и (или) % по категориям персонала (*уточнить*);
- результаты голосования (по каждому работнику в случае разногласий членов комиссии) с указанием количества баллов и (или) суммы в % (*уточнить*);
- подписи председателя, секретаря и членов Комиссии.

9.7. Бухгалтер учреждения:

предоставляет в Комиссию аналитические материалы по фонду оплаты труда (установленный фонд оплаты труда, размер стимулирующего фонда по категориям работников и в разрезе постоянных выплат, остатка к распределению и т.д);

9.8. На основании решения Комиссии руководитель учреждения издает приказ о назначении стимулирующих выплат работникам за качественные показатели.

9.9. Комиссия рассматривает также предложения руководителя по назначению работникам премии по итогам работы за календарный период (месяц, год), премии за выполнение важных и особо важных заданий с занесением в протокол, на основании которого издается приказ руководителя учреждения.

Х. Заключительное положение

10.1. Районный коэффициент начисляется на все виды выплат, связанных с оплатой труда.

10.2. В случае необходимости изменений в системе оплаты труда, в указанное положение и (или) приложения к нему вносятся изменения приказом руководителя по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Размер должностных окладов

	Должность (специальность, профессия)	Должностной оклад
1	Директор	21 494,00
2	Заместитель директора	19 344,00
3	Главный бухгалтер	18 260,00
4	Начальник структурного подразделения	13 442,00
5	Начальник отделения	13 442,00
6	Заведующий лабораторией	13 442,00
7	Методист	13 378,00
8	Педагог-психолог	13 378,00
9	Педагог-организатор	12 998,00
10	Педагог дополнительного образования	12 998,00
11	Концертмейстер	12 998,00
12	Социальный педагог	12 998,00
13	Контрактный управляющий	10 560,00
14	Специалист по охране труда	10 560,00
15	Бухгалтер	10 164,00
16	Механик	9 383,00
17	Начальник хозяйственного отдела	8 998,00
18	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования 4 разряда	8 569,00
19	Водитель 4 разряда	8 569,00
20	Администратор 3 разряда	8 217,00
21	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий 3 разряда	8 195,00
22	Рабочий зеленого хозяйства 3 разряда	8 195,00
23	Гардеробщик 1 разряда	7 447,00
24	Сторож (вахтер) 1 разряда	7 447,00
25	Уборщик служебных помещений 1 разряда	7 447,00
26	Уборщик территории 1 разряда	7 447,00

Доплаты* педагогическим работникам в период учебного (тренировочного) года за выполнение работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью

- за участие в оздоровительных, воспитательных и других мероприятиях, проводимых в целях реализации образовательных программ в организации – 10%-100%, включая:

участие в концертной деятельности – 10%-50%;

участие в конкурсах, состязаниях, спортивных соревнованиях – 10%-70%;

участие в тренировочных сборах – 40%-100%;

участие в экскурсиях – 15%-50%.

* доплаты производятся ежемесячно в процентном соотношении от оклада, ставки заработной платы работника с учетом объема работы, в зависимости от количества обучающихся, количества времени и уровня мероприятия.

ОЦЕНКА КАЧЕСТВА И ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Администратор

№ п/п	Критерии	Показатели и индикаторы	Кол-во % и баллов	Периодичность установления надбавки
1	2	3	4	5
1	Качественное поддержание работоспособности приборов охраны	да	40%	1 раз в 3 месяца
		нет	---	
2	Качественная работа по поддержанию общего организационного порядка учреждения	Обеспечение сохранности оборудования	60%	1 раз в 3 месяца
		Оперативное реагирование для устранения проблем	30%	
3	Высокий уровень соблюдения требований пожарной безопасности и антитеррористической защищенности	Постоянный контроль за безопасностью	50%	1 раз в 3 месяца
4	Организационная культура обслуживания	Поддержка социально-привлекательного имиджа учреждения	50%	1 раз в 3 месяца
		Рациональная организация работы	20%	
5	Качественное ведение документации	Своевременное и грамотное и аккуратное заполнение журналов учета	49%	1 раз в 3 месяца
6	Качественная работа по организации пропускного режима	да	65%	1 раз в 3 месяца
		нет	---	
7	Высокий уровень этики общения с участниками образовательного процесса и культура поведения	Квалифицированное информирование по возникающим вопросам	50%	1 раз в 3 месяца
		Осуществление оперативной связи для решения текущих задач	15%	
8	Отсутствие замечаний администрации	да	120%	1 раз в 3 месяца
		нет	---	
Максимальное количество % за качество			384%	
9	Качественный контроль пропускной системы	Отсутствие нарушений	4	ежемесячно
10	Содержание рабочего места	В соответствии с правилами и нормами	2	ежемесячно
11	Интенсивность работы	Организация на площадях учреждения массовых мероприятий	5	ежемесячно
		Полная загруженность помещений		
		Частичная загруженность	2,5	
12	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников и родителей	да	3	ежемесячно
		нет	0	
Максимальная сумма баллов за качество			до 146.	

Бухгалтер

1	2	3	4	5
1	Качественное осуществление финансовой деятельности	Отсутствие замечаний и нарушений по результатам проверок	60%	1 раз в 3 месяца
2	Эффективное освоение бюджетных средств	Отсутствие просроченной задолженности по налогам	50%	1 раз в 3 месяца
		Своевременное выполнение договоров	42%	
		Своевременное оформление договоров	33%	
3	Соблюдение установленных сроков уплаты платежей	да	50%	1 раз в 3 месяца
		нет	0	
4	Качество обеспечения сохранности документов	Отсутствие замечаний и нарушений	40%	1 раз в 3 месяца
5	Качество работы с материальными ресурсами	Своевременный учет маркировка поступающих материальных ресурсов, списание, утилизация	47%	1 раз в 3 месяца
6	Качество внедрения новых технологий при ведении бухучета	Своевременное освоение нового программного обеспечения	50%	1 раз в 3 месяца
7	Высокий уровень этики общения с участниками образовательного процесса и культура поведения	да	28%	1 раз в 3 месяца
		нет	---	
Максимальное количество % за качество			285%	
8	Эффективность и качество ведения документации	Соблюдение сроков и порядка предоставления отчетности	5	ежемесячно
		Контроль за учетом материальных ценностей	3	
		Контроль за расходом материальных ценностей	2	
		Соответствие нормативным требованиям	1,5	
9	Качество обслуживания	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников	1	ежемесячно
Максимальная сумма баллов за качество			до 6 б.	

Водитель автомобиля

1	2	3	4	5
1	Качественная подготовка и прохождение техосмотра	да	35%	1 раз в 3 месяца
		нет	----	
2	Отсутствие нарушений и замечаний надзорных органов по результатам проверок	да	35%	1 раз в 3 месяца
		нет	----	
3	Обеспечение надлежащего технического состояния транспортного средства	Проведение своевременного ремонта транспортного средства	40%	1 раз в 3 месяца
		Участие в ремонте транспортного средства	30%	

		Содействие ремонту транспортного средства	20%	
4	Качество обслуживания	Отсутствие конфликтных ситуаций	31%	1 раз в 3 месяца
		Отсутствие нарушений в документальном оформлении перевозки детей	20%	
5	Своевременная профилактика транспортного средства	Выполнение в полном объеме текущих профилактических работ, предусмотренных руководством к автомобилю каждого типа	40%	1 раз в 3 месяца
		Выполнение профилактических работ до и после длительной поездки	20%	
6	Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности, антитеррористической безопасности	да	12%	1 раз в 3 месяца
		нет	---	
7	Высокий уровень этики общения с участниками образовательного процесса и культура поведения	да	59%	1 раз в 3 месяца
		нет	---	
Максимальное количество % за качество			252%	
8	Обеспечение безаварийной работы транспортного средства	Работа без ДТП	5	ежемесячно
		Работа без нарушений правил перевозки	4	
		Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	3	
Максимальная сумма баллов за качество			до 5 б.	

Гардеробщик

1	2	3	4	5
1	Отсутствие нарушений и замечаний	да	65%	1 раз в 3 месяца
		нет	---	
2	Качество функционирования гардероба	Обеспечение высокого качества хранения вещей и одежды	35%	1 раз в 3 месяца
		Содержание рабочего места в соответствии с правилами и нормами	21%	
		Поддержание порядка в гардеробе, своевременное пресечение нарушений порядка со стороны учащихся	15%	
3	Соблюдение норм противопожарной безопасности	Отсутствие нарушений	50%	1 раз в 3 месяца
4	Качество обслуживания	Доброжелательное общение с обучающимися и их родителями	60%	1 раз в 3 месяца
		Доброжелательное отношение с сотрудниками учреждения	49%	

		Проявление инициативы в улучшении качества обслуживания	44%	
5	Отсутствие замечаний на несоблюдение правил антитеррористической безопасности	Отсутствие нарушений	50%	1 раз в 3 месяца
	Максимальное количество % за качество		260%	
6	Интенсивность работы гардероба	Организация на площадях учреждения массовых мероприятий: - 100% и более заполняемости гардероба - до 80% - до 50%	6 4 2	ежемесячно
7	Соблюдение норм и правил охраны труда	Отсутствие нарушений техники безопасности на рабочем месте	3	ежемесячно
8	Отсутствие конфликтных ситуаций	Да	5	ежемесячно
		Нет	0	
	Максимальная сумма баллов за качество		до 14 б.	

Главный бухгалтер

1	2	3	4	5
1	Обеспечение качества организации бухгалтерского учета в учреждении	Своевременное и правильное оформление финансово-хозяйственной документации	30%	1 раз в 3 месяца
		Внедрение рациональной документации, прогрессивных форм и методов бухгалтерского учета	20%	
2	Отсутствие нарушений и замечаний надзорных органов по результатам проверок	да	30%	1 раз в 3 месяца
		нет	-	
3	Отсутствие фактов нарушений финансово-хозяйственной деятельности	Отсутствие фактов нецелевого использования средств	30%	1 раз в 3 месяца
		Отсутствие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности	20%	
4	Привлечение внебюджетных средств для повышения эффективности образовательного процесса	да	30%	1 раз в 3 месяца
		нет	-	
5	Соблюдение сроков и порядка предоставления всех видов отчетности, информации	При отсутствии замечаний к срокам исполнения	20%	1 раз в 3 месяца
6	Наличие и использование автоматизированных программ для организации бухучета и отчетности	Использование в полной мере	20%	1 раз в 3 месяца
7	Своевременное информирование работников учреждения о важных для них изменениях	Проведение семинара	16%	1 раз в 3 месяца
		Индивидуальное консультирование	10%	
8	Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности	да	54%	1 раз в 3 месяца
		нет	---	

	ности, антитеррористической безопасности			
	Максимальное количество % за качество		230%	
9	Качество внедрения новых технологий	Своевременное освоение нового программного обеспечения	5	ежемесячно
10	Качество обслуживания	Отсутствие обоснованных жалоб на некачественное исполнение должностных обязанностей, соблюдение профессиональной этики	4	ежемесячно
11	Повышение квалификации	Очное участие Заочное участие	1 0,5	ежемесячно
12	Качество работы с материальными ресурсами	Своевременный учет, маркировка и проведение инвентаризации	3,5	ежемесячно
	Максимальная сумма баллов за качество		до 13,5 б.	

Заведующий лабораторией технических средств

1	2	3	4	5
1	Реализация приоритетных направлений развития учреждения	Организатор	40%	1 раз в 3 месяца
		Активный участник	30%	
		Участник	20%	
2	Качество технического обслуживания компьютерной базы	Высокий уровень технического обслуживания	40%	1 раз в 3 месяца
		Достаточный уровень технического обслуживания	30%	
3	Качество информационного обеспечения образовательного процесса	Высокий уровень информационного обеспечения	40%	1 раз в 3 месяца
		Достаточный уровень информационного обеспечения	30%	
4	Соблюдение сроков и порядка предоставления отчетности	При отсутствии замечаний к срокам исполнения	30%	1 раз в 3 месяца
5	Своевременное устранение технических неполадок	сложных	30%	1 раз в 3 месяца
		простых	10%	
6	Качество работы лаборатории технических средств	Высокий уровень учета, хранения и выдачи ТСО	30%	1 раз в 3 месяца
		Соблюдение всех норм пожарной безопасности и соблюдения требований СанПин	10%	
7	Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной и антитеррористической безопасности	да	55%	1 раз в 3 месяца
		нет	---	
	Максимальное количество % за качество		265%	
8	Участие в проведении мероприятий, повышающих престиж учреждения Международный и всероссийский уровень Региональный уровень	организатор	3	ежемесячно
		участник	1	
		организатор	2	
		участник	1	

	Муниципальный уровень	организатор	1	
		участник	0,5	
9	Организация музыкального сопровождения образовательного процесса Участие в проведении образовательно-воспитательных мероприятий учреждения Участие в проведении воспитательных мероприятий СП и творческого объединения	За каждое мероприятие	1,5	ежемесячно
		За каждое мероприятие	0,5	
10	Расширение масштаба воспитательно-образовательного пространства (организация мероприятий вне стен учреждения)	Область Район, город	3 1	ежемесячно
11	Отсутствие обоснованных претензий и жалоб	да	2	ежемесячно
	Максимальная сумма баллов за качество		До 9,5 б.	

Заместитель директора по АХР

1	2	3	4	5
1	Отсутствие нарушений и замечаний надзорных органов по результатам проверок	да	50%	1 раз в 3 месяца
		нет	-	
2	Отсутствие фактов нарушения финансово-хозяйственной деятельности	да	50%	1 раз в 3 месяца
		нет	-	
3	Качественное осуществление хозяйственно-закупочной деятельности	Оперативное оформление договоров, качественное и своевременное их исполнение	35%	1 раз в 3 месяца
4	Качество обеспечения противопожарной безопасности учреждения	Обеспечение соответствия нормативам противопожарной и антитеррористической безопасности	20%	1 раз в 3 месяца
5	Качество обеспечения здоровьесбережения всех участников образовательного процесса	Обеспечение соответствия санитарно-гигиенических условий в Учреждении с требованиями СанПин	50%	1 раз в 3 месяца
6	Соблюдение сроков и порядка предоставления всех видов отчетности, информации	При отсутствии замечаний к срокам исполнения	20%	1 раз в 3 месяца
7	Качественное ведение документации	Составление и ведение паспорта безопасности и антитеррористического паспорта, документов по ГО и ЧС	30%	1 раз в 3 месяца
		Разработка Программы по энергоэффективности учреждения, заполнение паспорта энерго-эффективности в АРМ	10%	
	Максимальное количество % за качество		255%	
8	Организация проведения текущего ремонта в учреждении	Своевременное обследование технического состояния зданий, коммуникаций, оборудования учреждения	4	ежемесячно

		Своевременная подготовка проектно-сметной документации	3	
		Обеспечение своевременного проведения работ подрядчиками	1	
9	Своевременное устранение аварийных ситуаций	сложных	5	ежемесячно
		простых	0,5	
10	Отсутствие обоснованных претензий и жалоб	да	2	ежемесячно
11	Качество осуществления контроля за деятельностью МОП	Наличие документации	1	ежемесячно
Максимальная сумма баллов за качество			до 12 б.	

Заместитель директора по НМР

1	2	3	4	5
1	Качественное выполнение планового объема оказываемых муниципальных услуг (работ), установленного муниципальным заданием	100 % и выше	50%	1 раз в 3 месяца
		От 95 до 99%	20%	
		От 90 до 94%	10%	
2	Сохранение численности обучающихся	От 99 до 100	50%	1 раз в 3 месяца
		От 95 до 98	20%	
		От 90 до 94	10%	
3	Доля работников, прошедших повышение квалификации, профессиональную переподготовку	Выше 5% от общего количества работающих	50%	1 раз в 3 месяца
		От 2 до 5% от общего количества работающих	20%	
4	Организация инновационной деятельности	Наличие стажировочной площадки	30%	1 раз в 3 месяца
		Наличие пилотной площадки	20%	
		Наличие инновационной площадки	10%	
5	Создание безопасного, психологически комфортного образовательного пространства	Отсутствие случаев травматизма	35%	1 раз в 3 месяца
		Отсутствие конфликтных ситуаций	10%	
6	Качество организации учебно-воспитательной работы, каникулярного отдыха обучающихся	Высокий уровень организации мероприятий (востребованность – 100% участников от запланированного количества, удовлетворенность участников)	50%	1 раз в 3 месяца
		Достаточный уровень организации мероприятий (востребованность – 80 и более % участников от запланированного количества, удовлетворенность участников)	10%	
Максимальное количество % за качество			265%	

7	Проведение мероприятий, повышающих престиж учреждения Международный и всероссийский уровень	организатор	5	ежемесячно	
		участник	2,5		
	Региональный уровень	организатор	4		
		участник	2		
	Муниципальный уровень	организатор	2		
		участник	1		
8	Участие в инновационной деятельности и профессиональные достижения Публикации в методических сборниках	международный и всероссийский уровень	5	ежемесячно	
		региональный уровень	4		
		муниципальный уровень	3		
	Проведение мастер-класса, творческого отчета, презентации	всероссийский уровень	5		
		областной уровень	4		
		муниципальный уровень	3		
	Выступления (на конференции, семинаре)	международный и всероссийский уровень	5		
		региональный уровень	4		
		муниципальный уровень	3		
	Организация обучающих семинаров	международный и всероссийский уровень	5		
		региональный уровень	4		
		муниципальный уровень	3		
	Участие в профессиональных конкурсах	Участие в работе пилотной, инновационной, ресурсной площадки, экспертной группы (за каждый вид работы)	1		ежемесячно
		Министерства просвещения РФ	5		
		Заочное участие	3		
		МО НСО	3		
		Заочное участие	2		
		ДО мэрии г. Новосибирска	3		
		Заочное участие	2		
		Мероприятия других организаций			
		Международный и всероссийский уровень	2,5		
		Заочное участие	2		
		Региональный уровень	2		
Заочное участие	1,5				
Муниципальный уровень	1				
9	Качество разработки и представления методической продукции	Системность, инновационность в разработке методической продукции, востребованность в образовательном пространстве учреждения	3	ежемесячно	
Максимальная сумма баллов за качество			До 34 б.		

Заместитель директора по УВР

1	2	3	4	5
1	Выполнение планового объема оказываемых муниципальных услуг, установленного муниципальным заданием	100% и выше	50%	1 раз в 3 месяца
		От 95 до 99%	20%	
		От 90 до 94%	10%	
2	Сохранение численности обучающихся	От 99 до 100%	50%	1 раз в 3 месяца
		От 95 до 98	20%	
		От 90 до 94	10%	
3	Доля работников, прошедших повышение квалификации, профессиональную переподготовку	Выше 5% от общего количества работающих	20%	1 раз в 3 месяца
		От 2 до 5% от общего количества работающих	10%	
4	Отсутствие нарушений и замечаний надзорных органов по результатам проверок	да	30%	1 раз в 3 месяца
		нет	---	
5	Отсутствие нарушений сроков и качества предоставления всех видов отчетности, информации	да	10%	1 раз в 3 месяца
		нет	---	
6	Создание безопасного, психологически комфортного образовательного пространства	Отсутствие случаев травматизма	35%	1 раз в 3 месяца
		Отсутствие конфликтных ситуаций	10%	
7	Качество организации учебно-воспитательной работы, каникулярного отдыха обучающихся	Высокий уровень организации мероприятий (востребованность – 100% участников от запланированного количества, удовлетворенность участников)	50%	1 раз в 3 месяца
		Достаточный уровень организации мероприятий (востребованность – 80 и более % участников от запланированного количества, удовлетворенность участников)	10%	
8	Качество контроля за организацией образовательного процесса	Положительная динамика по результатам контроля	20%	1 раз в 3 месяца
Максимальное количество % за качество			265%	
9	Проведение мероприятий, повышающих престиж учреждения Международный и всероссийский уровень Региональный уровень Муниципальный уровень	организатор	5	ежемесячно
		участник	2,5	
		организатор	4	
		участник	2	
		участник	2	
10	Участие в инновационной деятельности и профессиональные достижения Публикации в методических сборниках	международный и всероссийский уровень	5	ежемесячно
		региональный уровень	4	
		муниципальный уровень	3	

	Проведение мастер-класса, творческого отчета, презентации	всероссийский уровень	5	ежемесячно
		областной уровень	4	
		муниципальный уровень	3	
	Выступления (на конференции, семинаре)	международный и всероссийский уровень	5	
		региональный уровень	4	
		муниципальный уровень	3	
	Организация обучающих семинаров	международный и всероссийский уровень	5	
		региональный уровень	4	
		муниципальный уровень	3	
	Участие в профессиональных конкурсах	Участие в работе пилотной, инновационной, ресурсной площадки, экспертной группы (за каждый вид работы)	1	
		Министерства просвещения РФ	5	
		Заочное участие	3	
		МО НСО	3	
		Заочное участие	2	
		ДО мэрии г. Новосибирска	3	
		Заочное участие	2	
		Мероприятия других организаций	2,5	
		Международный и всероссийский уровень		
		Заочное участие	2	
Региональный уровень		2		
Заочное участие		1,5		
Муниципальный уровень	1			
11	Эффективный контроль за деятельностью педагогов	Наличие аналитического документа	1	ежемесячно
12	Отсутствие обоснованных претензий и жалоб	да	2	ежемесячно
Максимальная сумма баллов за качество			До 34	

Контрактный управляющий

1	2	3	4	5
1	Качественное осуществление финансово-закупочной деятельности	Отсутствие замечаний и нарушений по результатам проверок	80%	1 раз в 3 месяца
2	Качество внедрения новых технологий	Своевременное освоение нового программного обеспечения	80%	1 раз в 3 месяца
3	Эффективность и качество ведения документации	Своевременное и качественное составление плана закупок и плана-графика закупок	80%	1 раз в 3 месяца
		Своевременное и качественное оформление отчетной документации	42%	
4	Своевременное размещение в ЕИС документации о закупках	Представление требуемых документов в полном объеме	80%	1 раз в 3 месяца

		Своевременная обработка информации	43%	
5	Оперативное реагирование на все возникающие ситуации в финансово-хозяйственной деятельности	да	68%	1 раз в 3 месяца
		нет	---	
	Максимальное количество % за качество		388%	
6	Качество обслуживания	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников	3	ежемесячно
7	Соблюдение сроков и порядка предоставления отчетности	Соответствие нормативным требованиям	2	ежемесячно
8	Качество и полнота предоставления документов	Отсутствие замечаний и нарушений	1	ежемесячно
	Максимальная сумма баллов за качество		до 6 б.	

Концертмейстер

1	2	3	4	5
1	Полнота реализации дополнительной общеобразовательной программы	100% выполнения планового объема ДОП	25%	1 раз в 3 месяца
2	Полнота реализации календарного плана воспитательной работы	Выполнение календарного плана воспитательной работы	15%	1 раз в 3 месяца
3	Качество исполнения музыкального материала	Удовлетворенность участников образовательного процесса	10%	1 раз в 3 месяца
4	Организация безопасного образовательного пространства, условий для охраны жизни и здоровья обучающихся в процессе обучения	Отсутствие несчастных случаев с обучающимися в процессе обучения	10%	1 раз в 3 месяца
5	Конструктивное взаимодействие с родителями обучающихся	Отсутствие конфликтных ситуаций, обоснованных жалоб	8%	1 раз в 3 месяца
6	Организация безопасного информационного пространства творческого объединения	Ведение детско-родительских групп с использованием национального мессенджера и социальных сетей	5%	1 раз в 3 месяца
7	Эффективность работы с родителями	Высокая степень включенности родителей в образовательный процесс	10%	1 раз в 3 месяца
8	Эффективность реализации педагогических проектов высокой социальной значимости	Удовлетворенность участников проекта результатами	15%	1 раз в 3 месяца
9	Эффективность вовлечения детей и подростков в систему дополнительного образования и сохранность детского состава	Охват – 150 и более обучающихся	25%	1 раз в 3 месяца
		100 и более обучающихся	20%	
		60 и более обучающихся	15%	
10	Эффективность реализации проекта «Успех каждого ребенка» (новые учебные места)	Сохранность обучающихся на новых учебных местах	10%	1 раз в 3 месяца
11	Эффективность внедрения в процесс обучения новых информационных технологий	Использование в процессе обучения нового программного обеспечения	25%	1 раз в 3 месяца

12	Востребованность дополнительных общеобразовательных программ, реализуемых по социальному заказу	Обучаются по социальному заказу более 50 чел. до 50 чел. до 20 чел.	20% 15% 10%	1 раз в 3 месяца	
13	Обновление ресурсной базы реализации ДОП	Сохранность и обновление костюмного фонда	20%	1 раз в 3 месяца	
14	Наличие у детского объединения звания «Образцовый коллектив»	Подтверждающий документ	30%	1 раз в 3 месяца	
Максимальное количество % за качество			До 228%		
15	Активное информационное продвижение творческого объединения	Представление деятельности творческого объединения в СМИ	4	ежемесячно	
		Представление деятельности творческого объединения на сайте учреждения, в соцсетях	2		
16	Результаты трансляции профессионального опыта Публикации в методических сборниках	международный и всероссийский уровень	5	ежемесячно	
		региональный уровень	4		
		муниципальный уровень	3		
		всероссийский уровень	5		
	Проведение мастер-класса, открытого занятия, творческого отчета, презентации	областной уровень	4		
		муниципальный уровень	3		
		учрежденческий уровень	1		
		международный и всероссийский уровень	5		
	Выступления (на конференции, семинаре, педсовете)	региональный уровень	4		
		муниципальный уровень	3		
		учрежденческий	1		
		Разработка методического пособия (наличие)	3		
	Участие в методической, научно-исследовательской работе	Разработка педагогического проекта (наличие)	2		
		В мероприятиях, организуемых Министерством просвещения РФ	5	ежемесячно	
	Участие концертмейстера в профессиональных конкурсах	Заочное участие	3		
		В мероприятиях, организуемых МО НСО	3		
Заочное участие		2			
В мероприятиях, организуемых ДО мэрии г. Новосибирска		3			
Заочное участие		2			
В мероприятиях учреждения		1			
17		Результативность участия обучающихся в мероприятиях различного уровня в соответствии с всероссийским и региональным календарем событий	Конкурсные мероприятия Министерства просвещения, культуры, РФ с личным участием концертмейстера без личного участия концертмейстера	5 3	ежемесячно
			Конкурсные мероприятия Министерства образования, культуры, НСО с личным участием концертмейстера	4	

		без личного участия концертмейстера	2	
		Конкурсные мероприятия департаментов образования, культуры мэрии г. Новосибирска с личным участием концертмейстера	3	
		без личного участия концертмейстера	2	
		Конкурсные мероприятия учреждения с личным участием концертмейстера	2	
		без личного участия концертмейстера	1	
18	Эффективность реализации рабочей программы воспитания	Участие в ключевых делах учреждения	3	ежемесячно
		Социально-значимая направленность мероприятия	2	
		Системно-организованное мероприятие в творческом объединении	1	
	Максимальная сумма баллов за качество		До 32 балла	

Методист

1	2	3	4	5
1	Полнота реализации плана работы методиста	100% выполнения планового объема	25%	1 раз в 3 месяца
2	Полнота реализации Программы развития учреждения	100% выполнения планового объема	15%	1 раз в 3 месяца
3	Качество и своевременность ведения документации педагогического работника	Отсутствие зафиксированных нарушений порядка ведения документации	10%	1 раз в 3 месяца
4	Организация безопасного пространства, условий для охраны жизни и здоровья обучающихся в процессе обучения	Отсутствие несчастных случаев с обучающимися во время проведения мероприятий	10%	1 раз в 3 месяца
5	Конструктивное взаимодействие с участниками образовательного процесса	Отсутствие конфликтных ситуаций, обоснованных жалоб	8%	1 раз в 3 месяца
6	Организация безопасного информационного пространства	Использование национального мессенджера и социальных сетей	5%	1 раз в 3 месяца
7	Эффективность реализации педагогических проектов высокой социальной значимости	Крупномасштабность проекта	30%	1 раз в 3 месяца
		Удовлетворенность участников проекта результатами	20	
8	Организация методического взаимодействия с образовательными организациями	С научными институтами	27%	1 раз в 3 месяца
		С СОШ	20%	
9	Качество методического сопровождения реализации	Наличие инновационного подхода	30%	1 раз в 3 месяца

	дополнительных общеобразовательных программ	Обеспеченность образовательного процесса методическими материалами	25	
		Наличие системы поддержки участия педагогов в конкурсных мероприятиях	20%	
		Использование диагностических материалов	15%	
		Организация мониторинга достижений обучающихся	10%	
10	Эффективность методического сопровождения профессиональных компетенций педагогических работников	Положительная динамика в прохождении аттестационных процедур	25%	1 раз в 3 месяца
		Создание непрерывной системы повышения квалификации педагогических работников	15%	
11	Качество информационно-аналитического сопровождения деятельности учреждения	Освоение и использование новых технологий информационно-аналитического сопровождения	35%	1 раз в 3 месяца
		Информационная открытость	30%	
		Достоверность и актуальность информации	20%	
12	Методическое сопровождение реализации национального проекта «Образование» (социальный сертификат)	ДООП по социальному заказу	35%	
		ДООП по новым учебным местам	25%	
Максимальное количество % за качество			255%	
13	Активное информационное продвижение деятельности учреждения	Представление деятельности учреждения в СМИ	4	
		Представление деятельности на сайте учреждения, в соцсетях	2	
14	Результаты трансляции профессионального опыта Публикации в методических сборниках	международный и всероссийский уровень	5	ежемесячно
		региональный уровень	4	
		муниципальный уровень	3	
	Проведение мастер-класса, творческого отчета, презентации	всероссийский уровень	5	
		областной уровень	4	
		муниципальный уровень	3	
	Выступления (на конференции, семинаре, педсовете)	учрежденческий уровень	1	
		международный и всероссийский уровень	5	
		региональный уровень	4	
	Участие методиста в профессиональных конкурсах	муниципальный уровень	3	
		учрежденческий	1	
		В мероприятиях, организуемых Министерством просвещения РФ	5	
Заочное участие		3		
В мероприятиях, организуемых МО НСО	3			

		Заочное участие	2	
		В мероприятиях, организуемых ДО мэрии г. Новосибирска	3	
		Заочное участие	2	
		В мероприятиях учреждения	1	
15	Методическое сопровождение мероприятий, повышающих престиж учреждения Международный и всероссийский уровень Региональный уровень Муниципальный уровень	организатор	5	ежемесячно
		участник	3	
		организатор	4	
		участник	2	
		организатор	3	
		участник	1	
16	Качество разработки и представления методической продукции	Актуальность, инновационность содержания, целостность, методическая разработанность	5	ежемесячно
Максимальная сумма баллов за качество			До 34 баллов	

Механик

1	2	3	4	5
1	Качественное прохождение техосмотра	да	36%	1 раз в 3 месяца
		нет	----	
2	Отсутствие нарушений и замечаний надзорных органов по результатам проверок	да	30%	1 раз в 3 месяца
		нет	----	
3	Осуществление оперативного контроля за состоянием автотранспорта	Проведение своевременного ремонта транспортного средства	30%	1 раз в 3 месяца
4	Качество организации трудовой деятельности	В соответствии с правилами и нормами	30%	1 раз в 3 месяца
5	Соблюдение порядка в гараже согласно санитарному контролю, требованиям охраны труда	да	30%	1 раз в 3 месяца
		нет	---	
6	Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной и антитеррористической безопасности	да	33%	1 раз в 3 месяца
		нет	---	
Максимальное количество процентов за качество			189%	
7	Качественное ведение профессиональной документации	Соответствие требованиям	3	ежемесячно
		Своевременность реализации	2	
8	Своевременный выпуск транспортных средств на линию	Обеспечение исправного технического состояния автотранспорта	2	ежемесячно
		Отсутствие обоснованных жалоб водителей	0,5	
Максимальная сумма баллов за качество			до 5 б.	

Начальник отделения экологии

1	2	3	4	5
1	Реализация приоритетных направлений развития учреждения	Организатор	40%	1 раз в 3 месяца
		Активный участник	30%	
		Участник	20%	
2	Отсутствие фактов нарушения финансово-хозяйственной деятельности	да	30%	1 раз в 3 месяца
		нет	---	
3	Качественное осуществление хозяйственно-закупочной деятельности	Оперативное оформление договоров, качественное и своевременное их исполнение	40%	1 раз в 3 месяца
		Обеспечение соответствия санитарно-гигиенических условий в Учреждении с требованиями СанПин	30%	
4	Соблюдение сроков и порядка предоставления всех видов отчетности, информации	При отсутствии замечаний к срокам исполнения	40%	1 раз в 3 месяца
5	Культура и охрана труда в экологическом центре	Соблюдение общего порядка на территории экологического центра	30%	1 раз в 3 месяца
		Содержание в исправном состоянии ручного и электроинструмента	10%	
6	Соблюдение требований надзорных органов к экологическому центру	Отсутствие замечаний надзорных органов	17%	1 раз в 3 месяца
7	Отсутствие замечаний за несоблюдение правил пожарной безопасности, антитеррористической безопасности	да	41%	1 раз в 3 месяца
		нет	---	
Максимальное количество % за качество			238%	
8	Проведение массовых мероприятий на базе Экологического центра	Организатор	5	ежемесячно
		Участник	3	
9	Расширение масштаба организации работ по озеленению	Территория района	3	ежемесячно
		Территории учреждения	2	
10	Качественное проведение сезонных садоводческих работ	да	5	ежемесячно
		нет	---	
11	Своевременное устранение аварийных ситуаций	сложных	3	ежемесячно
		простых	0,5	
12	Отсутствие обоснованных претензий и жалоб	да	2	ежемесячно
13	Инициатива в улучшении работы	да	1	ежемесячно
Максимальная сумма баллов за качество			до 19 б.	

Начальник хозяйственного отдела

1	2	3	4	5
1	Отсутствие фактов нарушения хозяйственной деятельности	да	60%	1 раз в 3 месяца
		нет	---	
2	Качественное осуществление хозяйственно-закупочной	Оперативное оформление договоров, качественное и	65%	1 раз в 3 месяца

	деятельности	своевременное их исполнение		
3	Эффективность и качество ведения документации	Контроль за учетом и расходом материальных ценностей	50%	1 раз в 3 месяца
		Соблюдение сроков и порядка предоставления отчетности	40%	
		Соответствие нормативным требованиям	35%	
4	Качество организации труда МОП	Оптимизация выполнения трудовых функций	50%	1 раз в 3 месяца
		Своевременное обеспечение необходимым инвентарем	40%	
5	Контроль за сохранностью материальных ценностей	Четкий инвентарный учет материальных ценностей	50%	1 раз в 3 месяца
6	Качество обслуживания	Отсутствие обоснованных претензий и жалоб со стороны сотрудников	20%	1 раз в 3 месяца
7	Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной и антитеррористической безопасности	да	14%	1 раз в 3 месяца
		нет	---	
Максимальное количество % за качество			309%	
8	Своевременное устранение аварийных ситуаций	Сложных	4	ежемесячно
		Простых	2	
9	Инициатива в улучшении хозяйственной деятельности	да	1	ежемесячно
10	Качество обеспечения здоровьесбережения всех участников образовательного процесса	Обеспечение соответствия санитарно-гигиенических условий в Учреждении с требованиями СанПин	2,5	ежемесячно
Максимальная сумма баллов за качество			до 7,5 б.	

Начальник структурного подразделения

1	2	3	4	5
1	Выполнение планового объема оказываемых муниципальных услуг, установленного муниципальным заданием	100% и выше	30%	1 раз в 3 месяца
		От 95 до 99%	25%	
		От 90 до 94%	20%	
2	Сохранение численности обучающихся (по итогам контрольной недели)	От 99 до 100	25%	1 раз в 3 месяца
		От 95 до 98	20%	
		От 90 до 94	15%	
3	Отсутствие нарушений сроков и качества предоставления всех видов отчетности, информации	да	10%	1 раз в 3 месяца
		нет	---	
4	Создание безопасного, психологически комфортного образовательного пространства	Отсутствие случаев травматизма	17%	1 раз в 3 месяца
		Отсутствие конфликтных ситуаций	10%	
5	Качество организации учебно-воспитательной работы, каникулярного отдыха обучающихся	Высокий уровень организации мероприятий (востребованность – 100% участников от запланированного количества, удовлетворенность	25%	1 раз в 3 месяца

		участников)		
		Достаточный уровень организации мероприятий (востребованность – 80 и более % участников от запланированного количества, удовлетворенность участников)	15%	
6	Качество контроля за организацией образовательного процесса в СП	Положительная динамика по результатам контроля	17	1 раз в 3 месяца
	Максимальное количество % за качество		124 %	
6	Проведение мероприятий, повышающих престиж учреждения Международный и всероссийский уровень Региональный уровень Муниципальный уровень	организатор участник организатор участник организатор участник	3 1 2 1 1 0,5	ежемесячно
7	Эффективность воспитательного компонента образовательного процесса: Участие структурного подразделения в воспитательных мероприятиях учреждения Качественное проведение воспитательных мероприятий внутри структурного подразделения	представительство 100% представительство 70% Системно-организованное, социально-ориентированное мероприятие	2 1 2	ежемесячно
8	Эффективный контроль за деятельностью педагогов СП	Наличие аналитического документа	1	ежемесячно
9	Активное информационное продвижение	Представление деятельности СП в СМИ Наличие и обновление страницы СП на сайте учреждения	4 2	ежемесячно
10	Отсутствие обоснованных претензий и жалоб	да	2	ежемесячно
	Максимальная сумма баллов за качество		до 14 б.	

Педагог дополнительного образования

№ п/п	Критерии	Показатели и индикаторы	Кол % и бал.	Периодич.
1	Полнота реализации дополнительной общеобразовательной программы	100% выполнения планового объема ДОП	25%	1 раз в 3 месяца
2	Полнота реализации календарного плана воспитательной работы	Выполнение календарного плана воспитательной работы	15%	1 раз в 3 месяца
3	Качество и своевременность ведения документации педагогического работника	Отсутствие зафиксированных нарушений порядка ведения документации	10%	1 раз в 3 месяца

4	Организация безопасного образовательного пространства, условий для охраны жизни и здоровья обучающихся в процессе обучения	Отсутствие несчастных случаев с обучающимися в процессе обучения	10%	1 раз в 3 месяца
5	Конструктивное взаимодействие с родителями обучающихся	Отсутствие конфликтных ситуаций, обоснованных жалоб	8%	1 раз в 3 месяца
6	Организация безопасного информационного пространства творческого объединения	Ведение детско-родительских групп с использованием национального мессенджера и социальных сетей	5%	1 раз в 3 месяца
7	Эффективность работы с родителями	100%-ый охват родителей	20%	1 раз в 3 месяца
		Более 80% родителей включены в образовательный процесс	10%	
8	Эффективность реализации педагогических проектов высокой социальной значимости	Удовлетворенность участников проекта результатами	15%	1 раз в 3 месяца
9	Эффективность вовлечения детей и подростков в систему дополнительного образования и сохранность детского состава	Охват – 150 и более обучающихся	25%	1 раз в 3 месяца
		100 и более обучающихся	20%	
		60 и более обучающихся	15%	
10	Эффективность реализации проекта «Успех каждого ребенка» (новые учебные места)	Сохранность обучающихся на новых учебных местах	10%	1 раз в 3 месяца
11	Эффективность внедрения в процесс обучения новых информационных технологий	Использование в процессе обучения нового программного обеспечения	25%	1 раз в 3 месяца
12	Востребованность дополнительных общеобразовательных программ, реализуемых по социальному заказу	Обучаются по социальному заказу более 50 чел. до 50 чел. до 20 чел.	20% 15% 10%	1 раз в 3 месяца
13	Обновление ресурсной базы реализации ДОП	Сохранность и обновление костюмного фонда	20%	1 раз в 3 месяца
		Изготовление моделей для занятий техническим творчеством, туризмом, ДПИ	20%	
		Проведение работ по благоустройству Экологического центра	20%	
14	Качество оказания платных образовательных услуг	Участие в оказании платных образовательных услуг и удовлетворенность потребителей	30%	1 раз в 3 месяца
15	Наличие у детского объединения звания «Образцовый коллектив» Подтверждающий документ	Для основного педагога	30%	1 раз в 3 месяца
		Для педагога, работающего на коллективе	15%	
16	Наличие в творческом объединении обучающихся, имеющих звания по профилю деятельности (по наибольшему значению)	Мастер спорта	25%	1 раз в 3 месяца
		Кандидат в мастера спорта	20%	
		Разрядники	15%	
	Максимальное количество % за качество		До 293%	
17	Наполняемость групп, сохранность численности обучающихся в группах (по итогам контрольных недель)	От 99% до 100 %	5	по итогам контроля
		от 95% до 98 %	3	
		от 90% до 94%	1	
18	Активное информационное продвижение творческого объединения	Представление деятельности творческого объединения в СМИ	4	ежемесячно
		Представление деятельности творческого объединения на сайте	2	

		учреждения, в соцсетях			
19	Результаты трансляции профессионального опыта Публикации в методических сборниках	международный и всероссийский уровень	5	ежемесячно	
		региональный уровень	4		
		муниципальный уровень	3		
	Проведение мастер-класса, открытого занятия, творческого отчета, презентации	всероссийский уровень	5		
		областной уровень	4		
		муниципальный уровень	3		
	Выступления (на конференции, семинаре, педсовете)	учрежденческий уровень	1		
		международный и всероссийский уровень	5		
		региональный уровень	4		
	Участие в методической, научно-исследовательской работе	муниципальный уровень	3		
		учрежденческий	1		
		Разработка методического пособия (наличие)	3		
	Участие педагогов в профессиональных конкурсах	Разработка педагогического проекта (наличие)	2		
		В мероприятиях, организуемых Министерством просвещения РФ	5		ежемесячно
		Заочное участие	3		
В мероприятиях, организуемых МО НСО		3			
Заочное участие		2			
В мероприятиях, организуемых ДО мэрии г. Новосибирска		3			
Заочное участие	2				
		В мероприятиях учреждения	1		
20	Результативность участия обучающихся в мероприятиях различного уровня в соответствии с всероссийским и региональным календарем событий	Конкурсные и спортивные мероприятия Министерства просвещения, культуры, спорта РФ	5	ежемесячно	
		Конкурсные и спортивные мероприятия Министерства образования, культуры, спорта НСО	4		
		Конкурсные и спортивные мероприятия департаментов образования, культуры, спорта мэрии г. Новосибирска	3		
		Конкурсные и спортивные мероприятия учреждения	2		
21	Эффективность реализации рабочей программы воспитания	Участие в ключевых делах учреждения	3	ежемесячно	
		Социально-значимая направленность мероприятия	2		
		Системно-организованное мероприятие в творческом объединении	1		
	Максимальная сумма баллов за качество		До 41 балла		

Педагог-организатор

1	2	3	4	5
1	Полнота реализации плана работы педагога-организатора	100% выполнения планового объема ДОП	25%	1 раз в 3 месяца

2	Полнота реализации календарного плана воспитательной работы учреждения	Выполнение календарного плана воспитательной работы	15%	1 раз в 3 месяца
3	Качество и своевременность ведения документации педагогического работника	Отсутствие зафиксированных нарушений порядка ведения документации	10%	1 раз в 3 месяца
4	Организация безопасного пространства, условий для охраны жизни и здоровья обучающихся в процессе досуговой деятельности	Отсутствие несчастных случаев с обучающимися во время проведения мероприятий	10%	1 раз в 3 месяца
5	Конструктивное взаимодействие с участниками образовательного процесса	Отсутствие конфликтных ситуаций, обоснованных жалоб	8%	1 раз в 3 месяца
6	Организация безопасного информационного пространства	Использование национального мессенджера и социальных сетей	5%	1 раз в 3 месяца
7	Эффективность реализации педагогических проектов высокой социальной значимости	Удовлетворенность участников проекта результатами	15%	1 раз в 3 месяца
8	Эффективность вовлечения детей и подростков в досуговую деятельность	Охват – 100%	25%	1 раз в 3 месяца
		80% и более обучающихся	20%	
		60% и более обучающихся	15%	
9	Эффективность внедрения в досуговую деятельность новых информационных технологий	Владение на уровне целостной системы	20%	1 раз в 3 месяца
		Владение на уровне отдельных элементов	15%	
10	Качество организационно-педагогического обеспечения развития социального партнерства и продвижения услуг дополнительного образования	Повышение степени открытости учреждения и его конкурентоспособности	20%	1 раз в 3 месяца
		Повышение уровня развития системы государственно-общественного управления	10%	
11	Создание комфортных и современных условий при организации досуговой деятельности	Сохранность и обновление ресурсной базы досуговой деятельности	20%	1 раз в 3 месяца
Максимальное количество % за качество			178%	
12	Активное информационное продвижение досуговой деятельности	Представление деятельности учреждения в СМИ	4	ежемесячно
		Представление деятельности на сайте учреждения, в соцсетях	2	
13	Результаты трансляции профессионального опыта	Публикации в методических сборниках международного и всероссийский уровень	5	ежемесячно
		региональный уровень	4	
		муниципальный уровень	3	
		Проведение мастер-класса, открытого занятия, творческого отчета, презентации всероссийский уровень	5	
		областной уровень	4	
		муниципальный уровень	3	
		учрежденческий уровень	1	
Выступления (на				

		конференции, семинаре, педсовете) международный и всероссийский уровень	5	
		региональный уровень	4	
		муниципальный уровень	3	
		учрежденческий	1	
		Участие в методической, научно-исследовательской работе Разработка методического пособия (наличие)	3	
		Разработка педагогического проекта (наличие)	2	
		Участие педагога-организатора в профессиональных конкурсах В мероприятиях, организуемых Министерством просвещения РФ	5	ежемесячно
		Заочное участие	3	
		В мероприятиях, организуемых МО НСО	3	
		Заочное участие	2	
		В мероприятиях, организуемых ДО мэрии г. Новосибирска	3	
		Заочное участие	2	
		В мероприятиях учреждения	1	
14	Проведение мероприятий, повышающих престиж учреждения Международный и всероссийский уровень Региональный уровень Муниципальный уровень	организатор участник организатор участник организатор участник	5 3 4 2 3 1	ежемесячно
15	Качество проведения культурно-досуговых мероприятий в учреждении	Системно-организованное мероприятие с использованием новых форм и новых технологий	5	ежемесячно
	Максимальная сумма баллов за качество		До 37 баллов	

Педагог-психолог

1	2	3	4	5
1	Полнота реализации плана работы методиста	100% выполнения планового объема	25%	1 раз в 3 месяца
2	Полнота реализации Программы развития учреждения	100% выполнения планового объема	15%	1 раз в 3 месяца
3	Качество и своевременность ведения документации педагога-психолога	Отсутствие зафиксированных нарушений порядка ведения документации	10%	1 раз в 3 месяца

4	Организация безопасного пространства, условий для охраны жизни и здоровья обучающихся в процессе обучения	Отсутствие несчастных случаев с обучающимися во время проведения мероприятий	10%	1 раз в 3 месяца
5	Конструктивное взаимодействие с участниками образовательного процесса	Отсутствие конфликтных ситуаций, обоснованных жалоб	8%	1 раз в 3 месяца
6	Организация безопасного информационного пространства	Использование национального мессенджера и социальных сетей	5%	1 раз в 3 месяца
7	Эффективность реализации педагогических проектов высокой социальной значимости	Удовлетворенность участников проекта результатами	15%	1 раз в 3 месяца
8	Эффективность и качество организации психологического сопровождения образовательного процесса	Создание и обеспечение высокого качества системы сопровождения, направленного на всех участников образовательного процесса	30%	1 раз в 3 месяца
		Эффективное функционирование отдельных компонентов системы	15%	
9	Качество сопровождения повышения психологической компетенции педагогических работников	Наличие системы работы со 100% охватом педагогов	25%	1 раз в 3 месяца
		Удовлетворённость субъектов образовательного процесса получаемой помощью.	15%	
10	Создание психологически комфортного образовательного пространства	Доброжелательная атмосфера в коллективе	15%	1 раз в 3 месяца
		Удовлетворённость обучающихся деятельностью, в которую они включены	10%	
Максимальное количество % за качество			158%	
11	Активное информационное продвижение деятельности учреждения	Представление деятельности учреждения в СМИ	4	
		Представление деятельности на сайте учреждения, в соцсетях	2	
12	Результаты трансляции профессионального опыта Публикации в методических сборниках	международный и всероссийский уровень	5	ежемесячно
		региональный уровень	4	
		муниципальный уровень	3	
	Проведение мастер-класса, творческого отчета, презентации	всероссийский уровень	5	
		областной уровень	4	
		муниципальный уровень	3	
	Выступления (на конференции, семинаре, педсовете)	учрежденческий уровень	1	
		международный и всероссийский уровень	5	
		региональный уровень	4	
	Участие педагога-психолога в профессиональных конкурсах	муниципальный уровень	3	
		учрежденческий	1	
		В мероприятиях, организуемых Министерством просвещения РФ	5	
Заочное участие	3			

		В мероприятиях, организуемых МО НСО	3	
		Заочное участие	2	
		В мероприятиях, организуемых ДО мэрии г. Новосибирска	3	
		Заочное участие	2	
		В мероприятиях учреждения	1	
13	Психолого-педагогическое сопровождение мероприятий, повышающих престиж учреждения Международный и всероссийский уровень Региональный уровень Муниципальный уровень	организатор	5	ежемесячно
		участник	3	
		организатор	4	
		участник	2	
		организатор	3	
		участник	1	
14	Качество разработки и представления методической продукции	Актуальность, инновационность содержания, методическая разработанность	5	ежемесячно
	Максимальная сумма баллов за качество		До 34 баллов	

Рабочий зеленого хозяйства

1	2	3	4	5
1	Качество обеспечения исправного состояния помещений и оборудования	Обеспечение сохранности и надлежащего технического состояния материалов и оборудования	65%	1 раз в 3 месяца
2	Качество обслуживания	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников и обучающихся	50%	1 раз в 3 месяца
3	Участие в программе развития экологического центра	Инициатива в реализации проектов экологического центра	35%	1 раз в 3 месяца
		Участие в реализации проектов экологического центра	23%	
4	Своевременное предотвращение аварийных ситуаций	да	50%	1 раз в 3 месяца
		нет	---	
5	Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной и антитеррористической безопасности	да	21%	1 раз в 3 месяца
		нет	---	
	Максимальное количество % за качество		221%	
6	Высокое качество работы по обслуживанию Экологического центра	Своевременное и качественное проведение сезонных работ	5	ежемесячно
		Оперативность выполнения технических заданий	4	
7	Качество организации трудовой деятельности	Соблюдение общего порядка, норм и правил охраны труда при проведении всех видов работ на территории экологического центра	2	ежемесячно

8	Инициатива в улучшении качества организации трудовой деятельности	да	1	ежемесячно
		нет	---	
9	Содержание в исправном состоянии ручного и электроинструмента	Отсутствие замечаний со стороны руководства	0,5	ежемесячно
Максимальная сумма баллов за качество			до 8,5 б.	

Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий

1	2	3	4	5
1	Качество обеспечения исправного состояния помещений и оборудования	Обеспечение сохранности и надлежащего технического состояния материалов и оборудования:		1 раз в 3 месяца
		- на выезде	50%	
		- на основном месте	30%	
2	Качество решения текущих задач	Своевременное выполнение работ по заявкам сотрудников:	21%	1 раз в 3 месяца
		- на выезде		
		- на основном месте	17%	
3	Отсутствие нарушений и замечаний	да	50%	1 раз в 3 месяца
		нет	0	
4	Качественное участие в хозяйственной и ремонтной деятельности	Своевременное предотвращение аварийных ситуаций	50%	1 раз в 3 месяца
		Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	35%	
		Оперативность в решении хозяйственных и организационно-образовательных вопросов	20%	
5	Высокий уровень соблюдения требований пожарной безопасности и антитеррористической защищенности	да	50%	1 раз в 3 месяца
		нет	---	
6	Содержание рабочего места	В соответствии с правилами и нормами	1%	1 раз в 3 месяца
7	Интенсивность работы	Большое количество заявок на выполнение срочной работы	30%	1 раз в 3 месяца
Максимальное количество % за качество			252%	
8	Качество организации летнего ремонта	Своевременное выполнение работ	5	ежемесячно
9	Качество подготовки учреждения к массовым мероприятиям	Своевременное выполнение работ	5	ежемесячно
10	Качество изготовления реквизита для спектаклей	Своевременное выполнение работ:	5	ежемесячно
		- сложных конструкций		
		- простых декораций	2,5	
		- отдельных элементов	0,5	
11	Качество обслуживания	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников	2	ежемесячно

		Отсутствие замечаний за несоблюдение правил техники безопасности и норм охраны труда	0,5	
Максимальная сумма баллов за качество			до 17 б.	

Социальный педагог

1	2	3	4	5
1	Полнота реализации плана работы методиста	100% выполнения планового объема	25%	1 раз в 3 месяца
2	Полнота реализации Программы развития учреждения	100% выполнения планового объема	15%	1 раз в 3 месяца
3	Качество и своевременность ведения документации педагога-психолога	Отсутствие зафиксированных нарушений порядка ведения документации	10%	1 раз в 3 месяца
4	Организация безопасного пространства, условий для охраны жизни и здоровья обучающихся в процессе обучения	Отсутствие несчастных случаев с обучающимися во время проведения мероприятий	10%	1 раз в 3 месяца
5	Конструктивное взаимодействие с участниками образовательного процесса	Отсутствие конфликтных ситуаций, обоснованных жалоб	8%	1 раз в 3 месяца
6	Организация безопасного информационного пространства	Использование национального мессенджера и социальных сетей	5%	1 раз в 3 месяца
7	Эффективность реализации педагогических проектов высокой социальной значимости	Удовлетворенность участников проекта результатами	15%	1 раз в 3 месяца
8	Эффективность и качество организации социально-педагогического сопровождения образовательного процесса	Создание и обеспечение высокого качества системы сопровождения, направленного на всех участников образовательного процесса	25%	1 раз в 3 месяца
		Эффективное функционирование отдельных компонентов системы	15%	
9	Качество сопровождения повышения социально-педагогической компетенции педагогических работников	Наличие системы работы со 100% охватом педагогов	20%	1 раз в 3 месяца
		Удовлетворённость субъектов образовательного процесса получаемой помощью.	15%	
Максимальное количество % за качество			148%	
10	Активное информационное продвижение деятельности учреждения	Представление деятельности учреждения в СМИ	4	ежемесячно
		Представление деятельности на сайте учреждения, в соцсетях	2	
11	Результаты трансляции профессионального опыта Публикации в методических сборниках Проведение мастер-класса,	международный и всероссийский уровень	5	ежемесячно
		региональный уровень	4	
		муниципальный уровень	3	
		всероссийский уровень	5	

	творческого отчета, презентации Выступления (на конференции, семинаре, педсовете) Участие социального педагога в профессиональных конкурсах	областной уровень	4	ежемесячно
		муниципальный уровень	3	
		учрежденческий уровень	1	
		международный и всероссийский уровень	5	
		региональный уровень	4	
		муниципальный уровень	3	
		учрежденческий	1	
		В мероприятиях, организуемых Министерством просвещения РФ	5	
		Заочное участие	3	
		В мероприятиях, организуемых МО НСО	3	
		Заочное участие	2	
		В мероприятиях, организуемых ДО мэрии г. Новосибирска	3	
		Заочное участие	2	
		В мероприятиях учреждения	1	
12	Социально-педагогическое сопровождение мероприятий, повышающих престиж учреждения Международный и всероссийский уровень Региональный уровень Муниципальный уровень	организатор	5	ежемесячно
		участник	3	
		организатор	4	
		участник	2	
		организатор	3	
		участник	1	
13	Качество разработки и представления методической продукции	Актуальность, инновационность содержания, целостность, методическая разработанность	5	ежемесячно
Максимальная сумма баллов за качество			До 34 баллов	

Специалист по охране труда

1	2	3	4	5
1	Качество осуществления контроля за соблюдением требований нормативных правовых актов и локальных нормативных актов по охране труда	Отсутствие нарушений и замечаний	55%	1 раз в 3 месяца
		Своевременное принятие мер по устранению нарушений требований охраны труда	20%	
2	Качество разработки проектов локальных нормативных актов, обеспечивающих создание и функционирование системы управления охраной труда	Системность и инновационность	27%	1 раз в 3 месяца
3	Качество работы с документами	Своевременное и качественное ведение документации	35%	1 раз в 3 месяца
		Отсутствие замечаний по итогам проверок	17%	
4	Качество реализации планируемых мероприятий в области охраны труда	Своевременность и полнота выполнения	15%	1 раз в 3 месяца

5	Эффективность работы по управлению рисками	Повышение мотивации работников по соблюдению требований охраны труда	25%	1 раз в 3 месяца
Максимальное количество % за качество			157%	
6	Отсутствие случаев травматизма	Своевременная разработка мероприятий по предупреждению несчастных случаев	3	ежемесячно
7	Качество проведения обучения по охране труда	Своевременность проведения инструктажа по охране труда, жизни и здоровья обучающихся, организация обучения сотрудников	2	ежемесячно
8	Инициатива в проведении профилактических мероприятий по охране труда	Да	3	ежемесячно
		Нет	0	
Максимальная сумма баллов за качество			до 8 б.	

Сторож

1	2	3	4	5
1	Обеспечение сохранности объекта	Отсутствие краж, взломов, битья	60%	1 раз в 3 месяца
		Своевременное предотвращение	30	
2	Интенсивность работы	Организация на площадях учреждения массовых мероприятий	40%	1 раз в 3 месяца
3	Организационная культура обслуживания	Поддержка социально-привлекательного имиджа учреждения	50%	1 раз в 3 месяца
		Квалифицированное информирование по возникающим вопросам	49%	
4	Содержание рабочего места	В соответствии с правилами и нормами	50%	1 раз в 3 месяца
5	Качественная работа по поддержанию общего организационного порядка учреждения	Обеспечение сохранности оборудования	44%	1 раз в 3 месяца
		Оперативное устранение аварийных ситуаций	43%	
		Качественное ведение документации	39%	
		Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности, антитеррористической безопасности	34%	
6	Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности, антитеррористической безопасности	да	50%	1 раз в 3 месяца
		нет	---	
7	Своевременное реагирование на возникновение чрезвычайных	Принятие оперативных мер по предупреждению	25%	1 раз в 3 месяца

	ситуаций	возникновения и развития ЧС		
		Действия в соответствии с регламентом	14%	
	Максимальное количество % за качество		319%	
8	Качество соблюдения норм и правил охраны труда	Отсутствие нарушений техники безопасности на рабочем месте	2	ежемесячно
		Соответствие регламента	1	
9	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников и родителей	да	3	ежемесячно
		нет	0	
10	Предотвращение порчи имущества	Инициатива в предотвращении чрезвычайных ситуаций	6	ежемесячно
		Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации	4	
	Максимальная сумма баллов за качество		до 11 б.	

Уборщик служебных помещений

1	2	3	4	5
1	Содержание участка в соответствии с требованиями САНПИН	Обеспечение качественной ежедневной уборки закрепленной территории	65%	1 раз в 3 месяца
2	Интенсивность работы	Организация на площадях учреждения массовых мероприятий		1 раз в 3 месяца
		-во всех помещениях -только в зале -в кабинетах	49% 14% 4%	
3	Качество осуществления санитарно-гигиенических условий в помещениях учреждения	Обеспечение особого режима уборки	27%	1 раз в 3 месяца
		Оперативность выполнения заявок по устранению неполадок -сложных -простых	35% 24%	
		Проявление инициативы в работе	18%	
4	Отсутствие замечаний за несоблюдение правил техники безопасности и охраны труда	да	60%	1 раз в 3 месяца
5	Обеспечение сохранности инвентаря и средств, предназначенных для уборки	да	50%	1 раз в 3 месяца
6	Своевременное реагирование на возникновение чрезвычайных ситуаций	да	40%	1 раз в 3 месяца
7	Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной и антитеррористической безопасности	да	23%	1 раз в 3 месяца
		нет	---	
	Максимальное количество % за качество		322%	

8	Экономное расходование моющих и дезинфицирующих средств	Соблюдение норм расхода	3	ежемесячно
		Использование препаратов и учёт специфики обработки поверхностей	1	
9	Качественное проведение генеральных уборок	Устранение загрязнения в труднодоступных местах	6	Ежемесячно
		Соблюдение нормативных требований	3	
10	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников	Да	2	Ежемесячно
		Нет	0	
Максимальная сумма баллов за качество			до 11 б.	

Уборщик территории

1	2	3	4	5
1	Отсутствие нарушений и замечаний	да	50%	1 раз в 3 месяца
		нет	----	
2	Качество обслуживания	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников	45%	1 раз в 3 месяца
3	Качество выполнения сезонных работ	Сложные погодные условия	55%	1 раз в 3 месяца
4	Качество обеспечения санитарно-гигиенических условий содержания территории учреждения	Оперативность в решении хозяйственных вопросов	54%	1 раз в 3 месяца
		Оперативность выполнения заданий, поступивших в связи с проведением внеплановых мероприятий	49%	
5	Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной и антитеррористической безопасности	да	48%	1 раз в 3 месяца
		нет	---	
6	Интенсивность работы	Качественное проведение сезонных работ	50%	1 раз в 3 месяца
		Организация проведения сезонных субботников	45%	
Максимальное количество % за качество			302%	
7	Оперативное устранение аварийных ситуаций	Аварийные ситуации сложной степени	4	ежемесячно
		Простые аварийные ситуации	2	
8	Инициатива по улучшению состояния прилегающего к учреждению участка территории	да	5	ежемесячно
		нет	---	
Максимальная сумма баллов за качество			до 9 б.	

Электромонтер

1	2	3	4	5
1	Качество обеспечения исправного состояния помещений и оборудования	Обеспечение сохранности и надлежащего технического состояния электрооборудования	50%	1 раз в 3 месяца

2	Отсутствие нарушений и замечаний	да	60%	1 раз в 3 месяца
		нет	0	
3	Инициатива в проведении профилактических мероприятий	да	40%	1 раз в 3 месяца
		нет	0	
4	Качественное участие в хозяйственной и ремонтной деятельности	Своевременное предотвращение аварийных ситуаций	50%	1 раз в 3 месяца
		Осуществление оперативной связи для решения текущих задач	38%	
		Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	20%	
5	Высокий уровень этики общения с участниками образовательного процесса и культура поведения	да	17%	1 раз в 3 месяца
		нет		
Максимальное количество % за качество			217%	
6	Отсутствие замечаний за несоблюдение правил техники безопасности и норм охраны труда	да	4	ежемесячно
		нет	--	
7	Качество обслуживания	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников	2	ежемесячно
8	Культура выполнения электротехнических работ	Эстетичность, функциональность	1	ежемесячно
Максимальная сумма баллов за качество			до 5 б.	

**Премия по итогам работы за календарный период (месяц, год)
устанавливается за:**

- 1) выполнение срочных заданий – 10%-80%;
- 2) высокое качество подготовки и проведения мероприятий муниципального, регионального и всероссийского уровня – 10%-100%;
- 3) подготовку обучающихся – лауреатов премии Губернатора Новосибирской области – 100%;
- 4) победу работника в профессиональных конкурсах, фестивалях, соревнованиях, конференциях, проектах, смотрах различного уровня – 20%-100%;
- 5) за подготовку работника к успешному участию в профессиональных конкурсах, фестивалях, соревнованиях, конференциях, проектах, смотрах различного уровня – 20%-100%;

Премии за выполнение важных и особо важных заданий (не более 50%)

№ п/п	Наименование критерия, по которому выполнение задания относится к важному и особо важному
1	Своевременная подготовка к новому учебному году (подготовка помещений, кабинетов к приемке районной комиссией к началу учебного года)
2	Оперативное устранение аварийных ситуаций
3	Выполнение заданий администрации по разработке, внедрению, реализации программ, проектов, инновационных технологий
4	Результативное участие учреждения в конкурсах и мероприятиях, проводимых на муниципальном, региональном, всероссийском, международном уровнях.
5	Представление по заданию администрации инновационного опыта работы учреждения на фестивалях, форумах, конференциях, совещаниях, проводимых на различных уровнях (на федеральном уровне, межрегиональном уровне, региональном уровне)
6	Особый вклад в развитие учреждения или сферы образования: получение высокой внешнеэкспертной оценки за разработку и публикацию методических материалов по направлениям развития системы образования, разработку и апробацию новых подходов и технологий, обеспечивающих повышение эффективности образовательной деятельности