

**Принято**  
на общем собрании  
трудового коллектива  
МКУ ДО ДЮЦ «Планетарий»  
« 19 » июня 2018 год  
Председатель ПК  
ЛЭВ Е.В. Зейналова

**Утверждено**  
приказом МКУ ДО ДЮЦ  
«Планетарий» от  
и.о. директора  
В.Г. Черепанов  
Приказ № 59-А/01-07  
« 19 » июня 2018 год



**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об оплате труда работников муниципального**  
**казенного**  
**учреждения дополнительного образования**  
**города Новосибирска**  
**«Детско-юношеский центр «Планетарий»**

1.1. Настоящее Положение регулирует правоотношения в сфере оплаты труда работников муниципальных учреждений города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет Департамент образования мэрии города Новосибирска (далее - учреждение).

1.2. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными правовыми актами учреждения в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Новосибирской области, муниципальными правовыми актами города Новосибирска, областным отраслевым соглашением по учреждениям Новосибирской области, находящимся в ведении министерства образования, науки и инновационной политики Новосибирской области, на 2017-2019 годы, зарегистрированным в министерстве труда, занятости и трудовых ресурсов Новосибирской области от 23.12.2016 №12, Соглашением в сфере труда по муниципальным учреждениям, подведомственным департаменту образования мэрии города Новосибирска на 2018-2020 годы, зарегистрированным в комитете по труду мэрии города Новосибирска от 15.01.2018 №1 и настоящим Положением».

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

1.4. Объем средств на оплату труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема бюджетных ассигнований Департамента образования мэрии города Новосибирска (далее - управление) в соответствии с решением Совета депутатов города Новосибирска о бюджете города Новосибирска на очередной финансовый год и плановый период и средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

1.5. Оплата труда работников муниципальных образовательных учреждений города Новосибирска осуществляется в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением мэрии города Новосибирска от 26.04.2013 № 4153 «Об утверждении Положения об установлении систем оплаты труда работников муниципальных учреждений города Новосибирска», постановлением мэрии города Новосибирска от 29.08.2013 № 8204 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент образования мэрии города Новосибирска», постановлением мэрии города Новосибирска от 29.05.2013 № 5068 «Об утверждении размеров должностных окладов по профессиональным квалификационным группам в муниципальных учреждениях образования города Новосибирска», постановлением мэрии г. Новосибирска от 8 мая 2013 г. N 4440 «Об утверждении размеров должностных окладов по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих и окладов по профессиям рабочих».

1.6. Заработная плата включает:  
-должностные оклады по должностям руководителей, специалистов, профессий рабочих;  
-выплаты компенсационного характера;  
-выплаты стимулирующего характера.

1.7. В соответствии со ст.129 Трудового кодекса РФ:  
-должностной оклад - фиксированный размер оплаты труда работников за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.  
-к выплатам компенсационного характера относятся выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам, занятым на тяжелых работах, работникам с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда,

отклоняющихся от нормальных, на работах и местностях с особыми климатическими условиями;

- к выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу, к которым относятся:

- за ученую степень, почетное звание, соответствующее профилю выполняемой работы;
- за качество выполняемых работ;
- за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы за месяц, по итогам работы за календарный год при наличии экономии фонда оплаты труда.

## **2. Формирование системы оплаты труда работников учреждения**

2.1. Система оплаты труда работников учреждения включает:

- должностные оклады служащих и оклады по профессиям рабочих (далее - должностной оклад (оклад));

- выплаты компенсационного характера;

- выплаты стимулирующего характера.

2.2. Размеры должностных окладов (окладов) утверждаются постановлением мэрии города Новосибирска на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для работы по направлению профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.3. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год (подлежит корректировке при возникновении условий для его изменений), и его размер доводится своевременно в письменном виде до руководителя Учреждения Департаментом.

Тарификационный список педагогического персонала утверждается приказом руководителя Учреждения с детализацией гарантированной части оплаты труда (оклад, виды и размер компенсационных выплат) в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников учреждения с письменным ознакомлением данных работников под подпись:

- на учебный год - до 1 сентября;

- при изменении размеров должностного оклада, других выплат гарантированной части оплаты труда работника – с момента изменений.

2.4. Объем стимулирующей части фонда оплаты труда рекомендуется формировать в размере не менее 20 процентов от фонда оплаты труда учреждения. Объем стимулирующей части устанавливается учреждением самостоятельно и может быть увеличен за счет экономии фонда оплаты труда, в том числе при оптимизации штатного расписания.

2.5. При определении оплаты труда педагогических работников учреждения должностной оклад, установленный постановлением мэрии города Новосибирска, умножается на фактическую нагрузку педагогического работника в неделю и делится на норму часов педагогической работы в неделю, установленную нормативным правовым актом Российской Федерации (далее - норма часов педагогической работы в неделю).

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

Оплата труда работникам, осуществляющим педагогическую деятельность на условиях почасовой оплаты, в период каникул не производится.

2.6. Объем учебной нагрузки работникам, осуществляющим педагогическую деятельность, определяется руководителем учреждения исходя из количества часов по учебному плану в учреждении. Объем учебной нагрузки руководителя учреждения,

который вправе осуществлять педагогическую деятельность на условиях совмещения не более 300 часов в год, определяется начальником департамента. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка работников учреждения может быть разной в первом и втором учебных полугодиях. Объем учебной нагрузки больше или меньше нормы часов педагогической работы в неделю устанавливается в случае письменного согласия работника. Учебная нагрузка в учреждении дополнительного образования детей планируется с учетом выходных и нерабочих праздничных дней.

2.7. При установлении учебной нагрузки работникам, осуществляющим педагогическую деятельность по основному месту работы, на новый учебный год сохраняется ее объем и преемственность преподавания. Объем учебной нагрузки, установленный в начале учебного года, может быть уменьшен по инициативе руководителя учреждения в текущем учебном году и при установлении ее на следующий учебный год в случаях уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп, детей). Учебная нагрузка в учреждении дополнительного образования планируется с учетом выходных и праздничных дней.

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

2.9. За работу в ночное время рекомендуется устанавливать доплаты в размере 35% должностного оклада (оклада), рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время.

2.10. Сверхурочную работу за первые два часа работы рекомендуется оплачивать в полуторном размере, последующие часы - в двойном размере.

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

2.12. Изменение размера должностного оклада производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности (со дня достижения соответствующего стажа, при условии наличия документов в муниципальном учреждении, либо с момента представления документа о стаже, дающем право на повышение размера оклада);
- при получении образования или восстановлении документов об образовании (со дня представления соответствующего документа);
- при присвоении квалификационной категории (со дня вынесения решения аттестационной комиссией).

2.13. Руководители учреждений:

- несут ответственность за правильное исчисление и своевременную выплату заработной платы работникам в соответствии с действующим законодательством, за расходование средств, выделенных на заработную плату работникам в пределах утвержденного фонда;
- устанавливают низкоквалифицированным рабочим нормированные задания, часовую оплату труда;
- используют экономию фонда оплаты труда на увеличение заработной платы работникам и установление индивидуальных условий оплаты труда отдельным высококвалифицированным специалистам, применяющим в работе достижения науки, передовые методы труда; творческим работникам в соответствии с постановлением мэра города Новосибирска;

-проводят организационные мероприятия по оптимизации штатной численности (за исключением должностей, которые вводятся для выполнения основной деятельности учреждения, в том числе педагогической и методической работы по утвержденным учебным планам, программам);

-утверждают работникам должностные инструкции, определяющие содержание, объем и порядок выполнения работ в соответствии с профессионально-квалификационными требованиями;

-до 10 числа следующего месяца каждому работнику выдается расчетный листок за прошедший месяц, содержащий информацию о составных частях заработной платы за расчетный месяц, размерах и основаниях произведенных начислений и удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

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

Заработная плата работника, отработавшего норму часов и качественно выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера заработной платы установленной Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области.

Заработная плата работника, не полностью отработавшего норму рабочего времени и/или не полностью выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), в случае, когда за ним в соответствии с Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом сохранялось место работы (должность), не должна быть ниже заработной платы, рассчитанной пропорционально отработанному времени и/или выполненному объему работы.

2.15. Работники, не имеющие требуемого квалифицированного уровня или стажа работы, но обладающие достаточным практическим опытом работы и выполняющие качественно и в полном объеме свои должностные обязанности, могут быть назначены на соответствующие должности по рекомендации аттестационной комиссии..

2.16. Заработная плата педагогических работников (основных и совместителей) учреждений (кроме осуществляющих образовательный процесс, в образовательных учреждениях, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования) определяется путем умножения должностного оклада на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю.

Тарификация педагогических работников производится один раз в год.

Установленная при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в месяце.

2.17. Должностной оклад педагогических работников учреждений выплачивается за установленную им норму часов учебной нагрузки (объема педагогической работы):  
За 18 часов преподавательской (педагогической) работы в неделю (3 часа в день):

-педагогам дополнительного образования;

-тренерам-преподавателям спортивно-оздоровительных групп и групп начальной подготовки образовательных учреждений дополнительного образования детей;

За 36 часов педагогической работы в неделю:

-воспитателям домов ребенка и учреждений дополнительного образования детей;

-методистам образовательных учреждений;

-педагогам-организаторам;

2.18. За часы педагогической работы сверх установленной нормы производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке в одинарном размере.

Должностные оклады работников, указанных выше, устанавливаются исходя из затрат их рабочего времени в астрономических часах с учетом коротких перерывов (перемен), предусмотренных между уроками (занятиями).

2.19. Продолжительность рабочего времени других работников, не перечисленных выше, составляет 40 часов в неделю.

2.20. Об уменьшении объема учебной нагрузки, изменении размера оплаты труда и о догрузке педагогической работой работники должны быть поставлены в известность не позднее, чем за два месяца.

2.21. Объем учебной нагрузки работников устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении.

Учебная нагрузка работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, на новый учебный год устанавливается руководителем учреждения по согласованию с профсоюзным органом.

Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы, педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий и учреждений (включая работников органов департамента образования) возможно в том случае, если работники по основному месту работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на должностной оклад.

Учебная нагрузка работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими работниками.

2.22. Размеры должностных окладов (окладов) работников устанавливаются в зависимости от сложности выполняемых работ и квалификации работников в соответствии с постановлением мэра города Новосибирска.

2.23. Оплата труда работников муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования осуществляется по должностным окладам.

2.3. Порядок определения уровня образования и стажа педагогической работы

2.3.1. Уровень образования педагогических работников при установлении должностного оклада определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании.

2.3.2. Педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, должностные оклады устанавливаются как лицам, имеющим высшее профессиональное образование, а педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании, - как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

2.3.3. Наличие у работников диплома государственного образца бакалавра, специалиста с высшим профессиональным образованием, магистра дает право на установление им должностных окладов, предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

2.3.4. Наличие у работников диплома государственного образца о неполном высшем профессиональном образовании права на установление им должностных окладов, предусмотренных для лиц, имеющих высшее или среднее профессиональное образование, не дает.

2.3.5. Окончание трех полных курсов высшего учебного заведения, а также учительского института и приравненных к нему учебных заведений, дает право на установление им должностных окладов, предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

2.3.6. Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка. Стаж работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может устанавливаться на основании документов за подписью руководителей соответствующих учреждений, заверенных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности. Документы должны содержать данные о наименовании образовательного учреждения, должности и времени работы в этой должности с указанием даты выдачи справки и сведения.

2.3.7. В случае утраты документов о стаже работы стаж может устанавливаться на основании справок с прежних мест работы или на основании письменных заявлений двух свидетелей, подписи которых должны быть удостоверены в нотариальном порядке при подтверждении свидетелями стажа за период совместной работы.

### **3. Выплаты стимулирующего характера**

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

3.2. Порядок, размеры и условия назначения выплат стимулирующего характера работникам устанавливаются в Положении о системе оплате труда работников Учреждения, принятом с учетом мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников.

Размеры, условия и порядок назначения выплат стимулирующего характера руководителям Учреждений устанавливаются локальным нормативным актом Департамента с учетом мнения Профсоюза.

3.3. Качественные показатели деятельности Учреждения устанавливаются с учетом выполнения муниципального задания.

3.4. К выплатам стимулирующего характера относятся надбавки:

- за ученую степень, почетное звание, соответствующее профилю выполняемой работы;

- за качество выполняемых работ;

- за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

- премиальные выплаты по итогам работы.

3.5. Основанием для предоставления вознаграждения из стимулирующей части фонда оплаты труда является результативность деятельности специалистов по следующим направлениям:

- формирование и развитие творческих способностей учащихся;

- осуществление образовательной, культурной и досуговой деятельности для формирования и удовлетворения духовных и познавательных потребностей детей, молодежи и взрослого населения;

- формирование у населения целостной естественнонаучной картины мира через просветительскую деятельность, популяризацию и распространение знаний о новейших достижениях в области наук о Земле, астрономии, астрофизики, космонавтики;

- удовлетворение индивидуальных потребностей учащихся в интеллектуальном, художественно-эстетическом, нравственном и интеллектуальном развитии;

- обеспечение духовно-нравственного и гражданско-патриотического воспитания учащихся.

- реализация дополнительных общеразвивающих программ следующих направленностей: естественнонаучной, технической, художественной, туристско-краеведческой, социально-педагогической;

- реализация дополнительных предпрофессиональных программ;

- создание и обеспечение необходимых условий для личностного развития, профессионального самоопределения и творческого труда учащихся;

- оказание помощи педагогическим коллективам других образовательных организаций в реализации дополнительных общеобразовательных программ, организации досуговой и внеучебной деятельности учащихся, а также молодежным и детским общественным объединениям и организациям на договорной основе;

- организация работы детских профильных смен в каникулярный период;

- обобщение и распространение инновационного опыта работы Учреждения в области дополнительного образования детей и юношества;

- организация работы студий, клубов по интересам, объединений, лекториев;

- разработка и проведение публичных тематических лекций, научно-популярных лекций-сеансов, создание и демонстрация кино- и видеопрограмм, роликов, цифровых компьютерных программ;

- организация и проведение творческих конкурсов различного уровня, викторин, олимпиад по широкому спектру естественнонаучных дисциплин;

- организация музейной и экспозиционно-выставочной деятельности, разработка программ развития музейной деятельности, организации постоянных тематических экспозиций и временных выставок;

- проведение научно-исследовательских работ и внедрение их результатов в деятельность Учреждения;

- организация сотрудничества с институтами Сибирского отделения Российской академии наук, российскими и зарубежными научными обществами и учреждениями;

- организация издательско-полиграфической деятельности;

- организация работы специализированной библиотеки;

- организация и проведение работ по пропаганде и рекламе деятельности Учреждения, привлечению зрительской аудитории;

- оказание методической, информационной, научно-просветительской, консультативной помощи муниципальным образовательным учреждениям;

- высокий уровень выполнения муниципального задания.

3.6. Показатели и индикаторы качества выполнения обязанностей иных категорий работников (включая заместителей и руководителей структурных подразделений), а также порядок назначения стимулирующих выплат устанавливается в Положении о системе оплаты труда работников Учреждения.

3.7. Надбавка за качество выполняемых работ главному бухгалтеру учреждения не начисляется при нарушении сроков уплаты налогов и сборов и за другие нарушения, повлекшие за собой начисление пеней и штрафов, при наличии вины главного бухгалтера.

3.8. Руководителям, их заместителям, руководителям структурных подразделений и педагогическим работникам устанавливаются надбавки за ученую степень кандидата наук по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) - 15 %, доктора наук по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) в размере 20 % должностного оклада (ставки).

3.9. Стимулирующая надбавка за ученое звание доцента, устанавливаются в размере 10% от должностного оклада (ставки).

3.10. «Знак отличия Министерства образования и науки Российской Федерации», устанавливаются в размере от 20% до 50% от должностного оклада (ставки заработной платы)».

3.11. Надбавки за почетные звания: «Почетный работник сферы 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», «Мастер спорта международного класса», «Гроссмейстер по шахматам (шашкам)», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный деятель искусств», «Народный артист», «Заслуженный артист», «Народный врач», «Заслуженный врач» и другие почетные звания, соответствующие профилю выполняемой работы, устанавливаются в размере 15 % должностного оклада (ставки).

3.12. Нагрудные знаки: «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» и другие, соответствующие профилю выполняемой работы», устанавливаются в размере 15 % от должностного оклада (ставки).

3.13. Государственные награды: медаль ордена «За заслуги перед Отечеством» I, II степени, знак отличия «За безупречную службу» и другие государственные награды, устанавливаются в размере 25% от должностного оклада (ставки).

3.14. Почетную грамоту отраслевых Министерств РФ, соответствующих профилю выполняемой работы, устанавливаются в размере до 15% от должностного оклада (ставки).

3.15. При наличии у работника права на выплату надбавки по основаниям пунктов 3.10.-3.14, надбавка устанавливается по одному из оснований по выбору на основании письменного заявления работника.

3.16. При определении размера стимулирующих выплат работникам по качественным показателям предусматривать зависимость по отдельным показателям, рекомендованным в пункте 3.4.-3.5., а также стимулирующих надбавок в пунктах 3.10-3.14, от объема выполненной работы (ставки, учебной нагрузки) и фактически отработанного времени (дней, часов). Конкретные условия, порядок и размеры стимулирования работников определяются в Положении о системе оплаты труда работников Учреждения, руководителям - локальным нормативным актом Департамента образования мэрии города Новосибирска.

Решение о выплате стимулирующих надбавок конкретному работнику оформляется приказом руководителя учреждения на основании протокола Комиссии по распределению стимулирующих выплат, действующей в Учреждении согласно Положению о системе оплаты труда работников Учреждения (далее - Комиссии).

3.15.1. В компетенцию Комиссии входит оценка материалов по самоанализу деятельности работников в соответствии с критериями, утвержденными в Положении о системе оплаты труда работников Учреждения.

3.15.2. В состав Комиссии входят представители администрации, работников (по категориям персонала и председатель первичной профсоюзной организации. Состав Комиссии избирается общим собранием работников (конференцией) простым большинством голосов и утверждается приказом руководителя учреждения.

3.15.3. Заседание Комиссии проводится не реже одного раза в календарный месяц. На заседании Комиссия:

- ✓ выбирает председателя и секретаря Комиссии;
- ✓ рассматривает материалы по самоанализу деятельности работников, которые прилагаются к протоколу Комиссии;
- ✓ заслушивает мнение руководителя учреждения (заместителей);
- ✓ принимает решение по установлению стимулирующих выплат работникам большинством голосов путем открытого голосования и присутствии не менее половины членов комиссии;
- ✓ осуществляет подсчет баллов.

3.16. Размер надбавки за ученую степень, почетное звание, соответствующие профилю выполняемой работы, работникам рекомендуется устанавливать в соответствии с таблицей 1.

**Таблица 1**

N п.	Надбавка	Размер надбавки,
------	----------	------------------

		% должностного оклада (оклада)
1	2	3
1	За ученую степень кандидата наук по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)	15
2	За ученую степень доктора наук по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)	20
3	За почетные звания "Народный учитель", "Заслуженный учитель", "Заслуженный преподаватель", "Заслуженный тренер", "Заслуженный работник физической культуры", "Заслуженный мастер спорта", "Мастер спорта международного класса", "Гроссмейстер по шахматам (шашкам)", "Заслуженный работник культуры", "Заслуженный деятель искусств", "Народный артист", "Заслуженный артист", "Народный врач", "Заслуженный врач" и другие почетные звания, соответствующие профилю выполняемой работы	15

При наличии у работника двух или более почетных званий, соответствующих профилю выполняемой работы, надбавка устанавливается по одному из них.

3.17. Надбавка за качество выполняемых работ работникам устанавливается в соответствии с рекомендуемыми критериями оценки качества выполняемых работ, предусмотренными в таблице 2.

**Таблица 2**

N п.	Критерий	Единица измерения	Значение	Оценка баллы	Периодичность установления надбавки
1	2	3	4	5	6
<b>1. Административно-управленческий персонал</b>					
1.1	Выполнение планового объема оказываемых муниципальных услуг (работ), установленного муниципальным заданием	%	Не реже двух раз в год	1-50	Не реже двух раз в год
			от 95 до 99	1-40	
			от 90 до 94	1-30	
1.2	Сохранение численности обучающихся (воспитанников)	%	От 99 до 100	1-30	
			от 95 до 98	1-25	
			от 90 до 94	1-20	
1.3	Доля работников, прошедших повышение квалификации, профессиональную переподготовку	%	Выше 5 от общего количества работающих	1-50	Не реже двух раз в год
			от 2 до 5 от общего количества работающих	1-30	
1.4	Стабильность коллектива	%	Доля уволенных работников от общего количества работающих до 5	1-30	Не реже двух раз в год
1.5	Наличие участников (лауреатов и победителей) олимпиад,	Единица	Международный уровень	1-20	Не реже двух раз в год

	конкурсов, конференций, фестивалей, проектов, соревнований, смотров, игр		всероссийский уровень	1-15	
			региональный или областной уровень	1-10	
			городской (муниципальный уровень)	1-8	
1.6	Отсутствие нарушений и замечаний надзорных органов по результатам проверок	Единая	Отсутствие нарушений и замечаний в актах проверок	1-50	Не реже двух раз в год
1.7	Надлежащее осуществление финансово-хозяйственной деятельности	Единая	Отсутствие фактов нецелевого использования средств	1-50-	Не реже двух раз в год
1.8	Соблюдение сроков и порядка предоставления отчетности, информации	Единая	При отсутствии замечаний к срокам исполнения	1-50	Не реже двух раз в год
1.9	Разработка новых программ, положений, подготовка экономических расчетов	Единая	Наличие соответствующего подтверждения	1-20	Не реже двух раз в год
1.10	Качественное ведение документации, договорной работы	Единая	При отсутствии замечаний и нарушений	1-30	Не реже двух раз в год
1.11	Высокорезультативная помощь в организации и проведении мероприятий различного уровня (с использованием оборудования Звездного зала)	Единая	Международный уровень	1-20	По итогам месяца
			Всероссийский уровень	1-15	
			региональный или областной уровень	1-10	
			городской (муниципальный уровень)	1-8	
1.12	Качественный и своевременный учет имущества, обязательств и хозяйственных операций, поступающих основных средств, товарно-материальных ценностей и денежных средств, своевременное отражение на счетах бухгалтерского учета операций, связанных с их движением	Единая	При отсутствии замечаний	1-10	Ежемесячно
1.13	Качественное ведение персонифицированного учета по пенсионному фонду, ФСС, НДФЛ	Единая	При отсутствии замечаний	1-10	Ежемесячно

1.14	Целевое использование фонда заработной платы, отсутствие нарушений в финансовой и кассовой дисциплине	Единица	При отсутствии нарушений и замечаний	1-15	Ежемесячно
1.15	Эффективное участие в семинарах, вебинарах по бухгалтерскому учету и заработной плате	Единица	Свидетельство, диплом	1-15	Ежемесячно

## 2. Педагогический персонал

2.0	Позитивные результаты внешней экспертной оценки деятельности обучающихся	Единица	Наличие соответствующего подтверждения	1-10	По итогам учебного года
2.1	Наличие победителей олимпиад, конкурсов конференций, фестивалей, проектов	Единица	За каждого победителя: всероссийского уровня	1-10	Не реже двух раз в год
			регионального уровня	1-8	
			муниципального уровня	1-6	
			районного уровня	1-4	
2.2	Научно-исследовательская и методическая работа		Наличие собственных методических, дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий	1-20	Не реже двух раз в год
2.3	Качество и результативность просветительской образовательной деятельности (лекционных занятий)		Наличие соответствующего подтверждения	1-20	Не реже двух раз в год
2.4	Активность обучающихся в решении проблем объединения, участие в работе учреждения, органах самоуправления, социально значимых творческих проектах, культурно-массовых делах	Единица	Наличие соответствующего подтверждения (грамот, писем, благодарностей, дипломов, отзывов, в том числе информации о деятельности учреждения в средствах массовой информации)	1-10	Не реже одного раз в год
					не реже одного раз в год
2.5	Благоприятный психологический климат в классе (группе)	Единица	Отсутствие конфликтных ситуаций (отсутствие жалоб)	1-10	Ежемесячно

2.6	Оперативное установление контакта с научным сообществом по актуальным вопросам	Единица	Наличие соответствующего подтверждения	1-10	По итогам месяца
2.7	Обеспечение безопасности жизнедеятельности обучающихся (воспитанников) в учебно-воспитательном процессе	Единица	Отсутствие несчастных случаев	1-10	Ежемесячно
2.8	Реализация авторской дополнительной общеобразовательной общеразвивающей программы		Наличие соответствующего подтверждения	1-10	Ежемесячно
2.9	Работа педагогов в экспертных комиссиях, советах (различного уровня) по актуальным проблемам Единицы образования.	Единица	Наличие соответствующего подтверждения	1-5	По итогам учебного года
2.10	Ведение персонального сайта педагога	Единица	Наличие соответствующего подтверждения	1-10	Ежемесячно
2.11	Реализация образовательных программ для детей с особыми образовательными потребностями (ОВЗ, инвалиды, девиантное поведение и т.д.)	Единица	Наличие соответствующего подтверждения	1-10	Ежемесячно
2.12	Использование ИКТ и других современных образовательных технологий в организации образовательного процесса	Единица	Наличие соответствующего подтверждения	1-10	По итогам месяца
2.13	Повышение уровня педагогического мастерства(участие в конкурсах профессионального педагогического мастерства (разного уровня))	Единица	Наличие соответствующего подтверждения	1-10	По итогам месяца
2.14	Разработка, создание образовательных лекций для полнокупольных программ Звездного зала	Единица	Наличие соответствующего подтверждения	1-20	По итогам месяца
2.15	Привлечение социальных партнеров в учреждение для проведения различных тематических мероприятий	Единица	Наличие соответствующего подтверждения	1-10	По итогам учебного года
2.16	Применение новых полнокупольных программ для ведения уроков-лекций, экскурсий	Единица	Наличие соответствующего подтверждения	1-10	По итогам месяца
2.17	Качественные занятия проектной деятельности с одаренными детьми	Единица	Наличие соответствующего подтверждения	1-10	По итогам месяца
2.18	Работа с родителями (законными представителями)	Единица	Отсутствие жалоб	1-5	Ежемесячно
2.19	Сохранность численности обучающихся (воспитанников) в группах	%	От 99 до 100	1-10	По итогам полугодия
			от 95 до 98	1-25	
			от 90 до 94	1-20	
2.20	Посещаемость обучающихся (воспитанников) образовательных	%	От 98 до 100	1-10	Не реже двух раз в год
			от 93 до 97	1-8	

	учреждений		от 88 до 92	1-6	
2.21	Инновационная и экспериментальная работа (инициация и реализация различных проектов, работа по расширению внешних связей учреждения)	Единица	Наличие соответствующего подтверждения	1-5	Не реже двух раз в год
<b>3. Учебно-вспомогательный, технический и обслуживающий персонал</b>					
3.1	Отсутствие нарушений и замечаний надзорных органов по результатам проверок	Единица	Отсутствие нарушений и замечаний в актах проверок	1-30	Не реже двух раз в год
3.2	Своевременное предотвращение аварийных ситуаций	Единица	Отсутствие аварийных ситуаций	1-15	Ежемесячно
3.3	Соблюдение сроков и порядка предоставления отчетности, информации	Единица	При отсутствии замечаний к срокам исполнения	1-40	Не реже двух раз в год
3.4	Содержание в чистоте помещений, участие в благоустройстве прилегающих территории учреждения	Единица	При отсутствии замечаний	1-20	Ежемесячно
3.5	Надлежащее осуществление финансово-хозяйственной деятельности	Единица	Отсутствие фактов нецелевого использования средств	1-30	Не реже двух раз в год
3.6	Освоение финансовых средств	%	От 99,5 до 100 от 98 до 99,4	1-30 1-20	Ежегодно
3.7	Сохранность имущества учреждения, работников, учащихся (воспитанников)	Единица	При отсутствии нарушений требований сохранности	1-20	Ежемесячно
3.8.	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда		При отсутствии нарушений и замечаний	1-15	По итогам месяца
3.9	Качественная подготовка документов по размещению муниципального заказа	Единица	При отсутствии нарушений	1-20	Не реже двух раз в год
3.10	Высокий уровень организации и ведения бухгалтерского учета, кадровой, юридической работы в учреждении	Единица	При отсутствии нарушений	1-20	Ежемесячно
3.11	Качественное ведение документации, договорной работы	Единица	При отсутствии нарушений и замечаний	1-20	Ежемесячно
3.12	Организация работы с ОУ, СМИ, пресс-центром ГУО мэрии г.Новосибирска, в социальных сетях	Единица	Наличие соответствующего подтверждения	1-20	По итогам месяца
3.13	Организация и проведении мероприятий различного уровня (с	Единица	Международный уровень	1-20	По итогам

	использованием оборудования Звездного зала)		Всероссийский уровень	1-15	месяца
			региональный или областной уровень	1-10	
			городской (муниципальный уровень)	1-8	
3.14	Обеспечение бесперебойного функционирования IT-систем учреждения, каналов связи	Единица	При отсутствии нарушений и замечаний	1-20	По итогам месяца
3.15	Оперативное освоение и реализация полнокупольных проектов, создание полнокупольных фильмов	Единица	Наличие соответствующего подтверждения	1-30	По итогам месяца
3.16	Отрисовка графики для видеороликов и полнокупольных программ	Единица	Наличие соответствующего подтверждения	1-20	По итогам месяца
3.17	Качественная работа со специализированными программами для 3-d моделирования, с новыми специализированными программами для симуляции звёздного неба, С новыми специализированными программами для создания полнокупольной графики	Единица	Наличие соответствующего подтверждения	1-20	По итогам месяца
3.18	Эффективное освоение новых языков программирования, создание раскадровок, тайминга сценариев, подбор референсов	Единица	Наличие соответствующего подтверждения	1-20	По итогам месяца
3.19	Эффективная оптимизация рендеринга полнокупольных программ, подбор оригинальных визуальных решений для контента	Единица	Наличие соответствующего подтверждения	1-20	По итогам месяца
3.20	Участие в международных и общероссийских кинофестивалях	Единица	Наличие соответствующего подтверждения (грамот, писем, благодарностей, дипломов, отзывов, в том числе информации о деятельности учреждения в средствах массовой информации)	1-30	По факту участия

3.21	Освоение и использование новых методов в работе и новых рецептур приготовления блюд	Единица	При отсутствии нарушений и замечаний	1-10	Не реже двух раз в год
3.22	Качественное и разнообразное приготовление пищи;	Единица	Наличие соответствующего подтверждения	1-15	Ежемесячно
3.23	Соблюдение санитарно-гигиенических требований при производстве кулинарной продукции;	Единица	При отсутствии нарушений и замечаний	1-15	По итогам месяца
3.24	Сохранность столовой посуды, кухонного инвентаря	Единица	Наличие соответствующего подтверждения (не более 15 единиц)	1-10	По итогам месяца
3.25	Подготовка и проведение специальных мероприятий, создающих положительный имидж учреждения	Единица	При отсутствии нарушений и замечаний	1-10	По итогам месяца
3.26	Обеспечение надлежащего состояния кухни, посуды и всего кухонного инвентаря.	Единица	При отсутствии нарушений и замечаний	1-10	По итогам месяца
3.27	Обеспечение бесперебойного функционирования автотранспорта, выполнение требований ГИБДД, пожарной и электробезопасности, охраны труда	Единица	При отсутствии нарушений и замечаний	1-20	По итогам месяца
3.28	Организация работы библиотеки в качестве информационного образовательного центра	Единица	Наличие соответствующего подтверждения	1-15	По итогам месяца
3.29	Высокая читательская активность обучающихся	Единица	Наличие соответствующего подтверждения	1-5	По итогам месяца
3.30	Разработка меню и организация питания детских профильных смен в каникулярный период	Единица	Наличие соответствующего подтверждения	1-10	Один раз в год
3.31	Проведение и обслуживание специальных мероприятий (фуршет, кофе-брейк)	Единица	Наличие соответствующего подтверждения	1-10	По итогам месяца
3.32	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны потребителей	Единица	При отсутствии нарушений и замечаний	1-10	По итогам месяца
3.33	Эффективное участие в семинарах и вебинарах, организованных отделом контроля организации питания и ресурсного обеспечения Департамента образования мэрии города Новосибирска	Единица	Наличие соответствующего подтверждения	1-10	По итогам месяца

Размер надбавки за качество выполняемых работ рассчитывается по следующей



формуле:

$$P = (Скр * Сб),$$

где: Р - размер надбавки за качество выполняемых работ, рублей;  
Скр - сумма баллов по критериям качества работы;  
Сб - стоимость одного балла, рублей.

Стоимость одного балла определяется руководителем учреждения по следующей формуле:

$$Сб = (Сф/Кб),$$

где: Сб - стоимость одного балла, рублей;  
Сф - фактическая стимулирующая часть фонда оплаты труда, рублей;  
Кб - общее количество набранных баллов работниками учреждения.

Критерии оценки качества работ и размеры надбавки за качество выполняемых работ определяются по каждой должности (профессии).

При определении суммы баллов учитывается численность обучающихся (воспитанников) учреждения:

в учреждении дополнительного образования детей - по списочному составу постоянно обучающихся на 1 января.

При этом дети, занимающиеся в нескольких кружках, секциях, группах, в списочном составе обучающихся в учреждениях дополнительного образования детей учитываются 1 раз.

3.18. Размер надбавки за качество выполняемых работ работникам рекомендуется устанавливать не более 300% должностного оклада (оклада).

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

3.20. Выплаты стимулирующего характера могут быть установлены как работникам по основному месту работы, так и работающим по совместительству. Выплаты стимулирующего характера (надбавка за качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы) отменяются или их размер уменьшается при ухудшении качества работы, несвоевременном выполнении заданий, неисполнении или ненадлежащем исполнении должностных обязанностей, нарушении трудовой дисциплины.

3.21. В связи с тем, что выплата стимулирующего характера не является обязательной формой оплаты труда для каждого работника, включение средств на выплаты стимулирующего характера в годовой фонд оплаты труда по всем штатным должностям не является основанием для установления этих выплат стимулирующего характера конкретно каждому работнику учреждения.

3.22. Выплата стимулирующего характера, установленная в соответствии с настоящим Положением, выплачивается одновременно с заработной платой за истекший период в пределах фонда оплаты труда, на основании приказа руководителя учреждения и включается в средний заработок для оплаты ежегодных отпусков и в других случаях, установленных законодательством.

3.23. Размер надбавки за стаж непрерывной работы, выслугу лет работникам устанавливается исходя из продолжительности непрерывной работы в учреждениях по основной должности в следующих рекомендуемых размерах, приведенных в таблице 3.

Таблица 3

№ п.	Стаж работы	Размер надбавки, % должностного оклада (оклада)
1	2	3
1	От 1 года до 5 лет	До 10
2	От 5 до 10 лет	До 15
3	От 10 до 15 лет	До 20
4	От 15 до 20 лет	До 25
5	Свыше 20 лет	До 30

3.24. Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются за месяц, календарный, учебный год с учетом личного вклада работника в общие результаты труда, за выполнение срочных заданий, проведение внеплановых мероприятий, осуществление комплекса мер по модернизации образования, за победу обучающихся (воспитанников), работника в международных, всероссийских, республиканских, областных и городских олимпиадах, конкурсах, соревнованиях, конференциях, проектах, смотрах.

Премияльные выплаты работникам рекомендуется устанавливать в размере не более 100 % от должностного оклада (оклада).

Премияльные выплаты по итогам работы за календарный год устанавливаются при наличии экономии фонда оплаты труда.

#### 4. Выплаты компенсационного характера

4.1. Выплаты компенсационного характера работникам учреждения устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, положением об установлении систем оплаты труда работников муниципальных учреждений города Новосибирска, утвержденным постановлением мэрии города Новосибирска, и настоящим Положением. Размер и условия осуществления выплат компенсационного характера руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с пунктами 3.2 - 3.5.

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

4.3. К выплатам компенсационного характера относятся доплаты за:

- ✓ работу в ночное время в размере не ниже 35 % часовой ставки (оклада) за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов);
- ✓ совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ и выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, с оплатой по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Выполнение руководителями учреждений и их заместителями дополнительной работы в пределах рабочего времени – по совмещению, за пределами рабочего времени – по внутреннему совместительству разрешается: руководителям учреждений – по решению Департамента образования мэрии города Новосибирска с руководителем, заместителям руководителя по решению руководителя учреждения.

Преподавательская работа указанным лицам предоставляется при условии, если учителя, преподаватели, для которых данное образовательное учреждение является

местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

✓ работу в выходные и нерабочие праздничные дни - устанавливается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;

✓ сверхурочную работу за первые два часа в полуторном размере за последующие часы не менее чем в двойном размере. Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, а также работа в детских оздоровительных лагерях, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой;

✓ оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере. Конкретные размеры повышенной оплаты устанавливаются работодателем, с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса РФ, в локальных нормативных актах, либо коллективном договоре, трудовом договоре в зависимости от результатов специальной оценки условий труда:

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

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

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

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

✓ Класс условий труда (опасный) 4 – не менее 12%.

До получения результатов специальной оценки условий труда за работниками сохраняется право на указанную доплату, поскольку условия труда работников не изменились.

Размер доплаты работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленной по результатам проведенной аттестации рабочих мест по условиям труда, сохраняется до истечения срока действия имеющихся результатов аттестации рабочих мест по условиям труда, за исключением случаев проведения внеплановой специальной оценки условий труда или принятия руководителем учреждения решения о проведении специальной оценки условий труда.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной

4.4. Районный коэффициент в размере 1,25 устанавливается на все виды выплат.

4.5. Компенсация расходов работникам, имеющим разъездной характер работы (в связи с работой в учреждении, в филиале или структурном подразделении, расположенном в другой местности от места постоянного проживания) осуществляется по предоставленным работником проездным билетам или в размере, порядке и на условиях установленных коллективным договором.

## **5. Источник формирования стимулирующего фонда МКУ ДО ДЮЦ «Планетарий»**

5.1. Источник формирования поощрительного фонда являются:

– экономия фонда заработной платы;

- иные источники поступления, не противоречащие Уставу учреждения и действующему законодательству.

## **6. Критерии и размеры снижения стимулирующих выплат**

6.1. Выплаты стимулирующего характера частично отменяются при ухудшении показателей в работе на основании приказа руководителя учреждения, в следующих рекомендуемых размерах, приведенных в таблице 4.

**Таблица 4**

N п.	Критерий	Единица измерения	Значение	Оценка, баллы	Периодичность
1	2	3	4	5	6
6.1.	Нарушение трудовой дисциплины	единица	При наличии нарушения	1-30	При наличии нарушения
6.2.	Нарушение правил внутреннего трудового распорядка	единица	При наличии нарушения	1-50	При наличии нарушения
6.3.	Несоблюдение установленного порядка хранения документов и материальных ценностей	единица	При наличии нарушения	1-40	При наличии нарушения
6.5.	Несоблюдение расписания занятий, графиков работы	единица	При наличии нарушения	1-30	При наличии нарушения
6.6.	Необеспечение сохранности имущества, товарно-материальных ценностей, закрепленных за работниками	единица	При наличии нарушения	1-40	При наличии нарушения
6.7.	Несоблюдение правил пожарной безопасности	единица	При наличии нарушения	1-20	При наличии нарушения
6.8.	Невыполнение приказов и распоряжений руководства	единица	При наличии нарушения	1-30	При наличии нарушения
6.9.	За совершение иных нарушений, установленных трудовым законодательством РФ	единица	При наличии нарушения	решение комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников.	При наличии нарушения

## 7. Порядок и условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров

7.1. Заработная плата руководителю учреждения устанавливается при заключении с ним трудовых договоров Департаментом образования мэрии, а их заместителей и главных бухгалтеров – руководителем учреждения .

7.2. Заработная плата руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров учреждений состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

7.3. Размер заработной платы руководителя учреждения устанавливается в трудовом договоре, исходя из утвержденных показателей деятельности и порядка отнесения учреждений к группам по оплате труда, а также в зависимости от сложности выполняемых заданий, итогов работы учреждения.

7.4. Среднемесячная начисленная заработная плата руководителя казенного учреждения с учетом вознаграждения от дохода, полученного от предпринимательской деятельности, не должна превышать среднемесячную начисленную заработную плату работников этого учреждения в зависимости от фактической численности работников:

**Таблица 5**

Фактическая численность работников учреждения, человек	Превышение среднемесячной заработной платы руководителя над среднемесячной заработной платой работников, раз
до 100	до 3,0
101 - 200	до 3,5
201 - 300	до 4,0
301 - 1000	до 4,5
более 1000	до 5,0

В расчет среднемесячной заработной платы работников учреждения не включается заработная плата руководителя, заместителей и главного бухгалтера учреждения.

В случае, если учреждению в соответствии с учредительными документами предоставлено право осуществлять деятельность, приносящую доход, размер выплат стимулирующего характера в пределах фонда оплаты труда, сформированного из средств, полученных от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, руководителю учреждения не может превышать среднего размера выплат руководителям структурных подразделений и специалистам более чем на 30 процентов.

7.5. Предельный фонд оплаты труда руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения рассчитывается по формуле:

$$\text{ПФОТ} = \text{ПМФОТ} * 12,$$

где: ПМФОТ – предельный месячный фонд оплаты труда руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения, рублей.

Предельный месячный фонд оплаты труда руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения рассчитывается суммированием должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, установленных руководителю, его заместителям и главному бухгалтеру в трудовых договорах с ними.

Доплаты заместителям руководителя и главным бухгалтерам учреждений (за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника) не включаются в расчет данного фонда и выплачиваются сверх его пределов.

Предельный фонд оплаты труда руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения рассчитывается ежегодно, утверждается органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя, по согласованию с главным распорядителем бюджетных средств.

7.6. Норматив численности заместителей руководителя учреждения устанавливается в зависимости от фактической численности работников учреждения с учетом особенностей и видов деятельности учреждения и организации управления этой деятельностью:

**Таблица 6**

фактическая численность работников учреждения, чел.	число заместителей руководителя учреждения, ед.
до 25	0
26 - 100	0-1
101-200	до 2
201-300	до 3
301-1000	до 4
более 1000	до 5

При расчете норматива формирования расходов на оплату труда руководителя, его заместителей и главного бухгалтера максимальный размер средств на выплаты стимулирующего характера заместителей руководителя и главного бухгалтера не должен превышать 80% предельного расчетного размера средств на выплаты стимулирующего характера руководителя соответствующего учреждения.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы каждого из заместителей руководителя, главного бухгалтера казенного учреждения и среднемесячной заработной платы работников этого Учреждения не должны превышать 80% от превышения среднемесячной начисленной заработной платы руководителя Учреждения над среднемесячной заработной платой работников Учреждения, рассчитанного в соответствии с пунктом 7.4. настоящего положения.

7.7. Руководителю учреждения выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с Положением о материальном стимулировании руководителей учреждений, которое утверждается приказом Департамента образования мэрии, заместителям руководителя учреждения и главному бухгалтеру - в соответствии с коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, действующими в учреждении, с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество их работы.

7.8. Денежные средства фонда оплаты труда, выделяемые на стимулирование руководителей учреждений, не использованные в течение финансового года, направляются на стимулирование работников учреждения.

Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется в зависимости от группы по оплате труда руководителей:

**Таблица 7**

N п.	Тип и вид учреждения образования	Группа по оплате труда руководителей, баллы			
		I	II	III	IV
1	2	3	4	5	6
1	Учреждения образования (за исключением учреждений, указанных в пунктах 2, 3 и 4 таблицы)	501 и более	От 351 до 500	От 201 до 350	До 200
2	Лицеи и гимназии	401 и более	От 301 до 400	До 300	-
3	Специальные (коррекционные) образовательные учреждения для детей с отклонениями в развитии; оздоровительные образовательные учреждения санаторного типа для детей, нуждающихся в длительном лечении; специальные	351 и более	От 251 до 350	От 151 до 250	До 150

	образовательные учреждения для детей и подростков с девиантным поведением; общеобразовательные школы-интернаты				
4	Муниципальное казенное учреждение города Новосибирска «Отдел технического надзора и развития материально-технической базы образовательных учреждений» (далее – МКУ «ОТН и РМТБОУ»)	2800 и более	1800 - 2800	800 - 1799	Менее 800

Группа по оплате труда устанавливается один раз в год.

7.9. При создании новых учреждений руководителю учреждения на один год устанавливается IV группа по оплате труда.

7.10. При закрытии зданий учреждения на капитальный ремонт или реконструкцию за руководителем учреждения сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

7.11. Размеры должностных окладов заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются на 10-30% ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

7.13. Руководителю учреждения, заместителям руководителя и главному бухгалтеру за работу в ночное время устанавливается доплата в размере 35 % должностного оклада, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время.

7.14. Сверхурочная работа руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера за первые два часа работы оплачивается в полуторном размере, последующие часы - в двойном размере.

7.15. Выполнение руководителем учреждения, его заместителями и главным бухгалтером дополнительной работы при совмещении профессий (должностей) разрешается в случаях замены временно отсутствующего специалиста (на период болезни, отпуска, командировки) по основной деятельности по решению работодателя.

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

7.17. Руководителю учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера, размеры которых определяются с учетом количественных и качественных результатов деятельности учреждения.

7.18. Размер надбавки за ученую степень, почетное звание, соответствующие профилю выполняемой работы, руководителю учреждения устанавливается в соответствии с таблицей 8.

Таблица 8

№ п/п	Надбавка	Размер надбавки, % должностного оклада (оклада)
1	2	3
1	За ученую степень кандидата наук по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)	15
2	За ученую степень доктора наук по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)	20
3	За почетные звания, соответствующие профилю выполняемой работы	15

При наличии у руководителя учреждения права на выплату надбавки по разным основаниям, надбавка устанавливается по одному из оснований по его выбору.

7.19. При наличии у руководителя учреждения двух и более почетных званий, соответствующих профилю выполняемой работы, надбавка устанавливается за одно из них.

7.20. Надбавка за качество выполняемых работ руководителю учреждения устанавливается в соответствии с таблицей 9.

Таблица 9

N п/п	Критерий	Значение	Удельный вес показателя в размере надбавки за качество выполняемых работ в зависимости от типа организации, %					Периодичность установления надбавки
			Образовательные организации			Прочие организации	МКУ "ОТН и РМТБ ОУ"	
			СОШ	ДОУ	дополнительного образования			
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Выполнение планового объема оказываемых муниципальных услуг (работ), установленного муниципальным заданием	100% и выше	10	10	10	22	22	Не реже двух раз в год
2	Сохранение численности обучающихся (воспитанников)	От 99 до 100%	6	6	6	-	-	Не реже двух раз в год
		от 95 до 98%	3	3	3	-	-	
		от 90 до 94%	1	1	1	-	-	
3	Доля работников, прошедших повышение квалификации, профессиональную переподготовку, обучение	Выше 5% от общего количества работающих их	6	6	6	6	6	Не реже двух раз в год
		от 3 до 5% от общего количества работающих их	3	3	3	3	3	
		от 1 до 2% от общего количества работающих их	2	2	2	2	2	



		их						
4	Стабильность коллектива	Доля уволенных работников от общего количества работающих до 3%	8	8	8	8	8	Не реже двух раз в год
		доля уволенных работников от общего количества работающих от 4 до 5%	4	4	4	4	4	
5	Наличие участников (лауреатов и победителей) олимпиад, конкурсов, конференций, фестивалей, проектов, соревнований, смотров, игр	Международный уровень	6	6	6	-	-	Не реже двух раз в год
		всероссийский уровень	3	3	3	-	-	
		региональный или областной уровень	2	2	2	-	-	
		городской (муниципальный) уровень	1	1	1	-	-	
6	Укомплектованность штатной численностью	100% от общей штатной численности	5	5	5	10	10	Не реже двух раз в год
		от 95 до 99% от общей штатной численности	4	4	4	4	4	
		от 90 до 94% от общей штатной	2	2	2	2	2	

		численно сти						
7	Развитие позиционирования деятельности учреждения в открытых источниках, в информационно- телекоммуникационной сети "Интернет" и социальных сетях	еженедел ьно	5	5	5	5	5	Не реже двух раз в год
		ежемесяч но	3	3	3	3	3	
		не менее 1 раза в квартал	1	1	1	1	1	
8	Отсутствие нарушения сроков и качества предоставления всех видов отчетности, информации	Да	5	5	5	5	5	Не реже двух раз в год
		нет	-	-	-	-	-	
9	Положительная (устойчивая) динамика системного привлечения молодых педагогических работников	Доля педагогич еских работник ов в возрасте до 35 лет от общей численно сти педагогич еских работник ов не менее 20%	5	5	5	-	-	Не реже двух раз в го
10	Отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися	Да	2	-	-	-	-	Ежегодн о
		нет	-	-	-	-	-	
11	Доля обучающихся на "хорошо" и "отлично"	Более 90%	3	-	-	-	-	Ежегодн о
		от 85 до 89%	2	-	-	-	-	
		от 80 до 84%	1	-	-	-	-	
12	Наличие реализуемых социокультурных проектов	Федераль ного уровня	5	-	-	-	-	Не реже двух раз в год
		региональ ного уровня	3	-	-	-	-	
13	Предоставление общедоступного и бесплатного	Более 200 человек	5	-	-	-	-	Не реже двух раз в год
		от 101 до	3	-	-	-	-	

	дошкольного образования в общеобразовательной организации	200 человек						
14	Интенсивность работы дошкольной организации	Количество детей более 400 человек	-	15	-	-	-	Не реже двух раз в год
15	Рост средней заработной платы работников учреждения в отчетном году без учета повышения размера заработной платы в соответствии с нормативными правовыми актами Губернатора Новосибирской области и Правительства Новосибирской области	Да	8	8	8	8	8	Ежегодно
		нет	-	-	-	-	-	
		нет	-	-	-	-	-	
16	Создание безопасного, психологически комфортного образовательного пространства	Отсутствие случаев травматизма	3	3	3	3	3	Не реже двух раз в год
		конфликтных ситуаций	3	3	3	3	3	
17	Удельный вес аттестованных работников	От 95 до 100%	6	6	6	6	6	Не реже двух раз в год
		от 90 до 94%	4	4	4	4	4	
		от 80 до 89%	2	2	2	2	2	
18	Удельный вес работников, имеющих высшее профессиональное образование	От 98% и выше	6	6	6	6	6	Не реже двух раз в год
		от 95 до 97%	3	3	3	3	3	
		от 90 до 94%	2	2	2	2	2	
19	Отсутствие обоснованных претензий и жалоб	Да	6	6	6	6	6	Не реже двух раз в год
20	Организация и качественное проведение городских мероприятий для детей и взрослых	Да	-	-	10	10	-	Не реже двух раз в год
21	Ресурсное обеспечение проведения городских мероприятий в	Да	-	-	5	5	-	Не реже двух раз в год

	соответствии с планом департамента образования мэрии города Новосибирска (научно-методическое, культурно-массовое, информационное, консультационное, аналитическое)							
22	Организация проведения текущего и капитального ремонта зданий в учреждениях	Своевременное обследование технического состояния зданий, коммуникаций, оборудования учреждений	-	-	-	-	4	Не реже двух раз в год
		своевременное проведение конкурсных процедур (без предписаний федеральной антимонопольной службы)	-	-	-	-	4	
		своевременная подготовка проектно-сметной документации	-	-	-	-	4	
		обеспечение своевременного проведения работ	-	-	-	-	3	

		подрядчи ками (при отсутствии и замечани й)						
	Итого:		100	100	100	100	100	

Размер надбавки за качество выполняемых работ устанавливается руководителю до 400% должностного оклада.

## 8. Порядок материального стимулирования

8.1. Вопросы материального стимулирования и поощрения рассматриваются администрацией совместно с комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников и оформляются приказом. Доплаты устанавливаются директором МКУ ДО ДЮЦ «Планетарий».

8.2. В пределах экономии фонда оплаты труда заместителю руководителя, главному бухгалтеру и работникам образовательного учреждения могут производиться выплаты социального характера в виде единовременной материальной помощи.

Материальная помощь – выплата, предоставляемая Работнику в особых случаях на основании личного заявления работника либо по предоставлению непосредственного руководителя, где работает нуждающийся.

8.3. Материальная помощь может быть оказана в следующих случаях:

- смерть близких родственников (жены, мужа, детей, родителей либо родных братьев, сестер в случае ведения совместного хозяйства) Работника на основании копий свидетельства о смерти и документа, подтверждающего родственные отношения;

- утрата личного имущества в результате пожара, совершенного преступления или стихийного бедствия на основании справок из соответствующих органов (местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и др.);

- тяжелое заболевание;

- и по другим уважительным причинам на основании письменного заявления работника учреждения.

8.4. В пределах фонда оплаты труда руководителю образовательного учреждения могут производиться выплаты социального характера в виде единовременной материальной помощи.

8.5. Порядок установления, размеры и условия осуществления выплат единовременной материальной помощи руководителю образовательного учреждения устанавливаются в трудовом договоре руководителя с учредителем.

8.6. При отсутствии поступления средств на счет Учреждения на оплату труда из бюджета и иных источников финансирования все или часть стимулирующих и компенсационных выплат могут быть уменьшены, приостановлены или даже отменены на определенный срок приказом.

8.7. Материальное поощрение, выплата доплат руководителю учреждения осуществляется на основании приказа департамента образования мэрии г. Новосибирска.

8.8. Размер материальной помощи определяет руководитель.

8.9. Размеры всех материальных выплат могут определяться в процентном соотношении к ежемесячной заработной плате или к должностному окладу, а также в конкретной денежной сумме.

8.10. Учреждение имеет право вводить не предусмотренные системы и формы оплаты труда, не противоречащие действующему законодательству.

## **9. Заключительные положения**

9.1. Формирование фонда оплаты труда учреждения осуществляется в пределах финансовых средств, предоставляемых учреждению на выполнение муниципального задания в полном объеме.

9.2. Объем средств на оплату труда работников учреждений формируется на календарный год исходя из объема ассигнований бюджета города, бюджетов государственных внебюджетных фондов и средств, поступающих от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности.

9.3. Приказом начальника департамента образования мэрии г. Новосибирска утверждаются годовые (в месяц) фонды оплаты труда учреждениям, исходя из качественных и количественных показателей.

9.4. Департамент образования мэрии г. Новосибирска мэрии вправе в течение финансового года изменять размер фонда оплаты труда учреждений в зависимости от выполнения муниципального задания, количественных и качественных показателей деятельности учреждений.

9.5. Индексация заработной платы работников учреждений производится в соответствии с нормативными документами губернатора Новосибирской области, мэра города Новосибирска.

Согласовано:

Вед. юрисконсульт

Хорошавина Е.Г.

Гл. бухгалтер

Юнкер И.Н.

Прошито, пронумеровано  
И скреплено печатью

30 (тридцать) листа (ов)  
«19.06.2018» г.

И.о. директора МКУ ДО  
ДЮЦ «Планетарий» В.Г. Черепанов

