Принято на общем собрании коллектива протокол от «10» сентября 2026г. № 3

Утверждено: Директор _____ / Васильев И.Г. приказ от «10» сентября 2026г. №66а-од

Мотивированное мнение: предатель профсоюзной первичной организации _____ /Арбузов С.А. протокол от «10»сентября 2026г.№3

Положение об установлении системы оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования города Новосибирска «Центр «Виктория» (МБУДО «Центр «Виктория»)

г. Новосибирск

I. Общие положения

1.1. Настоящее положение о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования города Новосибирска «Центр «Виктория» (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 МБУДО «Центр «Виктория» (далее - Учреждение). В действие введено с 01 сентября 2026г.

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;

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

перечня видов выплат компенсационного характера;

перечня видов выплат стимулирующего характера;

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. №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:

- ✓ должностной оклад, 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. 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, установленной работнику трудовым договором, с учетом правовой позиции Конституционного Суда Российской Федерации, изложенной в постановлении от 5 марта 2025 г. № 10-П.

1.6. 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.

Все выплаты компенсационного характера не входят в МРОТ 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 МРОТ (*пункт 3.11 Тарифного соглашения*).

1.7. 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.

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 дополнительного образования, тренеров-преподавателей 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 и 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.

1.8. Выплата заработной платы осуществляется два раза в месяц в денежной форме (рублях) путем перечисления на счет работника в банке в Сибирском банке ПАО Сбербанк №88115645, банке ВТБ (ПАО) Филиал № 5440 в г. Новосибирске (адрес г. Новосибирск, ул. Фрунзе, д. 234/1) или в другом банке (согласно заявлению работника) 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.

1.9. При выплате заработной платы за один день до выплаты заработной платы_9 числа за календарный месяц (*письма Роструд о возможности один раз в месяц от 19.10.2021 № ПГ/30623-6-1, от 17.09.2021 № ПГ/26944-6-1 и от 24.12.2007 № 5277-6-1*) работнику выдается на руки расчетный листок с составными частями заработной платы за соответствующий период, размерами и основаниями начислений и удержаний, а также общей денежной сумме, подлежащей выплате. Расчетный листок утверждается руководителем образовательного учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (*форма расчетного листа* – приложение №10 настоящего Положения).

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

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

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 60%.

К основному персоналу учреждений 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», 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»).

Кроме того, к основному персоналу должностей работников Учреждений *относятся* заместители директора, обеспечивающие организацию образовательного процесса; педагогические работники (педагог дополнительного образования, педагог-организатор, тренер-преподаватель, методист); учебно-вспомогательный персонал (инженеры) в соответствии с таблицей 1 постановления мэрии г. Новосибирска от 17 февраля 2020 г. № 557.

III. Структура фонда оплаты труда

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

ФОТ = ФОТ*г* + **ФОТ***стим,* где

ФОТ*стим* – часть фонда оплаты труда, направляемая на стимулирование работников.

ФОТ*г* **–** фонд оплаты труда для оплаты гарантированной части заработной платы (оклад, ставка заработной платы, выплаты компенсационного характера за выполнение основной работы, входящей в круг должностных обязанностей), в пределах которой руководителем учреждения производится формирование и утверждение штатного расписания работникам учреждения из числа:

- педагогических работников (педагог дополнительного образования, тренер-преподаватель, методист, педагог-организатор);

- другого персонала (заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместители директора, главный бухгалтер);

- учебно-вспомогательного персонала (инженер);

- младшего - обслуживающего персонала (уборщик служебных помещений, уборщик территории, сторож, водитель автомобиля, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, слесарь-сантехник, столяр);

- иного персонала (бухгалтер, экономист, инженер-энергетик, инженер-электрик, секретарь руководителя, контрактный управляющий, заведующий хозяйством, делопроизводитель, специалист по охране труда).

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

4.1. Размеры должностных окладов, окладов, ставок заработной платы устанавливаются по соответствующим должностям и профессиям в штатном расписании учреждения в соответствии с приложением №1 к Положению на основании:

- 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 общеотраслевых профессий,
- высококвалифицированным профессиям рабочих, занятых на важных и ответственных работах и особо важных и особо ответственных работахт (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. Размеры должностных окладов, окладов, ставок заработной платы работников изменяются при повышении и (или) индексации должностных окладов, окладов, ставок заработной платы отрасли.

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

V. Регулирование порядка исчисления заработной платы педагогических работников в зависимости от их должности и (или) специальности

5.1. При продолжительности рабочего времени, составляющей 36 часов в неделю, для педагогических работников, указанных в пункте 4.2 Положения (*пункты 3,4 приложения № 1 к приказу № 269*), заработная плата исчисляется на основе должностных окладов.

5.2. При норме часов учебной работы за ставку заработной платы, соответствующей 18 часам в неделю для педагогических работников, указанных в пункте 4.2 Положения (*пункт 11приложения № 1 к приказу № 269)*, являющейся нормируемой частью педагогической работы, которая увеличивается по времени при увеличении учебной нагрузки, превышающей установленную за ставку заработной платы норму часов, расчетные величины для исчисления заработной платы за месяц определяются пропорционально фактическому объему учебной нагрузки

Увеличение (уменьшение) с письменного согласия педагогических работников учебной (преподавательской) нагрузки в неделю по сравнению с указанными нормами осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору в соответствии с Порядком определения учебной нагрузки 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, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки, утвержденным приказом № 269.

5.3. 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.

5.4. 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" (воспитатель - старший воспитатель, педагог дополнительного образования - старший педагог дополнительного образования, методист - старший методист, инструктор-методист - старший инструктор-методист, тренер-преподаватель - старший тренер-преподаватель), - 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	методист, педагог дополнительного образования
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	педагог дополнительного образования
Учитель (адаптивной) физической культуры, преподаватель физической культуры	тренер-преподаватель
Преподаватель	педагог дополнительного образования
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	педагог дополнительного образования
Руководитель физического воспитания	методист, педагог дополнительного образования
(Старший) воспитатель	методист,

	педагог-организатор, педагог дополнительного образования
(Старший) методист	методист, педагог дополнительного образования, педагог – организатор
Мастер производственного обучения	методист, педагог дополнительного образования
Педагог - психолог	педагог дополнительного образования, методист, педагог – организатор
Старший тренер-преподаватель	тренер-преподаватель, методист, педагог дополнительного образования, педагог-организатор
Старший педагог дополнительного образования	педагог дополнительного образования, методист, педагог – организатор, тренер-преподаватель
Старший инструктор-методист	педагог дополнительного образования, методист, тренер-преподаватель, педагог-организатор
Педагог дополнительного образования	педагог дополнительного образования, педагог – организатор, тренер-преподаватель
Педагог – организатор	педагог дополнительного образования
Социальный педагог	педагог дополнительного образования, педагог – организатор
Тренер-преподаватель	тренер-преподаватель, педагог дополнительного образования, педагог-организатор
Инструктор-методист	педагог дополнительного образования, тренер-преподаватель, педагог-организатор
Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	педагог дополнительного образования, педагог – организатор

VI.Порядок и условия выплаты компенсационных доплат

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

✓ выплаты, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

✓ выплаты, связанные с особенностями работы в образовательных организациях;

✓ выплаты за дополнительные виды работ, непосредственно связанные с образовательной деятельностью, выполняемые за дополнительную плату и с письменного согласия педагогического работника.

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

Класс условий труда (вредный) 3.1.4%,
Класс условий труда (вредный) 3.2. 6%,
Класс условий труда (вредный) 3.3. 8%
Класс условий труда (вредный) 3.4. 10% ,
Класс условий труда (опасный) 4 12%.

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.

6.1.2 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).

6.1.3 Работа в выходные и нерабочие праздничные дни* оплачивается в соответствии со статьей 153 Трудового Кодекса Российской Федерации - в двойном размере с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлении от 28 июня 2018 года № 26-П; по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха, согласно части 4 статьи 153 Трудового Кодекса Российской Федерации (в этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит. Дополнительный день отдыха по желанию работника может быть использован в течение одного года со дня работы в выходной или нерабочий праздничный день либо присоединен к отпуску, предоставляемому в указанный период).

6.1.4 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). Работа в детских оздоровительных лагерях, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой.

**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.

6.1.5. 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 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, выплат компенсационного характера, а также выплат стимулирующего характера выплат за первую (высшую) квалификационную категорию.

Учебная нагрузка педагогов дополнительного образования, тренеров-преподавателей выполненная ими в порядке замещения временно отсутствующих по болезни и другим причинам других работников по указанным должностям, продолжавшегося не более двух месяцев, оплачивается дополнительно на условиях почасовой оплаты, т.е. за фактически отработанную учебную нагрузку с применением порядка, условий и размеров исчисления заработной платы от установленного размера ставки заработной платы, компенсационных выплат, включая доплаты за работу, непосредственно связанную с образовательной деятельностью, осуществляемую с письменного согласия работников (в случае их выполнения), а также стимулирующих выплат за первую (высшую) квалификационную категорию в соответствии с настоящим Положением.

В том случае, если замещение отсутствующих педагогов дополнительного образования, старших педагогов дополнительного образования, тренеров-преподавателей, старших тренеров-преподавателей продолжается непрерывно свыше двух месяцев, то объем учебной нагрузки, осуществляющих такое замещение, уточняется со дня его начала, путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору и производится перерасчет месячной оплаты их труда с учетом увеличенного объема учебной нагрузки.

6.2. Доплата за особенности деятельности отдельных видов учреждений и отдельных категорий работников:

№ п/п	Типы учреждений, классов и групп, условия выполнения работ	Категории работников	Размер доплаты
			% от оплаты по должностному окладу (окладу), ставки заработной платы (*за исключением педагогических работников 4 квалификационного уровня - графа 5)*
1	*2*		*4*
1	Образовательные учреждения, реализующие программы дополнительного образования, осуществляющие инклюзивное обучение (воспитание) детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов по адаптированным образовательным программам в группах	педагогические работники	20%

6.3. За дополнительные виды работ, непосредственно связанные с образовательной деятельностью, выполняемые за дополнительную оплату и с письменного согласия педагогического работника относятся за:

- ✓ участие в оздоровительных, воспитательных и других мероприятиях, проводимых в целях реализации образовательных программ, включая участие в концертной деятельности, конкурсах, состязаниях, спортивных соревнованиях, тренировочных сборах, экскурсиях других видах учебной деятельности, в том числе:
- ✓ выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством, педагогическим работникам, не имеющим квалификационную категорию «педагог-наставник» - доплата устанавливается в размере 15% от ставки заработной платы по занимаемой должности в соответствии со статьей 351.8 ТК РФ. Размеры и условия осуществления указанной доплаты устанавливаются трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) в соответствии с Положением с учетом содержания и (или) объема работы по наставничеству.
- ✓ выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством, педагогическим работникам, имеющим квалификационную категорию «педагог-наставник» - доплата устанавливается в размере 25% от ставки заработной платы по занимаемой должности.

6.4. Конкретные виды и размеры компенсационных выплат устанавливаются в трудовых договорах (дополнительных соглашениях) работников.

6.5. Все выплаты компенсационного характера не входят в МРОТ 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 МРОТ.

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

VII. Оплата труда работникам на условиях совместительства

7.1. 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.

7.2. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера работникам, принятым на условии внешнего или внутреннего совместительства производятся на условиях и в порядке, установленных настоящим Положением.

7.3. 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.

7.4. 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)*.

VIII. Порядок установления стимулирующих выплат

8.1. Работникам учреждения могут быть установлены выплаты стимулирующего характера:

- ✓ за ученую степень, ученое звание;
- ✓ за почетное звание и другие знаки отличия;
- ✓ за наличие первой или высшей квалификационной категории;
- ✓ молодым специалистам, осуществляющим педагогическую деятельность;
- ✓ за продолжительность непрерывной работы;
- ✓ вознаграждение по итогам работы;

8.2. 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.

8.3. Стимулирующие надбавки за ученую степень, за ученое звание устанавливаются по профилю работы учреждения или педагогической деятельности от должностного оклада в размере:

за ученое звание доцента, профессора 10 %;

- ✓ за ученую степень кандидата наук – 15%;
- ✓ за ученую степень доктор наук - 20%.

8.4. Стимулирующая надбавка за почетные звания и другие знаки отличия устанавливается работникам, имеющим:

8.4.1. 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. Выготского и другие почетные звания, соответствующие профилю выполняемой работы, устанавливаются - в размере 20 % от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы;

- Мастер спорта России международного класса», «Мастер спорта России», «Гроссмейстер России»; «Мастер спорта СССР международного класса», «Гроссмейстер СССР» и другие спортивные звания, соответствующие профилю выполняемой работы, устанавливаются в размере 25% от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы.

8.4.2. 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», «медалью К.Д.Ушинского» и другие, соответствующие профилю выполняемой работы, устанавливаются в размере 20 % от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы.

8.4.3. 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» и другие государственные награды, устанавливаются в размере 25% от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы.

8.4.4. Почетные грамоты Президента Российской Федерации, Верховного главнокомандующего Вооруженными силами Российской Федерации, Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, Министерства просвещения Российской Федерации (по профилю выполняемой

работы), отраслевых Министерств РФ, устанавливаются в размере 15% от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы.

8.4.5. Знак отличия Министерства просвещения Российской Федерации «Отличник просвещения» устанавливается в размере 30 %, от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы.

8.4.6. Благодарность Президента Российской Федерации, благодарность Верховного главнокомандующего Вооруженными силами Российской Федерации» и благодарность Министерства просвещения Российской Федерации устанавливается в размере 10 % от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы.

8.4.7. Ведомственный знак Министерства просвещения Российской Федерации «За содействие», «100-летие МДЦ «Артек» устанавливается в размере 15 % от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы.

При наличии у работника права на выплату надбавки, надбавка устанавливается 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.

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.

8.5. Стимулирование молодых специалистов, осуществляющих педагогическую деятельность, устанавливается в размере 25% от должностного оклада, ставки заработной платы в течении 3-х лет и является обязательной выплатой постоянного характера, которая рассчитывается с учетом объема их педагогической работы или учебной нагрузки пропорционально отработанному времени при одновременном соблюдении условий в соответствии пунктом 7 коллективного договора (*пункт 6.2.9 Соглашения*).

Выплаты по указанным основаниям не входят в МРОТ 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 МРОТ.

8.6. Надбавка за продолжительность непрерывной работы* работникам устанавливается по основной должности в размере от должностного оклада, ставки заработной платы*:*

Nп.	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.

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

✓ за наличие первой или высшей квалификационной категории;

- за I квалификационную категорию в размере *8*% от должностного оклада, ставки заработной платы,

- за высшую квалификационную категорию в размере 16 % от должностного оклада, ставки заработной платы,

рассчитываемая с учетом объема их преподавательской (педагогической) работы или учебной (преподавательской) работы (обязательная выплата постоянного характера на срок действия присвоенной квалификационной категории);

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.

✓ 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.

✓ Надбавка за квалификационную категорию руководителям структурных подразделений, реализующих общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей, устанавливается ежемесячно за первую категорию в размере 10% и в размере 18% за высшую квалификационную категорию от должностного оклада.

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

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

Надбавка качественные показатели эффективности учреждений устанавливается по каждой должности и профессии за определенный период работы (квартал) по утвержденным критериям:

- педагогическому персоналу – приложение № 2
- административно-управленческому персоналу - приложение № 3;
- главному бухгалтеру - приложение № 4
- учебно-вспомогательному персоналу - приложение № 5;
- иным категориям работников – приложение № 6;
- младшему обслуживающему персоналу – приложение № 7.

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

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

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 (пропорцию) от фактически определенного объема педагогической работы,

учебной (преподавательской) нагрузки в соответствии с утвержденными критериями по каждой должности.

При этом, выплаты стимулирующего характера (за исключением надбавок за квалификационную категорию и молодым специалистам, осуществляющим педагогическую деятельность), установленные работнику должны обеспечить в соответствии с условиями пункта 1.9 Тарифного соглашения оплату труда в размере не ниже МРОТ за норму учебной нагрузки (педагогической работы), установленные за ставку заработной платы *(пункт 4.12 Тарифного соглашения*).

В Комиссию на основе самоанализа результатов прошедшего периода в соответствии с критериями (*форма листа самооценки работника - в приложении № 9_* работниками учреждения представляется информация за своей подписью в срок до18* числа текущего периода (третьего месяца квартала*).

Комиссия устанавливает стимулирующие выплаты дифференцированно в зависимости от результата, по принципу за каждый критерий - определенное количество баллов.

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

Комиссия оформляет решение в виде протокола по установлению стимулирующих выплат работникам (с приложением к протоколу листов самооценки работников).

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). В результате получается сумма стимулирующих выплат в денежном эквиваленте, подлежащих ежемесячной выплате каждому работнику за установленный период.

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.

Кроме показателей оценки эффективности деятельности Учреждения, утвержденных в приложениях №2-7 Положения, работникам могут быть установлены выплаты в процентном соотношении от ставки заработной платы (должностного оклада) или в абсолютном размере при соблюдении условий их ***(****в соответствии с пунктом 4.11 Тарифного соглашения)*:

✓ выплаты работнику(ам), на которого(ых) с письменного согласия возложены общественно значимые виды деятельности, в том числе по:

- содействию создания условий, повышающих результативность деятельности образовательной организации, благоприятного климата в коллективе;

- участию в разработке локальных нормативных актов, подготовке и организации социально значимых мероприятий в образовательной организации;
- контролю за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- контролю за выполнением условий трудовых договоров работников, дополнительных соглашений к трудовым договорам, коллективных договоров.

✓ 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.

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 ограничивается (*выплачиваются работникам пропорционально отработанному времени)*.

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

$$Пикп = Вст \times 30\% / 100\%,$$

где:	Пикп	размер премии по итогам календарного периода, рублей;
	Вст	общая сумма выплат стимулирующего характера

✓ Премии за выполнение важных и особо важных заданий работнику устанавливается 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. 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.

*Критерии, по которым выполнение заданий относится к важным и особо важным изложены в Приложении №8 Положения.

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

ФОТ*с* = **ФОТ***спед* + **ФОТ***сдр*, где:

ФОТ*с* – стимулирующая часть фонда оплаты труда учреждения;

ФОТ*спед*- стимулирующая часть фонда оплаты труда для выплат педагогическому персоналу (педагог дополнительного образования, методист, тренер-преподаватель педагог-организатор);

ФОТ*сдр* – стимулирующая часть фонда оплаты труда для выплат другим работникам из числа административно-управленческого персонала (*директор, заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместители директора (в том числе по АХЧ), главный бухгалтер*), учебно-вспомогательного персонала (инженер*)*, младшего обслуживающего персонала *(уборщик служебных помещений, уборщик территории, сторож, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, водитель автомобиля, столяр, слесарь-сантехник)*, иным работникам *(заведующий хозяйством, бухгалтер, экономист, контрактный управляющий, секретарь руководителя, специалист по охране труда, инженер-электрик, инженер-энергетик,делопроизводитель)**.

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

ФОТст *пед=**ФОТ**пед обяз+ **ФОТ**пед пер+**ФОТ**пед прем, где:*

ФОТ*ст пед* - стимулирующая часть фонда оплаты труда для педагогического персонала;

ФОТ*пед* обяз - часть фонда оплаты труда для надбавок, обязательных к ежемесячному начислению;

***ФОТ**пед пер* - часть фонда оплаты труда для установления надбавок педагогическому персоналу на определенный период (месяц, квартал) по установленным критериям;

***ФОТ**пед прем* - часть фонда оплаты труда для премирования педагогического персонала.

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

ФОТ*с др* = **ФОТ***с ауп*** + **ФОТ***с увп* + **ФОТ***с моп* + **ФОТ***с ин*, где:

ФОТ*сдр* – стимулирующая часть фонда оплаты труда другим работникам;

ФОТ*сауп* - стимулирующая часть фонда оплаты труда административно-управленческого персонала *(заведующий хозяйством заместитель директора по УВР, заместитель директора по АХЧ, бухгалтер, главный бухгалтер, экономист*);

ФОТ*сувп* - стимулирующая часть фонда оплаты труда учебно-вспомогательного персонала *(инженер*);

ФОТ*смоп* - стимулирующая часть фонда оплаты труда младшего обслуживающего персонала *(уборщик служебных помещений, уборщик территории, сторож, рабочий по обслуживанию зданий, водитель автомобиля, курьер, столяр, слесарь по ремонту автомобилей, слесарь-сантехник*);

ФОТ*син* - стимулирующая часть фонда оплаты труда иных работников *(заведующий хозяйством, бухгалтер, экономист, контрактный управляющий,*

секретарь руководителя, инженер-электрик, инженер-энергетик,специалист по охране труда, делопроизводитель).

8.12. Выплаты стимулирующего характера работникам за качественные показатели деятельности учреждения по итогам календарного периода не начисляются в случаях:

- ✓ невыполнения (срыва выполнения) приказов, поручений, руководителя;
- ✓ наличие 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 течении всего следующего календарного периода, установленного в качестве периода оценки результатов.

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

9.1. 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).

9.2. 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.

9.3. 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 (заведующий)	
	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

9.4. Размеры должностных окладов заместителей руководителя (заместителей заведующего) 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.

9.5. Размер должностного оклада главного бухгалтера:

№ 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

9.6. 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 главным бухгалтерам трудовым договором - в соответствии с настоящим Положением.

9.7. Выполнение руководителем учреждения, 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).

9.8. Условия, порядок и размеры стимулирования руководителю устанавливаются в соответствии с постановлением мэрии г. Новосибирска от 17 февраля 2020 г. № 557 начальником департамента, заместителям руководителя и главному бухгалтеру – руководителем учреждения в соответствии с пунктами настоящего Положения.

9.9. Предельный уровень соотношения среднемесячной начисленной заработной платы руководителя, а также каждого из его заместителей, главного бухгалтера, формируемый за счет всех источников финансового обеспечения, и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников устанавливается;

✓ при финансировании из средств областного бюджета (субвенции) в зависимости от группы по оплате труда руководителей:

Группа по оплате труда руководителей	Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя и среднемесячной заработной платы работников, раз	Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы каждого из заместителей руководителя* и среднемесячной заработной платы работников, раз
IVгруппа	3,5	2,8
III группа	4,0	3,2

II группа	4,5	3,6
I группа	5,0	4,0

*при условии оплаты труда работников, замещающих указанные должности, из средств областного бюджета (субвенции).

✓ финансируемых из средств муниципального бюджета в зависимости от среднесписочной численности работников, в соответствии с постановлением мэрии г. Новосибирска от 18 сентября 2019 г. № 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»:

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

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

Определение среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера и работников учреждения в целях определения уровня соотношения осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации 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.

*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.

X. Требования к организации работы Комиссии

10.1. В компетенцию Комиссии по установлению стимулирующих выплат входит оценка материалов по самоанализу деятельности работников в соответствии с утвержденными критериями.

10.2. Комиссия состоит в количестве 5 ч*еловек*. Состав Комиссии состоит из представителей администрации (за исключением руководитель учреждения), методической службы, коллег и председателя первичной профсоюзной организации и утверждается приказом руководителя учреждения. В составе Комисии может быть утверждено 2 подкомиссии (по источникам финансирования), в составе которых обязательно присутствует председатель первичной профсоюзной организации.

10.3. Заседание Комиссии производится *не реже 1 раза в квартал.*

10.4. Комиссия на заседании:

- заслушивает мнение руководителя учреждения (заместителей);
- ведет протокол, который подписывается всеми членами Комиссии и подлежит хранению не менее 2 лет;
- рассматривает листы оценки деятельности работников* за качественные показатели, которые прилагаются к протоколу с оцениванием деятельности непосредственно самим работником, его руководителем и итоговых оценок Комиссии по деятельности каждого работника;
- осуществляет подсчет баллов и их стоимость, и (или) процентов с отражением итоговых значений в протоколе;
- рассматривает и вносит предложения руководителю по установлению премий работникам при наличии экономии фонда оплаты труда учреждения;
- принимает решение по установлению стимулирующих выплат работникам большинством голосов путем открытого голосования в присутствии не менее половины членов Комиссии.

**Лист оценки деятельности заполняется работником по основной должности. В случае заключения с работником учреждения трудового договора по основной должности и трудового договора по совместительству по другой должности, лист оценки деятельности заполняется по каждой должности отдельно.*

10.5. Секретарь Комиссии на основании всех материалов составляет итоговый оценочный лист всех работников в баллах.

10.6. Информирование работников за полученные качественные показатели деятельности производится путем ознакомления с приказом *индивидуально*.

10.7. 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.

10.8. Комиссия обязана осуществить проверку обоснованности заявления работника и предоставить исчерпывающий ответ. При обоснованности доводов вносятся изменения в итоговый оценочный лист.

10.9. Утвержденный оценочный лист 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;
- результаты голосования (по каждому работнику в случае разногласий членов комиссии) с указанием количества баллов;
- общая сумма набранных работниками баллов по категориям персонала;
- стоимость балла(ов);
- подписи секретаря, председателя и членов Комиссии.

10.10. Бухгалтер учреждения:

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

содействует при подсчете количества и расчете стоимости балла(ов).

10.11. На основании протокола заведующий издает приказ о назначении стимулирующих выплат работникам за качественные показатели, премировании.

XI. Заключительное положение

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

11.2. 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.

---

* конкретизируются по учреждению.

*Приложение №1_*
к Положению о системе
оплаты труда работников
МБУДО «Центр «Виктория»

Принято на общем собрании коллектива протокол от «10» сентября 2026г. № 3

Утверждено: Директор_____/ Васильев И.Г. приказ от «10» сентября 2026г. №66а-од

Мотивированное мнение: предатель профсоюзной первичной организации _____/Арбузов С.А. протокол от «10»сентября 2026г.№3

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам должностей работников образования

Размеры должностных окладов **по профессионально квалификационной группе должностей педагогических работников** по квалификационным уровням (утв. приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. № 216-н):

№ п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности*	Квалификационная категория/группа по оплате труда руководителя	Размер должностного оклада, рублей
1	2	3	4	5
1 Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников				
1.1	2 квалификационный уровень	педагог дополнительного образования; тренер-преподаватель	-	15 689
1.2	2 квалификационный уровень	педагог-организатор;	15 689	-
1.3	3 квалификационный уровень	методист	16 147	-

2. Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня"				
2.1	1 квалификационный уровень	делопроизводитель	-	7821
2.2	1 квалификационный уровень	сторож, уборщик служебных помещений, уборщик территории	1 квалификационный разряд	7447
2.3	1 квалификационный уровень	рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	2 квалификационный разряд	7821
2.4	1 квалификационный уровень	слесарь-сантехник	2 квалификационный разряд	7821

2.5	1 квалифика-ционный уровень	столяр	2 квалификацион-ный разряд	7821
3. Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня"				
3.1	1 квалификационный уровень	водитель автомобиля	4 квалификационный уровень	8569
4. Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих второго уровня"				
4.1	1 квалификационный уровень	секретарь руководителя	-	8217
4.2	2 квалификационный уровень	заведующий хозяйством	-	8602
5. Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня"				
5.1	1 квалификационный уровень	бухгалтер, инженер, инженер-энергетик, экономист	-	10164
6. Размеры должностных окладов по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы				
6.1	-	инженер-электрик	-	10164
7. Размеры должностных окладов по должностям и профессиям, трудовые функции , квалификационные требования и наименования по которым установлены в соответствии с профессиональными стандартами				
7.1	5 уровень квалификации	контрактный управляющий	-	10164
7.2	6 уровень квалификации	специалист по охране труда	-	10560
8. Размеры должностных окладов по должностям руководителей учреждений				
8.1	1 группа по оплате труда руководителя	главный бухгалтер, заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора	-	18260
8.2	1 группа по оплате труда руководителя	директор	-	21494

Приложение № 2
к Положению о системе
оплаты труда работников
МБУДО «Центр «Виктория»

Перечень критериев оценивания за качественные показатели эффективности учреждения педагогических работников

N п/п	Критерии	Показатели	Размер, балл	Периодичность (ежемесячно, ежеквартально и др.)
1		*3*	*4*	*6*
1.		***Педагог дополнительного образования, тренер-преподаватель***		
1.1	Участие в инновационной деятельности	Работа над повышением персонального тренерско-педагогического уровня. Обобщение и распространение передового педагогического опыта (творческий отчет, презентация, публикация в печатных изданиях и т.д.). Участие в инновационной деятельности, разработка и внедрение авторских программ. Участие в работе методических объединений, проведение методических занятий, мастер-классов	До 15	ежеквартально
1.2		Отсутствие замечаний по срокам и качеству выполнения поручений, предоставления отчетности, информации (план воспитательно-образовательной работы, Журнал учета групповых занятий, протоколы участия в мероприятиях (соревнованиях, родительских собраний и др.)	До 20	ежеквартально
1.3	Результаты воспитанников	Результативность участия обучающихся в олимпиадах, соревнованиях, конкурсах, турнирах, конференциях различного уровня в соответствии с Всероссийским и региональным календарем событий (муниципальный уровень- 5 баллов, региональный – 10 баллов, Федеральный – 20 баллов)	До 35	ежеквартально
1.4		Участие в общественной жизни учреждения (показательные выступления, парады)	До 15	ежеквартально
1.5		Наличие членов сборной команды города Новосибирска, Новосибирской области	До 15	

1.6		Результаты организации и проведения мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья обучающихся (спортивно-массовых мероприятий, конкурсов, смотров, конференций, фестивалей и т.д.) (муниципальный уровень – 10 баллов, региональный уровень – 20 баллов)	До 20	
1.7	Позитивные результаты деятельности	Охват обучающихся (свыше 100 человек)	До 20	
1.8		Работа с родителями (законными представителями) (беседы с родителями – 5 баллов, проведение родительских собраний – 10 баллов)	До 10	
2.		***Тренер-преподаватель***		
2.1	Участие в инновационной деятельности	Работа над повышением персонального тренерско-педагогического уровня. Обобщение и распространение передового педагогического опыта (творческий отчет, презентация, публикация в печатных изданиях и т.д.). Участие в инновационной деятельности, разработка и внедрение авторских программ. Участие в работе методических объединений, проведение методических занятий, мастер-классов	До 15	ежеквартально
2.2		Отсутствие замечаний по срокам и качеству выполнения поручений, предоставления отчетности, информации (план воспитательно-образовательной работы, Журнал учета групповых занятий, протоколы участия в мероприятиях (соревнованиях, родительских собраний и др.)	До 20	ежеквартально
2.3	Результаты воспитанников	Результативность участия обучающихся в олимпиадах, соревнованиях, конкурсах, турнирах, конференциях различного уровня в соответствии с Всероссийским и региональным календарем событий (муниципальный уровень- 5 баллов, региональный – 10 баллов, Федеральный – 20 баллов)	До 35	ежеквартально
2.4		Участие в общественной жизни учреждения (показательные выступления, парады)	До 15	ежеквартально
2.5		Наличие членов сборной команды города Новосибирска, Новосибирской области	До 15	

2.6		Результаты организации и проведения мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья обучающихся (спортивно-массовых мероприятий, конкурсов, смотров, конференций, фестивалей и т.д.) (муниципальный уровень – 10 баллов, региональный уровень – 20 баллов)	До 20	
2.7	Позитивные результаты деятельности	Охват обучающихся (свыше 100 человек)	До 20	
2.8		Работа с родителями (законными представителями) (беседы с родителями – 5 баллов, проведение родительских собраний – 10 баллов)	До 10	

3.		***Педагог-организатор***		
3.1	Позитивные результаты деятельности	Отсутствие замечаний по срокам и качеству подготовки локальных нормативных актов учреждения (оформление и согласование положений о проведении мероприятий, методических занятий, курсов, семинаров, мастер-классов и т.п.)	До 25	ежеквартально
3.2		Обеспечение информационной открытости Организации, популяризация деятельности Организации	До 25	
3.3		Результаты организации и проведения мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья обучающихся (проведение мероприятия, организация судейства, подведение итогов)	До 25	
3.4		Отсутствие замечаний по срокам и качеству выполнения поручений, предоставления отчетности, информации (протоколы, анализ, ведомости и т.п.	До 25	
4.		***Методист***		
4.1	Позитивные результаты деятельности	Отсутствие замечаний по качеству разработанной нормативной и методической документации, регулирующей деятельность Организации	До 20	ежеквартально
4.2		Осуществление своевременной подготовки документов по проведению	До 20	

		тематических викторин, положений, конкурсов, конференций и т.п.		
4.3		Обеспечение безопасности жизнедеятельности обучающихся (воспитанников) в учебно-воспитательном процессе, массовых мероприятиях	До 20	
4.4		Подготовка и проведение массовых мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья обучающихся, мероприятий по трансляции профессионального опыта	До 20	
4.5		Отсутствие замечаний по срокам и качеству выполнения поручений, предоставления отчетности, информации (аналитической и статистической отчетности)	До 20	
4.6	Качество работы по социальным сертификатам	Работа по социальным сертификатам на получение муниципальной услуги в социальной сфере за фактически оказанные услуги	До 30	

Приложение № 3
к Положению о системе
оплаты труда работников
МБУДО «Центр «Виктория»

Перечень критериев оценивания за качественные показатели эффективности учреждения административно-управленческого персонала

№ пп	Критерии	Показатели*	Размер (балл)	Периодичность (ежемесячно, ежеквартально и др)
		3	*4*	*5*
1.		***Заместитель директора учебно-воспитательной работе***		
1.1	Качество воспитательно-образовательной работы	Выполнение планового объема муниципальных услуг, установленного муниципальным заданием	До 20	ежеквартально
1.2		Высокой уровень методической работы по повышению профессиональной квалификации педагогических работников учреждения. Разнообразие форм методической работы с кадрами, их эффективность	До 20	
1.3	Эффективность управленческой деятельности	Отсутствие замечаний по качеству разработанной нормативной и методической документации, регулирующей деятельность Организации	До 25	
1.4		Обеспечение информационной открытости Организации, популяризация деятельности	До 20	
1.5	Качество работы по социальным сертификатам	Работа по социальным сертификатам на получение муниципальной услуги в социальной сфере за фактически оказанные услуги	До 30	ежеквартально
2		***Заместитель директора (по административно-хозяйственной работе)***		

2.1	Эффективность управленческой деятельности	Отсутствие замечаний по срокам и качеству выполнения поручений, предоставления отчетности, информации	До 25	ежеквартально
2.2	Создание условий для осуществления воспитательного процесса	Обеспечение своевременного обслуживания и ремонта зданий и оборудования	До 20	
2.3		Осуществление контроля рационального использования материальных ресурсов (электроэнергии, тепла, воды)	До 20	
2.4		Осуществление контроля за соблюдением правил пожарной безопасности, охраны труда, техники безопасности, санитарных норм, правил эксплуатации транспортных средств	До 20	

3.		***Заместитель директора (научно-методической работе)***		
3.1	Качество воспитательно-образовательной работы	Выполнение планового объема муниципальных услуг, установленного муниципальным заданием	До 20	ежеквартально
3.2		Высокой уровень методической работы по повышению профессиональной квалификации педагогических работников учреждения. Разнообразие форм методической работы с кадрами, их эффективность	До 20	
3.3		Высокие результаты методической деятельности (призовые места в конкурсах, конференциях и т.д.)	До 20	
3.4	Эффективность управленческой деятельности	Отсутствие замечаний по качеству разработанной нормативной и методической документации, регулирующей деятельность Организации	До 25	
3.5		Обеспечение информационной открытости Организации, популяризация деятельности	До 20	

Приложение № 4
к Положению о системе
оплаты труда работников
МБУДО «Центр «Виктория»

Перечень критериев оценивания за качественные показатели главного бухгалтера

№ пп	Критерии	Показатели*	Размер (балл)	Периодичность (ежемесячно, ежеквартально и др)
		3	*4*	*5*
1.		***Главный бухгалтер***		
1.1	Позитивные результата деятельности	Выполнение планового объема муниципальных услуг, установленного муниципальным заданием	До 20	ежеквартально
1.2		Отсутствие замечаний со стороны надзорных органов, соблюдение требований законодательства, регулирующих деятельность Организации	До 25	
1.3		Отсутствие фактов нецелевого, неэффективного и неправомерного использования бюджетных средств	До 20	
1.4		Отсутствие замечаний по срокам и качеству выполнения поручений, предоставления отчетности, информации	До 20	
1.5.	Качество работы по социальным сертификатам	Работа по социальным сертификатам на получение муниципальной услуги в социальной сфере за фактически оказанные услуги	До 30	ежеквартально

Приложение № 5
к Положению о системе
оплаты труда работников
МБУДО «Центр «Виктория»

Перечень критериев оценивания за качественные показатели учебно-вспомогательного персонала

N п/п	Критерии	Показатели*	Размер (балл/ %)	Периодичность оценки (ежемесячно, ежеквартально) *уточнить*) другие условия *(уточнить)*
1	*2*	*3*	*4*	*5*
1.		***Инженер***		
1.1.	Позитивные результата деятельности	Обеспечение своевременного обслуживания и ремонта техники и оборудования	25	ежеквартально
1.2		Отсутствие замечаний по срокам и качеству выполнения поручений, предоставления отчетности, информации	25	
1.3		Соблюдение правил пожарной безопасности, охраны труда, техники безопасности, санитарных норм, правил эксплуатации оборудования	20	
1.4		Соблюдение норм служебной этики, правил поведения и общения	20	

Приложение № 6
к Положению о системе
оплаты труда работников
МБУДО «Центр «Виктория»

Перечень критериев оценивания за качественные показатели иным категориям работников

N п/п	Критерии	Показатели*	Размер (балл)	Периодичность (ежемесячно, ежеквартально и др)
1	*2*	*3*	*4*	*6*
1		***Бухгалтер***		
1.1	Позитивные результата деятельности	Отсутствие замечаний со стороны надзорных органов, соблюдение требований законодательства, регулирующих деятельность Организации	25	ежеквартально
1.2		Отсутствие замечаний по срокам и качеству выполнения поручений, предоставления отчетности, информации	20	
1.3		Осуществление процесса заключения договоров, соглашений и других экономических документов	20	
1.4		Отсутствие фактов нецелевого, неэффективного и неправомерного использования бюджетных средств	25	
1.5.		Выполнение планового объема муниципальных услуг, установленного муниципальным заданием	20	
1.6	Качество работы по социальным сертификатам	Работа по социальным сертификатам на получение муниципальной услуги в социальной сфере за фактически оказанные услуги	30	ежеквартально
2		***Экономист***		

2.1	Позитивные результата деятельности	Отсутствие замечаний со стороны надзорных органов, соблюдение требований законодательства, регулирующих деятельность Организации	25	ежеквартально
2.2		Отсутствие замечаний по срокам и качеству выполнения поручений, предоставления отчетности, информации	20	
2.3		Осуществление процесса заключения договоров, соглашений и других экономических документов	20	
2.4		Отсутствие фактов нецелевого, неэффективного и неправомерного использования бюджетных средств	25	
2.5.		Выполнение планового объема муниципальных услуг, установленного муниципальным заданием	20	
2.6	Качество работы по социальным сертификатам	Работа по социальным сертификатам на получение муниципальной услуги в социальной сфере за фактически оказанные услуги	30	ежеквартально

3		**Секретарь руководителя**		
3.1	Позитивные результата деятельности	Отсутствие замечаний по срокам и качеству подготовки локальных нормативных актов учреждения (приказов, положений, должностных инструкций и т. п.)	20	ежеквартально
3.2		Соблюдение положений и норм, установленных трудовым законодательством при оформлении трудовых отношений с работниками	25	
3.3		Отсутствие замечаний по срокам и качеству выполнения поручений, предоставления отчетности, информации	25	
3.4.		Обеспечение информационной открытости Организации, популяризация деятельности	20	
3.5.		Соблюдение норм служебной этики, правил поведения и общения	20	
3.6	Качество работы	Работа по социальным сертификатам на получение муниципальной	30	ежеквартально

	по социальным сертификатам	услуги в социальной сфере за фактически оказанные услуги		
4		***Контрактный управляющий***		
4.1	Позитивные результата деятельности	Отсутствие замечаний со стороны надзорных органов, соблюдение требований законодательства, регулирующих деятельность Организации	20	ежеквартально
4.2		Соблюдение законодательства, регулирующего деятельность в сфере закупок	25	
4.3		Осуществление своевременной подготовки документов о закупках, надлежащее их оформление	20	
4.4		Отсутствие замечаний по срокам и качеству выполнения поручений, предоставления отчетности, информации	20	
4.5	Качество работы по социальным сертификатам	Работа по социальным сертификатам на получение муниципальной услуги в социальной сфере за фактически оказанные услуги	30	
5		***Заведующий хозяйством***		
5.1	Позитивные результата деятельности	Отсутствие замечаний по срокам и качеству выполнения поручений, предоставления отчетности, информации	25	ежеквартально
5.2		Осуществление контроля рационального использования материальных ресурсов	25	
5.3		Соблюдение норм служебной и профессиональной этики	25	
5.4		Осуществление контроля за соблюдением правил пожарной безопасности, охраны труда, техники безопасности, санитарных норм.	25	

6		***Делопроизводитель***		
6.1.	Позитивные результата	Отсутствие замечаний по срокам и качеству подготовки локальных нормативных актов учреждения (приказов, положений, должностных	20	ежеквартально

	деятельности	инструкций и т. п.)		
6.2.		Соблюдение положений и норм, установленных трудовым законодательством при оформлении трудовых отношений с работниками	25	
6.3.		Отсутствие замечаний по срокам и качеству выполнения поручений, предоставления отчетности, информации	25	
6.4.		Обеспечение информационной открытости Организации, популяризация деятельности	20	
6.5		Соблюдение норм служебной этики, правил поведения и общения	20	
7		***Инженер-энергетик, инженер-электрик***		
7.1	Позитивные результата деятельности	Обеспечение своевременного обслуживания и ремонта энергооборудования	25	ежеквартально
7.2		Осуществление своевременной подготовки договоров, надлежащее их оформление	25	
7.3		Соблюдений правил пожарной безопасности, охраны труда, техники безопасности, санитарных норм, правил эксплуатации энергооборудования	20	
8		***Инженер-энергетик, инженер-электрик***		
8.1	Позитивные результата деятельности	Обеспечение своевременного обслуживания и ремонта энергооборудования	25	ежеквартально
8.2		Осуществление своевременной подготовки договоров, надлежащее их оформление	25	
8.3		Соблюдений правил пожарной безопасности, охраны труда, техники безопасности, санитарных норм, правил эксплуатации энергооборудования	20	

9		***Специалист по охране труда***		
7.1.	Позитивные результата деятельности	Отсутствие замечаний по срокам и качеству подготовки проектов локальных нормативных актов, содержащих требования по обеспечению безопасных условий и охраны труда	20	ежеквартально
9.2.		Соблюдение положений и норм, установленных трудовым законодательством при проведении вводного, повторного и др. инструктажей по охране труда и координации проведения инструктажей по охране труда на рабочем месте	25	
9.3.		Отсутствие замечаний по срокам и качеству выполнения поручений, предоставления отчетности, информации	25	
9.4.		Отсутствие несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний	20	
9.5.		Соблюдение норм служебной этики, правил поведения и общения	20	

Приложение № 7
к Положению о системе
оплаты труда работников
МБУДО «Центр «Виктория»

Перечень критериев оценивания за качественные показатели
младшего-обслуживающего персонала

N п/п		Показатели*	Размер балл	Периодичность (ежемесячно, ежеквартально и др)
1		*3*	*4*	*6*
1		***Уборщик служебных помещений***		
1.1	Позитивные результата деятельности	Отсутствие нарушений и замечаний надзорных органов по результатам проверок	10	ежеквартально
1.2		Обеспечение соблюдения имущества и инвентаря, принадлежащего Организации	10	
1.3		Отсутствие замечаний по содержанию в чистоте помещений, территории Организации	20	
2		***Сторож***		
2.1	Позитивные результата деятельности	Обеспечение сохранности имущества, принадлежащего Организации	10	ежеквартально
2.2		Своевременное предотвращение чрезвычайных ситуаций	10	
2.3		Соблюдение норм служебной этики, правил поведения и общения	10	
2.4		Соблюдений правил пожарной безопасности, охраны труда, техники безопасности	10	
2.5		Обеспечение условий для непрерывности рабочего процесса в отопительный сезон	25	
3		***Водитель автомобиля***		

3.1	Позитивные результата деятельности	Соблюдение норм служебной и профессиональной этики, правил поведения и общения	20	ежеквартально
3.2		Своевременное предотвращение аварийных ситуаций	20	
3.3		Соблюдений правил пожарной безопасности, охраны труда, техники безопасности	20	
3.4		Соблюдение правил эксплуатации транспортных средств	20	
3.5		Обеспечение соблюдения имущества, принадлежащего Организации	20	
4		***Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий***		
4.1	Позитивные результата деятельности	Соблюдение норм служебной этики, правил поведения и общения	30	ежеквартально
4.2		Своевременное предотвращение аварийных ситуации	30	
4.3		Отсутствие замечаний по срокам и качеству выполнения поручений, предоставления отчетности, информации	30	
5		***Слесарь – сантехник***		
5.1	Позитивные результата деятельности	Соблюдение норм служебной этики, правил поведения и общения	10	ежеквартально
5.2		Своевременное предотвращение аварийных ситуации	15	
5.3		Соблюдений правил пожарной безопасности, охраны труда, техники безопасности	15	
6		***Столяр***		
6.1	Позитивные результата деятельности	Соблюдение норм служебной этики, правил поведения и общения	15	ежеквартально
6.2		Соблюдений правил пожарной безопасности, охраны труда, техники безопасности	15	
6.3.		Отсутствие замечаний по срокам и качеству выполнения поручений, предоставления отчетности, информации	20	

7		***Уборщик территории***		
7.1	Позитивные результата	Отсутствие нарушений и замечаний надзорных органов по результатам проверок	10	ежеквартально

7.2	деятельности	Обеспечение соблюдения имущества и инвентаря, принадлежащего Организации	10	
7.3		Отсутствие замечаний по содержанию в чистоте помещений, территории Организации	20	

Приложение № 8
к Положению о системе
оплаты труда работников
МБУДО «Центр «Виктория»

Принято на общем собрании коллектива протокол от «10» сентября 2026г. № 3

Утверждено: Директор_____/ Васильев И.Г. приказ от «10» сентября 2026г. №66а-од

Мотивированное мнение: предатель профсоюзной первичной организации _____/Арбузов С.А. протокол от «10»сентября 2026г.№3

Премии за выполнение важных и особо важных заданий

№ п.п.	Наименование критерия, по которому выполнение задания относится к важному и особо важному	условия	% от должностного оклада, ставки заработной платы, сумма*
1	Своевременная подготовка к новому учебному году (подготовка групп, кабинетов к приемке городской комиссией к началу учебного года)	1 раз в год, по приказу директора учреждения	50%
2	Сезонные мытье стеклянных витражей, окон	2 раз в год, по приказу директора учреждения	50%
3	Организация и участие в культурно-массовых мероприятиях на муниципальном, региональном, межрегиональном, всероссийском, международном уровнях	по приказу директора учреждения	50%
4	Оперативное устранение снежных заносов	по приказу директора учреждения	50%

Приложение № 9
к Положению о системе
оплаты труда работников
МБУДО «Центр «Виктория»

Принято на общем собрании коллектива протокол от «10» сентября 2026г. № 3

Утверждено: Директор_____/ Васильев И.Г. приказ от «10» сентября 2026г. №66а-од

Мотивированное мнение: предатель профсоюзной первичной организации _____/Арбузов С.А. протокол от «10»сентября 2026г.№3

Форма листа самооценки работника

Самооценка за качество выполненных работ

_____
(дата)

(*должность работника*) _____
(*ФИО*)

№	Показатели по критериям	Максимальный балл	Наименование мероприятий	Оценка деятельности в баллах		
				работника	администратора	Комиссии
	итого					

Подпись сотрудника _____

Утверждено:
Директор _____
приказ от «___» _____ 20__г.
№ ____

Мотивированное мнение:
Председатель профсоюзной от первичной организации
протокол«__»_____ 20__г.
№____

Приложение № 10
к Положению о системе оплаты труда работников МБУДО «Центр «Виктория»

Расчетный лист за _____ месяц _____г.

Сотрудник _____				**Подразделение:**_____	
Должность:				**Табельный номер**_____	
Норма рабочего времени:				Должностной оклад, оклад, ставка заработной платы:	
Вид	Дни	Часы	Сумма	Вид	сумма
1.Начислено				**2.Удержано**	
Оплата по окладу (по часам), доплата за нагрузку, оклад по нагрузке				НДФЛ	
Оплата по сертификату				Профвзносы	
Командировка					
Выплаты компенсационного характера*:					
➢ за работу в ночные часы (в ночное время 35%)					
➢ за совмещение (профессий)					
➢ за работу в выходные и праздники (нерабочие праздничные дни 100%)					
Выплаты стимулирующего характера:					
➢ надбавка за почетное звание					
➢ надбавка за квалификационную категорию					
➢ надбавка за качественные показатели деятельности (эффективности)					
➢ надбавка молодому специалисту					
➢ надбавка за продолжительность непрерывной работы					
➢ премия					
Больничный за счет работодателя					
Районный коэффициент 25%					
Всего начислено				**Всего удержано**	
				4.Выплачено	
				перечислено за 1половину месяца (вед. от _____	
				Всего выплачено	
Долг на начало месяца				Долг на конец месяца	

**выплаты, включая* выплаты стимулирующего характера *(*обязательных к ежемесячному начислению, *за качественные показатели деятельности по критериям, премии и др.) (детализируются по каждому виду отдельной суммой).*