

МЭРИЯ ГОРОДА НОВОСИБИРСКА

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

От 17.02.2020

№ 548

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 культуры, спорта и молодежной политики мэрии города Новосибирска

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», постановлением мэрии города Новосибирска от 18.09.2019 № 3477 «О Положении об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и определении предельного уровня соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников муниципальных учреждений города Новосибирска», руководствуясь Уставом города Новосибирска, ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить Положение 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 культуры, спорта и молодежной политики мэрии города Новосибирска (приложение).

2. Постановление применяется к отношениям, возникшим с 01.02.2020.

3. Признать утратившими силу постановления мэрии города Новосибирска: от 25.09.2013 № 8932 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент культуры, спорта и молодежной политики мэрии города Новосибирска»;

от 07.10.2014 № 8750 «О внесении изменений в Положение о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент культуры, спорта и молодежной политики мэрии города Новосибирска, утвержденное постановлением мэрии города Новосибирска от 25.09.2013 № 8932»;

от 17.05.2016 № 1955 «О внесении изменений в Положение о системах оплаты труда работникам муниципальных учреждений, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент культуры, спорта и молодежной политики мэрии города Новосибирска, утвержденное постановлением мэрии города Новосибирска от 25.09.2013 № 8932»;

от 22.05.2017 № 2330 «О внесении изменений в Положение о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент культуры, спорта и молодежной политики мэрии города Новосибирска, утвержденное постановлением мэрии города Новосибирска от 25.09.2013 № 8932»;

от 07.11.2018 № 3986 «О внесении изменений в постановление мэрии города Новосибирска от 25.09.2013 № 8932 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент культуры, спорта и молодежной политики мэрии города Новосибирска».

5. Департаменту информационной политики мэрии города Новосибирска обеспечить опубликование постановления.

6. Контроль за исполнением постановления возложить на заместителя мэра города Новосибирска – начальника департамента культуры, спорта и молодежной политики мэрии города Новосибирска.

Мэр города Новосибирска

А. Е Локоть

ПОЛОЖЕНИЕ

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 культуры, спорта и молодежной политики мэрии города Новосибирска

1. Общие положения

1.1. Положение 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 культуры, спорта и молодежной политики мэрии города Новосибирска (далее – Положение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Уставом города Новосибирска, постановлением мэрии города Новосибирска от 18.09.2019 № 3477 «О Положении об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и определении предельного уровня соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников муниципальных учреждений города Новосибирска» и регулирует правоотношения в сфере оплаты труда работников, условия оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент культуры, спорта и молодежной политики мэрии города Новосибирска (далее – учреждения).

1.2. Системы оплаты труда работников учреждений устанавливаются коллективными договорами, 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 и муниципальными правовыми актами города Новосибирска, Положением с учетом государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и мнения соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов) и объединений работодателей.

Локальные нормативные акты учреждения, устанавливающие систему оп-

латы труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

1.3. Условия оплаты труда работника учреждения устанавливаются трудовым договором.

1.4 Условия оплаты труда работников учреждения, в том числе установленные им должностные оклады (оклады), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, их размеры, являются обязательными для включения в трудовые договоры с работниками учреждения.

1.5. Оплата труда работников учреждений, в том числе руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров, включает:

должностной оклад (оклад);

выплаты компенсационного характера;

выплаты стимулирующего характера;

выплаты по районному коэффициенту.

1.6. Фонд оплаты труда работников учреждений (далее – фонд оплаты труда) формируется:

для муниципального казенного учреждения – в пределах объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций муниципального казенного учреждения и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников указанного учреждения;

для муниципального бюджетного, автономного учреждения – в пределах объема субсидий из бюджета города Новосибирска на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) физическим и (или) юридическим лицам и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

При формировании годового фонда оплаты труда учреждения учитываются должностные оклады (оклады), выплаты компенсационного характера, стимулирующего характера и выплаты по районному коэффициенту в пределах объема бюджетных ассигнований департамента культуры, спорта и молодежной политики мэрии города Новосибирска (далее – департамент) в соответствии с решением Совета депутатов города Новосибирска о бюджете города Новосибирска на очередной финансовый год и плановый период и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.7. Доля расходов на оплату труда основного персонала в фонде оплаты труда не может составлять менее 60 %.

К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение целей деятельности, определенных уставом учреждения, а также их непосредственные руководители.

Перечень должностей, профессий работников, относящихся к основному персоналу, приведен в приложении 1 к Положению.

1.8. Оплата труда работников учреждения, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или не полной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров оплаты труда работников учреждения по основной должности, а также должности, замещаемой в по-

рядке совместительства, производится отдельно по каждой из указанных должностей.

1.9. Индексация заработной платы работников учреждений производится в соответствии с постановлением мэрии города Новосибирска.

2. Порядок установления должностных окладов (окладов)

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

2.2. По должностям руководителей, специалистов, служащих и профессиям рабочих, не включенным в профессиональные квалификационные группы, размеры должностных окладов устанавливаются в зависимости от сложности труда, а также требований к образованию, обучению и опыту практической работы, которые необходимы для осуществления соответствующих трудовых функций.

2.3. Работникам учреждения сферы благоустройства городской среды с повременной оплатой труда, включая работников, труд которых непосредственно связан с управлением транспортными средствами или управлением движением транспортных средств, заработная плата рассчитывается с применением часовой тарифной ставки.

Расчет часовой тарифной ставки производится исходя из должностного оклада (оклада) работника и нормы рабочего времени за месяц, исчисленной в соответствии с Порядком исчисления нормы рабочего времени на определенные календарные периоды времени (месяц, квартал, год) в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени в неделю, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 13.08.2009 № 588-н.

2.4. Работникам учреждения сферы благоустройства городской среды со сдельной оплатой труда заработная плата рассчитывается с применением сдельных расценок.

Расчет сдельных расценок производится с учетом нормативной трудоемкости по видам работ и окладов работников по соответствующим профессиям.

Сдельная расценка - размер оплаты по установленным нормам за изготовление единицы продукции или выполнение определенной производственной операции, которая определяется путем деления часовой (дневной) тарифной ставки, соответствующей разряду выполняемой работы, на часовую (дневную) норму выработки либо путем умножения часовой тарифной ставки, соответствующей разряду выполняемой работы, на установленную норму времени в часах. Фактический сдельный заработок работника определяется путем умножения сдельной расценки на фактическую выработку работника.

2.5. Наименования должностей и профессий работников учреждений и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и

профессий рабочих, Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих, или соответствующим положениям профессиональных стандартов.

2.6. Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных требованиями к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, назначаются на соответствующие должности по решению аттестационной комиссии.

2.7. Должностной оклад (оклад), тарифная ставка в трудовом договоре устанавливается в соответствии со штатным расписанием учреждения.

3. Порядок установления заработной платы тренеров

3.1. Продолжительность рабочего времени для лиц, осуществляющих спортивную подготовку в соответствии с федеральными стандартами спортивной подготовки по видам спорта, устанавливается исходя из продолжительности рабочего времени 40 часов в неделю, при работе по совместительству – до 20 часов в неделю.

Рабочее время тренера состоит не только из фактически отработанного времени со спортсменами (непосредственно тренерской работы), но и другой части работы, требующей затрат рабочего времени, не конкретизированного по количеству часов, вытекающего из его должностных обязанностей (иная работа тренера).

Тренерам рекомендуется устанавливать должностной оклад (оклад) за норму часов непосредственно тренерской работы 24 часа в неделю.

В рабочее время тренеров, кроме непосредственно тренерской работы, включается иная работа тренера: индивидуальная работа со спортсменами, научная, исследовательская работа, а также другая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, – методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами спортивных, и иных мероприятий, проводимых со спортсменами, участие в работе коллегиальных органов управления организацией.

Соотношение непосредственно тренерской и иной работы тренера в пределах рабочей недели или тренировочного периода (спортивного сезона) определяется соответствующим локальным нормативным актом учреждения, с учетом программы спортивной подготовки, специальности и квалификации работника. В локальном нормативном акте учреждения рекомендуется предусмотреть не менее 60 % рабочего времени для использования на непосредственно тренерскую работу.

По видам спорта, по которым федеральными стандартами спортивной подготовки предусмотрено привлечение к тренировочному процессу, кроме основного тренера, тренеров по смежным видам спорта, хореографов и (или) концертмейстеров в пределах часов годового тренировочного плана, при условии одновременной работы со спортсменами, оплата труда каждого тренера по смежным видам спорта не должна превышать 50 % норматива оплаты труда, предусмотренного для основного тренера.

3.2. Оплата труда тренеров производится по нормативам оплаты труда за подготовку одного спортсмена на этапах спортивной подготовки в соответствии с таблицей 1.

Таблица 1

№ п/п	Этап спортивной подготовки	Период	Норматив оплаты труда тренера за подготовку одного спортсмена, % от должностного оклада				
			Группа видов спорта				
			I	II	III	IV	V
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Начальной подготовки	До одного года	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5
		свыше года	5,9	5,1	4,2	3,4	3,4
2	Тренировочный (этап спортивной специализации)	Начальной специализации	8	7,2	6,4	5,6	5,6
		углубленной специализации	13,6	12	11,2	9,6	9,6
3	Совершенствования спортивного мастерства	Весь период	20,8	19,2	17,6	15,2	15,2
4	Высшего спортивного мастерства	Весь период	34,4	31,2	28	24,8	24,8

Виды спорта распределяются по группам в следующем порядке:

к I группе относятся базовые виды спорта, кроме командных игровых видов;
 ко II группе относятся все другие виды спорта, не отнесенные к I, III, IV и V группам;

к III группе относятся командные игровые виды спорта, являющиеся базовыми;

к IV группе относятся командные игровые виды спорта, не являющиеся базовыми;

к V группе относятся виды спорта (спортивные дисциплины) с недостаточно высоким уровнем соревновательной конкуренции в Новосибирской области.

Адаптивные виды спорта распределяются по группам в следующем порядке:

к I группе относятся спортивные дисциплины базовых видов спорта, кроме командных игровых дисциплин;

ко II группе относятся все другие виды спорта, не отнесенные к I, III, IV и V группам;

к III группе относятся командные игровые дисциплины базовых видов спорта;

к IV группе относятся командные игровые дисциплины видов спорта, не являющихся базовыми;

к V группе относятся виды спорта (спортивные дисциплины) с недостаточно высоким уровнем соревновательной конкуренции в Новосибирской области.

Уровень соревновательной конкуренции определяется по одному или нескольким следующим показателям:

отсутствие более двух лет чемпионата (первенства) Новосибирской области по данному виду спорта (спортивной дисциплине);

в проводимых официальных спортивных соревнованиях на муниципальном уровне или межмуниципальном уровне принимает участие недостаточное количество участников для выполнения спортивных разрядов по данному виду спорта, спортивной дисциплине;

в течение более трех лет на официальных спортивных соревнованиях муниципального уровня и (или) уровня Новосибирской области не выполняются нормативы выше второго спортивного разряда по данному виду спорта (спортивной дисциплине).

Тренеру, принявшему спортсмена (команду) от другого тренера, устанавливается норматив оплаты труда, соответствующий этапу спортивной подготовки спортсмена в соответствии с показателями таблицы 1.

4. Выплаты компенсационного характера

4.1. Выплаты компенсационного характера работникам устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Положением 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, утвержденным постановлением мэрии города Новосибирска от 18.09.2019 № 3477, и Положением.

4.2. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера работнику учреждения устанавливаются трудовым договором в соответствии с коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом учреждения, разработанным в соответствии с Положением.

4.3. Работникам учреждений могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

доплата за работу в ночное время;

доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

доплата за сверхурочную работу;

доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

доплата за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;

доплата, связанная с особенностями деятельности отдельных видов учреждений и отдельных категорий работников.

Размер и условия осуществления выплат компенсационного характера руководителю учреждения устанавливаются в соответствии с пунктами 6.10 – 6.13

Положения.

4.4. Доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьями 92, 117 и 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Руководитель муниципального учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда». В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, выплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда не устанавливается.

Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается по результатам специальной оценки условий труда в размере не менее 4 % должностного оклада (оклада, часовой тарифной ставки).

4.5. Доплату за работу в ночное время рекомендуется устанавливать в размере не более 40 % часовой тарифной ставки, должностного оклада (оклада), рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22.00 часов до 6.00 часов.

4.6. Работу в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.7. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.8. 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 % должностного оклада (оклада), часовой тарифной ставки по совмещаемой должности.

4.9. Доплата за работу со сведениями, составляющими государственную тайну устанавливаются приказом руководителя учреждения работникам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 18.09.2006 № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны»

4.10. К доплатам, связанным с особенностями деятельности учреждения и отдельных категорий работников, относятся:

4.10.1. Доплаты за ведение библиотечных электронных баз данных и (или) библиотечное обслуживание отдельных категорий граждан (инвалидов, пенсио-

неров, ветеранов, многодетных семей) в размере 3000,0 рубля работникам муниципальных библиотек, замещающим следующие должности: главный библиотекарь, библиотекарь, главный библиограф, библиограф, методист централизованной библиотечной системы, библиотеки, редактор централизованной библиотечной системы, библиотеки;

доплаты за культурно-досуговое обслуживание отдельных категорий граждан (инвалидов, пенсионеров, ветеранов, многодетных семей) и (или) внестационарное культурно-досуговое обслуживание населения в размере 3000,0 рубля работникам муниципальных учреждений культуры, замещающим следующие должности: режиссер, звукорежиссер, методист клубного учреждения и других аналогичных организаций, балетмейстер, хормейстер, аккомпаниатор, руководитель кружка, руководитель музыкальной части дискотеки, руководитель любительского объединения, руководитель кружка, культурорганизатор, распорядитель танцевальных вечеров, дирижер.

4.10.2. Доплаты за особенности деятельности отдельных категорий работников учреждения сферы благоустройства городской среды устанавливаются в размере 20 % должностного оклада (оклада, часовой тарифной ставки):

за руководство бригадой, уборочным комплексом;
стажировку вновь принятых сотрудников.

Доплаты за особенности деятельности отдельных категорий работников устанавливаются в размере 30 % должностного оклада (оклада, часовой тарифной ставки):

за работу по графику в режиме труда с разделением дня на части в связи с неодинаковой интенсивностью рабочего дня.

4.11. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются трудовым договором в соответствии с коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом учреждения, разработанным в соответствии с Положением.

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

5. Выплаты стимулирующего характера

5.1. В целях стимулирования работников к повышению качества выполняемой работы, а также их поощрения за выполненную работу в учреждениях в пределах средств, предусмотренных на оплату труда, устанавливаются стимулирующие выплаты.

Размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников, с учетом перечня видов стимулирующих выплат, установленных Положением.

Размер и условия осуществления выплат стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются в соответствии с пунктами 6.14 – 6.21 Положения.

5.2. Работникам учреждений могут быть установлены следующие выплаты

стимулирующего характера:

надбавка за ученую степень;

надбавка за почетные звания, соответствующие профилю выполняемой работы;

надбавка за продолжительность непрерывной работы;

надбавка за качественные показатели эффективности деятельности;

премии за выполнение важных и особо важных заданий;

премии по итогам календарного периода.

Размеры надбавки за качественные показатели эффективности деятельности работникам учреждения определяются решением комиссии по установлению выплат стимулирующего характера работникам, созданной в учреждении, и устанавливаются приказом руководителя учреждения.

5.3. Надбавку за ученую степень, надбавку за почетные звания, соответствующее профилю выполняемой работы, рекомендуется устанавливать:

в размере 10 % должностного оклада (оклада, часовой тарифной ставки) – работникам, имеющим ученую степень кандидата наук, почетные звания «Заслуженный работник культуры Российской Федерации», «Заслуженный деятель искусств Российской Федерации», «Заслуженный артист Российской Федерации» и работающим по соответствующему профилю;

в размере 15 % должностного оклада (оклада, часовой тарифной ставки) – работникам, имеющим почетное спортивное звание «Почетный спортивный судья России» и работающим по соответствующему профилю;

в размере 20 % должностного оклада (оклада, часовой тарифной ставки) – работникам, имеющим ученую степень доктора наук, звание «Народный артист Российской Федерации», почетные звания «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации (СССР и союзных республик, входивших в состав СССР)», «Заслуженный лесовод Российской Федерации», «Заслуженный агроном Российской Федерации», почетные спортивные звания «Заслуженный мастер спорта России», «Заслуженный тренер России (СССР)», спортивные звания «Мастер спорта России (СССР) международного класса», «Гроссмейстер по шахматам (шашкам) России (СССР)» и работающим по соответствующему профилю.

5.4. Надбавка за продолжительность непрерывной работы устанавливается работникам учреждений в зависимости от продолжительности непрерывной работы в муниципальных учреждениях и предприятиях города Новосибирска в сфере культуры, спорта, молодежной политики, благоустройства городской среды, в иных муниципальных учреждениях, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент, в соответствии с рекомендуемыми размерами, указанными в таблице 2.

№ п/п	Продолжительность непрерывной работы	Размер надбавки, % должностного оклада (оклада), часовой тарифной ставки
1	2	3
1	От 1 года до 5 лет	5
2	От 5 до 10 лет	10
3	От 10 до 20 лет	20
4	От 20 лет и более	30

В качестве непрерывной работы учитывается продолжительность работы в муниципальных учреждениях и предприятиях города Новосибирска в сфере культуры, спорта, молодежной политики, благоустройства городской среды, в иных муниципальных учреждениях, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент, при условии перерыва в работе не более 30 календарных дней.

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

Конкретные качественные показатели эффективности деятельности и размеры надбавки за качественные показатели эффективности деятельности:

устанавливаются учреждением самостоятельно по каждой должности (профессии), за исключением руководителя учреждения;

закрепляются коллективным договором, соглашениями, локальным нормативным актом учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников и устанавливаются в трудовом договоре с работником.

Качественные показатели эффективности деятельности работников должны быть направлены на эффективное выполнение их должностных (профессиональных) обязанностей, а также должны быть проверяемы и измеримы.

5.5.1. Размеры надбавки за качественные показатели эффективности деятельности работнику учреждения определяются решением комиссии по установлению выплат стимулирующего характера работникам, созданной в учреждении, ежемесячно и устанавливаются приказом руководителя учреждения в соответствии с рекомендуемыми качественными показателями эффективности деятельности учреждения, определяемыми по каждой должности (профессии):

выполнение показателей, характеризующих количество и качество оказываемых муниципальных услуг (работ);

отсутствие не исполненных в установленный срок письменных поручений руководителя учреждения;

соблюдение законодательства по размещению муниципального заказа;

отсутствие фактов нарушения требований законодательства в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения муниципальных нужд;

отсутствие фактов нарушения сроков размещения информации о закупках

на официальных сайтах, электронных площадках;

- соблюдение технологического процесса при производстве работ;
- соблюдение правил дорожного движения при производстве работ;
- отсутствие фактов превышения норм расходования горюче-смазочных материалов;
- выполнение нормированного, технического задания качественно и в срок с учетом отработки планового фонда рабочего времени в месяц (фактически отработанных часов на линии для водителей, механизаторов);
- сохранность закрепленной автомобильной техники, инструмента, инвентаря;
- отсутствие штрафов за нарушение Правил дорожного движения;
- своевременное и достоверное оформление заявок, путевых листов и другой профильной документации;
- отсутствие замечаний по срокам и качеству уборки закрепленных помещений, территории;
- отсутствие фактов порчи и потери закрепленного имущества (инструмента, инвентаря);
- обеспечение безаварийной деятельности учреждения;
- отсутствие фактов нарушений сроков и порядка представления бюджетной, налоговой отчетности в контролирующие органы, документов, информации, отчетов;
- отсутствие обоснованных претензий, жалоб и отрицательных отзывов населения, получателей услуг, работников учреждения;
- отсутствие просроченной дебиторской (кредиторской) задолженности;
- отсутствие замечаний контролирующих надзорных органов по результатам проверок;
- участие в профессиональных конкурсах;
- разработка и реализация авторских программ, реализация инновационных методик, технологий (при наличии экспертного сопровождения);
- обеспечение сохранности контингента обучающихся в школах, участников самодеятельных коллективов в культурно-досуговых учреждениях;
- наличие призеров в творческих выставках, конкурсах, фестивалях, олимпиадах, в спортивных соревнованиях и других видах;
- успешная подготовка обучающихся и участников самодеятельных коллективов к поступлению в профессиональные учебные заведения сферы культуры;
- исполнение плана текущих и капитальных ремонтов за отчетный период;
- исполнение плана мероприятий по обеспечению пожарной безопасности, плана антитеррористических мероприятий по обеспечению безопасности учреждения, плана мероприятий по обеспечению техники безопасности в учреждении;
- обеспечение учреждения квалифицированными кадрами.

5.5.2. Работникам учреждения, осуществляющего спортивную подготовку, непосредственно участвующим в процессе подготовки спортсмена, рекомендуется устанавливать надбавку за качественные показатели эффективности деятельности – за результативную подготовку одного спортсмена (команды).

Надбавку за результативную подготовку спортсмена (команды) рекомендуется устанавливать в процентах к должностному окладу (окладу) работника по

наивысшему статусу официальных спортивных соревнований в том же календарном году, в котором показан спортивный результат, на основании протоколов или выписки из протоколов спортивных соревнований.

Надбавка за результативную подготовку спортсмена (команды) действует:

по Всемирной Универсиаде, Спартакиаде учащихся России, Спартакиаде молодежи России - в течение двух лет;

по Олимпийским играм, Сурдлимпийским играм, Паралимпийским играм - в течение четырех лет;

по остальным соревнованиям – в течение одного года

5.5.3. Размер надбавки за качественные показатели эффективности деятельности рекомендуется устанавливать:

работникам учреждений сферы культуры – не более 500 % должностного оклада (оклада);

работникам учреждений сферы физической культуры и спорта (кроме высококвалифицированных спортсменов и их тренеров, определенных в абзаце четвертом настоящего пункта) – не более 550 % должностного оклада (оклада);

высококвалифицированным спортсменам, представляющим Новосибирскую область и выступающим на официальных соревнованиях в составе спортивных сборных команд Российской Федерации или спортивных сборных команд Новосибирской области, а также их тренерам, за первое, второе и третье места на официальных международных соревнованиях – не более 1950 % должностного оклада (оклада);

работникам сферы молодежной политики – не более 400 % должностного оклада (оклада);

работникам учреждения, осуществляющего технический надзор, учреждения, осуществляющего функции методического обеспечения деятельности муниципальных организаций культуры, спорта и молодежной политики, – не более 590 % должностного оклада (оклада);

работникам учреждения сферы благоустройства городской среды – не более 235 % должностного оклада (оклада, часовой тарифной ставки, сдельной расценки).

5.6. Премия за выполнение важных и особо важных заданий.

Для премии за выполнение важных и особо важных заданий необходимо наличие поручения руководителя учреждения конкретному работнику (работникам) выполнить важную (особо важную) работу в установленный срок. Данное поручение должно быть обоснованным и оформлено локальным нормативным актом руководителя учреждения. Решение о выплате единовременной премии за выполнение важных и особо важных работ и ее размере принимается руководителем учреждения и оформляется локальным нормативным актом.

Премия за выполнение важных и особо важных заданий работникам учреждения максимальным размером не ограничивается.

Премия за выполнение важных и особо важных заданий устанавливается приказом руководителя учреждения в случае наличия экономии фонда оплаты труда, утвержденного на текущий финансовый год.

5.7. Премии по итогам календарного периода устанавливаются приказом руководителя учреждения.

5.7.1. Премия по итогам работы за соответствующий период (месяц, квартал, год) устанавливается с учетом личного вклада работника в общий результат труда при отсутствии нарушений исполнительской дисциплины в процентах от должностного оклада (оклада, часовой тарифной ставки).

Порядок и условия выплаты премии по итогам календарного периода устанавливаются локальным нормативным актом руководителя учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

Премия по итогам календарного периода за год устанавливается приказом руководителя при наличии экономии фонда оплаты труда и максимальным размером не ограничивается.

5.7.2. Премия по итогам работы за соответствующий период в зимний период с 15 октября до 15 апреля устанавливается за интенсивность и напряженность с учетом фактически отработанного времени на линии и выполнения сменного задания в рекомендуемом размере не более 200 % должностного (оклада), часовой тарифной ставки для работников учреждений сферы благоустройства городской среды: водителям спецтехники, механизаторам, рабочим, осуществляющим работы по текущему зимнему содержанию дорог, агрономам, начальникам дорожно-эксплуатационного участка, рабочим зеленого строительства, рабочим зеленого хозяйства, мастерам ремонтно-механической мастерской, рабочим с нормальными условиями труда (отсутствие вредных условий труда), механикам.

5.8. Рекомендуемая доля премии по итогам календарного периода (месяц, квартал) не должна превышать 30 % в фонде стимулирующих выплат учреждения.

5.9. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера работникам определяются учреждением самостоятельно в соответствии с Положением 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, утвержденным постановлением мэрии города Новосибирска от 18.09.2019 № 3477, и настоящим Положением в пределах фонда оплаты труда, в том числе за счет средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

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

6. Условия оплаты труда руководителей учреждений, заместителей руководителей, главных бухгалтеров учреждений

6.1. Условия оплаты труда руководителей учреждений устанавливаются при заключении с ними трудовых договоров и издании на их основании приказа заместителя мэра города Новосибирска – начальника департамента.

Трудовой договор заключается в соответствии с типовой формой трудового

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

6.2. Условия оплаты труда заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения устанавливаются трудовым договором между руководителем учреждения и заместителями руководителя учреждения, главным бухгалтером учреждения в соответствии с Положением и коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом учреждения.

6.3. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается с учетом группы по оплате труда руководителей, к которой отнесено учреждение.

6.4. Критерии отнесения учреждений сферы культуры к группе по оплате труда руководителей.

6.4.1. Группа по оплате труда руководителей библиотек определяется в соответствии с таблицей 3.

Таблица 3

№ п/п	Наименование критерия	Группа по оплате труда руководителей			
		I	II	III	IV
1	2	3	4	5	6
1	Число книговыдач, тыс. экземпляров	Более 1500	1000 - 1500	300 - 999	Менее 300

6.4.2. Группа по оплате труда руководителей домов и дворцов культуры определяется в соответствии с суммой баллов (таблица 4).

Таблица 4

№ п/п	Группа по оплате труда руководителей			
	I	II	III	IV
1	2	3	4	5
1	Более 2500	2100 - 2500	1600 - 2099	Менее 1600

Сумма баллов определяется в соответствии с таблицей 5.

Таблица 5

№ п/п	Критерий	Количество баллов
1	2	3
1	Количество клубных формирований	5 за одно клубное формирование, действующее в течение года
2	Количество коллективов, имеющих звание «народный», «образцовый»	10 за каждый коллектив

1	2	3
3	Количество концертов, данных коллективами художественной самодеятельности, имеющими звание «народный», «образцовый»	1 за каждый концерт
4	Участие творческих коллективов в смотрах, фестивалях, конкурсах:	
	международных	15 за каждое участие
	всероссийских	10 за каждое участие
	межрегиональных	5 за каждое участие
	региональных (областных)	4 за каждое участие
	городских	3 за каждое участие
	районных	2 за каждое участие
5	Количество участников клубных формирований	5 за каждые 20 участников
6	Объем доходов от предпринимательской и иной деятельности, приносящей доход (без учета арендной платы)	5 за каждые 10,0 тыс. рублей
7	Объем привлеченных учреждением дополнительных целевых средств (пожертвования, гранты), включая стоимость материальных ценностей, безвозмездно переданных учреждению	20 за каждые 50,0 тыс. рублей
8	Количество работников (фактическая численность)	1 за каждого работника
9	Наличие земельного участка	1 за каждые 100 кв. м
10	Наличие оборудованных и используемых в работе:	
	хореографических залов	1 за каждый зал
	выставочных залов	1 за каждый зал
	спортивных залов	1 за каждый зал
	зрительных залов с посадочными местами:	
	до 100	5
	от 100 до 200	10
	от 200 до 300	15
	от 300 и больше	20
11	Наличие оборудованной и используемой в работе студии звукозаписи	20
12	Организация и проведение социально значимых культурно-досуговых мероприятий:	
	международных, всероссийских	20 за каждое мероприятие
	региональных (областных)	15 за каждое мероприятие
	городских	10 за каждое мероприятие
	районных	5 за каждое мероприятие
13	Организация взаимодействия учреждения с	10 за каждую организацию

1	2	3
	общественными объединениями, национально-культурными автономиями и организациями	

6.4.3. Группа по оплате труда руководителей парков культуры и отдыха определяется в соответствии с суммой баллов (таблица 6).

Таблица 6

№ п/п	Группа по оплате труда руководителей			
	I	II	III	IV
1	2	3	4	5
1	Более 2300	1800 - 2300	1400 - 1799	Менее 1400

Сумма баллов определяется в соответствии с таблицей 7.

Таблица 7

№ п/п	Критерий	Количество баллов
1	2	3
1	Количество действующих досуговых объектов	15 за каждый объект
2	Количество действующих сложных механизированных аттракционов	10 за каждый аттракцион
3	Количество действующих кафе, торговых точек	10 за каждый объект
4	Наличие инфраструктуры для проведения мероприятий:	
	сценическая площадка	30 при наличии
	звуковое и световое оборудование	20 при наличии
5	Наличие спортивной инфраструктуры:	
	спортивные площадки	30 за каждую площадку
	велодорожки	30 при наличии
	прокат спортивного инвентаря	20 при наличии
6	Количество культурно-массовых мероприятий:	
	международных, всероссийских, межрегиональных, региональных (областных)	15 за каждое мероприятие
	городских	10 за каждое мероприятие
	районных	5 за каждое мероприятие
7	Объем доходов от предпринимательской и иной деятельности, приносящей доход (без учета арендной платы)	5 за каждые 10,0 тыс. рублей

1	2	3
8	Объем привлеченных учреждением дополнительных целевых средств (гранты, пожертвования), включая стоимость материальных ценностей, безвозмездно переданных учреждению	20 за каждые 50,0 тыс. рублей
9	Наличие земельного участка	3 за каждый 1 га

6.4.4. Группа по оплате труда руководителей учреждений дополнительного образования сферы культуры - детских музыкальных, художественных школ и школ искусств определяется в соответствии с суммой баллов (таблица 8).

Таблица 8

№ п/п	Группа по оплате труда руководителей			
	I	II	III	IV
1	2	3	4	5
1	Более 1200	900 - 1200	600 - 899	Менее 600

Сумма баллов определяется в соответствии с таблицей 9.

Таблица 9

№ п/п	Критерий	Количество баллов
1	2	3
1	Количество учащихся, за исключением учащихся, получающих платные образовательные услуги	0,5 за каждого учащегося
2	Количество работников (фактическая численность)	1 за каждого работающего
	имеющих дополнительно:	
	1 квалификационную категорию высшую квалификационную категорию	0,5 за каждого работника 1 за каждого работника
3	Наличие творческих коллективов (ансамблей, хоров, оркестров, театральных, хореографических), выступающих за пределами учреждения	7 за каждый коллектив численностью менее 10 человек
		10 за каждый коллектив численностью от 10 человек
4	Наличие специализированных оборудованных классов	5 за каждый класс
5	Наличие оборудованного функционирующего концертного (выставочного) зала	10 за каждую единицу
6	Наличие оборудованного хранилища музыкальных инструментов, гипсовых слеп-	10 за каждую единицу

1	2	3
	ков, натюрмортного и методического фондов, костюмов (со стеллажами, кронштейнами, подставками и другими приспособлениями)	
7	Наличие мастерской по реставрации, ремонту, настройке музыкальных инструментов, осветительной, звуковой и другой аппаратуры, оборудованной студии звукозаписи, багетной мастерской, мастерской для ремонта и реставрации натурального фонда	15 за каждую единицу
8	Двухсменность	5
9	Многопрофильность учреждения (для музыкальных школ, школ искусств)	1 за каждую специализацию
10	Узкопрофильность учреждения (для художественных и хоровых школ)	10
11	Подготовка выпускников в профильные профессиональные образовательные организации и образовательные организации высшего образования	5 за каждого поступившего в учебном году
12	Наличие лауреатов и дипломантов по итогам участия в конкурсах из числа обучающихся и работников:	За каждого лауреата, дипломанта
	международный, всероссийский	5
	региональный (областной), городской	3
	районный	1
13	Наличие стипендиатов:	За каждого стипендиата
	федеральный, областной, городской уровень	10
	прочие (от депутатов, организаций)	3
14	Издательская, методическая деятельность, научно-практические конференции, чтения	2 за каждый изданный материал/статью (за исключением публикаций в СМИ), участие с докладом в научно-практических конференциях (чтениях) 10 за каждый сборник работ (не менее 50 страниц), организацию научно-практических конференций (чтений)
15	Организация прохождения практики студентами профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования	7 за каждого человека

1	2	3
16	Объем привлеченных учреждением дополнительных целевых средств (пожертвования, гранты), включая стоимость материальных ценностей, безвозмездно переданных учреждению	3 за каждые 50,0 тыс. рублей
17	Наличие помещения, в том числе:	
	отдельно стоящее здание	20 за каждую единицу
	встроенно-пристроенное (при наличии отдельного теплоузла и отдельных коммуникаций)	10 за каждую единицу
18	Наличие дополнительных учебных площадок (указанных в лицензии) на базе других учреждений	20 - до 100 человек
		30 - от 101 до 200 человек
		50 - свыше 200 человек
19	Наличие земельного участка	1 за каждые 100 кв. м

6.4.5. Группа по оплате труда руководителей музеев определяется в соответствии с суммой баллов (таблица 10).

Таблица 10

№ п/п	Группа по оплате труда руководителей			
	I	II	III	IV
1	2	3	4	5
1	Более 1000	750 - 1000	500 - 749	Менее 500

Сумма баллов определяется в соответствии с таблицей 11.

Таблица 11

№ п/п	Критерий	Количество баллов
1	2	3
1	Число музейных предметов основного фонда:	
	исторические и краеведческие музеи	1 за каждые 200 музейных предметов
	художественные (изобразительные и другие виды искусств) музеи	1 за каждые 10 музейных предметов
	литературные, мемориальные музеи и другие учреждения музейного типа	1 за каждые 10 музейных предметов
2	Число музейных предметов научно-вспомогательного фонда:	
	исторические и краеведческие музеи	1 за каждые 300 музейных предметов
	художественные (изобразительные и	1 за каждые 15 музейных пред-

1	2	3
	другие виды искусств) музеи	метов
	литературные, мемориальные музеи и другие учреждения музейного типа	1 за каждые 15 музейных предметов
3	Число экспонатов, выставленных для обозрения на постоянных (экспозиции) и временных выставках:	
	исторические и краеведческие музеи	1 за каждые 100 музейных предметов
	художественные (изобразительные и другие виды искусств) музеи	1 за каждые 30 музейных предметов
	литературные, мемориальные музеи и другие учреждения музейного типа	1 за каждые 30 музейных предметов
4	Число посетителей	3 за каждые 5 тыс. посетителей
5	Количество культурно-просветительных мероприятий, организуемых музеем	1 за каждые 10 мероприятий
6	Количество видов платных услуг, оказываемых населению	1 за каждый вид услуг
7	Количество учреждений, которым оказывалась методическая помощь	1 за каждое учреждение
8	Организация прохождения практики студентами профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования	1 за каждого человека
9	Издательская деятельность, научно-практические конференции, чтения, создание фильмов	2 за каждый изданный материал (статью), участие в научно-практических конференциях (чтениях), за каждый созданный фильм
		10 за каждый сборник работ (не менее 50 страниц), организацию научно-практических конференций (чтений)

6.4.6. Группа по оплате труда руководителей театров определяется в соответствии с суммой баллов (таблица 12).

Таблица 12

№ п/п	Группа по оплате труда руководителей			
	I	II	III	IV
1	2	3	4	5
1	Более 500	450 - 500	400 - 449	Менее 400

Сумма баллов определяется в соответствии с таблицей 13.

Таблица 13

№ п/п	Критерий	Количество баллов
1	2	3
1	Количество показанных спектаклей	1 за каждый показанный спектакль
2	Количество зрителей	11 за каждую тысячу зрителей
3	Количество созданных спектаклей	50 за каждый созданный спектакль

6.4.7. Группа по оплате труда руководителей оркестров определяется в соответствии с суммой баллов (таблица 14).

Таблица 14

№ п/п	Группа по оплате труда руководителей			
	I	II	III	IV
1	2	3	4	5
1	Более 500	450 - 500	400 - 449	Менее 400

Сумма баллов определяется в соответствии с таблицей 15.

Таблица 15

№ п/п	Критерий	Количество баллов
1	2	3
1	Количество показанных концертов	10 за каждый показанный концерт
2	Количество обновленных произведений в репертуаре	4 за каждое новое произведение в репертуаре

6.4.8. Группа по оплате труда руководителей киностудий определяется в соответствии с суммой баллов (таблица 16).

Таблица 16

№ п/п	Группа по оплате труда руководителей			
	I	II	III	IV
1	2	3	4	5
1	Более 500	450 - 500	400 - 449	Менее 400

Сумма баллов определяется в соответствии с таблицей 17.

Таблица 17

№ п/п	Критерий	Количество баллов
1	2	3
1	Количество клубных формирований	5 за каждое клубное формирование, действующее в течение года
2	Число участников клубных формирований	1 за каждого участника
3	Наличие лауреатов и дипломантов по итогам участия в фестивалях и конкурсах	3 за каждый диплом
4	Число проведенных культурно-досуговых и информационно-просветительских мероприятий	3 за каждые 10 мероприятий

6.4.9. Группа по оплате труда руководителей учреждений культуры, за исключением учреждений дополнительного образования, библиотек, домов и дворцов культуры, театров, оркестров, музеев, киностудий, парков культуры и отдыха, определяется в соответствии с таблицей 18.

Таблица 18

№ п/п	Критерий	Группа по оплате труда
1	2	3
1	Проведение не менее 25 мероприятий	I
2	Проведение не менее 20 мероприятий	II
3	Проведение не менее 15 мероприятий	III
4	Проведение менее 10 мероприятий	IV

6.5. Критерии отнесения учреждений сферы физической культуры и спорта к группе по оплате труда руководителей.

6.5.1. Группа по оплате труда руководителей учреждений, осуществляющих спортивную подготовку (спортивные школы олимпийского резерва (далее - СШОР), спортивные школы (далее – СШ), определяется в соответствии с суммой баллов (таблица 19).

Таблица 19

№ п/п	Учреждение, осуществляющее спортивную подготовку	Группа по оплате труда руководителей			
		I	II	III	IV

1	2	3	4	5	6
1	СШ, СШОР (многопрофильные – при осуществлении учреждением деятельности по двум и более видам спорта)	Более 1500	1000 - 1500	500 - 999	Менее 500
2	СШ, СШОР (однопрофильные – при осуществлении учреждением деятельности по одному виду спорта)	Более 700	400 - 700	100 - 399	Менее 100

Сумма баллов определяется в соответствии с таблицей 20.

Таблица 20

№ п/п	Критерий	Количество баллов
1	2	3
1	Количество занимающихся в учреждении	0,1 за каждого занимающегося
2	Количество работников (фактическая численность), имеющих дополнительно:	0,2 за каждого работника
	1 квалификационную категорию	1 за каждого работника
	высшую квалификационную категорию	2 за каждого работника
	звание «заслуженный» (работник, тренер)	12 за каждого работника
	Наличие в учреждении:	
3	спортивно-оздоровительных групп	5 за каждую группу
	групп на начальном этапе спортивной подготовки	0,2 за каждого спортсмена
	групп на тренировочном этапе (этапе спортивной специализации) спортивной подготовки	0,5 за каждого спортсмена
	групп на этапе совершенствования спортивного мастерства	1,5 за каждого спортсмена
	групп на этапе высшего спортивного мастерства	3 за каждого спортсмена
	Показатели подготовки спортивного резерва (спортивные разряды, звания):	
4	юношеские спортивные разряды, 3 спортивный разряд, 2 спортивный	0,3 за каждого выполнившего разряд

1	2	3
	разряд	
	1 спортивный разряд	1 за каждого выполнившего разряд
	кандидат в мастера спорта	2 за каждого выполнившего разряд
	мастер спорта	8 за каждого получившего звание
	мастер спорта международного класса	16 за каждого получившего звание
	заслуженный мастер спорта	24 за каждого получившего звание
5	Количество спортсменов, входящих в списки кандидатов в спортивные сборные команды России:	
	юношеский состав (девушки, юноши)	8 за каждого спортсмена
	юниорский состав (юниорки, юниоры)	10 за каждого спортсмена
	молодежный состав	12 за каждого спортсмена
	мужчины, женщины	18 за каждого спортсмена
6	Объекты, находящиеся в оперативном управлении:	
	стадион	80 за каждую единицу
	бассейн	80 за каждую единицу
	тренировочный, оздоровительный лагерь (центр, база, комплекс), филиал, интернат, санаторий-профилакторий	100 за каждую единицу
	спортивный зал	20 за каждую единицу
	лыжная база	40 за каждую единицу
	столовая	25 за каждую единицу
	крытая ледовая арена	80 за каждую единицу
	спортивная площадка	15 за каждую единицу
	футбольное поле	20 за каждую единицу
7	Объекты, используемые по договору безвозмездного пользования и по договору аренды	10 за каждую единицу
8	Наличие на балансе учреждения автотранспортных средств, состоящих на учете в ГИБДД и эксплуатируемых, специализированной техники	15 за каждую единицу категории «С» и другие; 10 за каждую единицу категории «А, В»; 6 за каждую единицу специализированной техники
9	Наличие оборудованного здравпункта, лицензированного медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра (базы, комплекса)	20 за каждый объект
10	Наличие обособленных структурных подразделений	30 за каждое структурное подразделение численностью менее 100 человек; 40 за каждое структурное подразделение численностью от 101 до

1	2	3
		200 человек; 60 за каждое структурное подразделение численностью более 200 человек

6.5.2. Группы по оплате труда руководителей учреждений, осуществляющих организацию и проведение физкультурных и спортивных мероприятий, определяются в соответствии с суммой баллов (таблица 21).

Таблица 21

№ п/п	Группа по оплате труда руководителей			
	I	II	III	IV
1	2	3	4	5
1	Более 900	600 - 899	300 - 599	Менее 300

Сумма баллов определяется в соответствии с таблицей 22.

Таблица 22

№ п/п	Критерий	Количество баллов
1	2	3
1	Количество организованных физкультурных (физкультурно-оздоровительных) мероприятий проведенных по месту жительства, в том числе тестирований по выполнению нормативов испытаний ВФСК «ГТО»	0,2 за каждое мероприятие
2	Количество занимающихся в физкультурно-оздоровительных группах (за исключение платных групп)	0,2 за каждого человека
3	Количество организованных официальных физкультурных и спортивных мероприятий проведенных (или принявших участие в организации) в городе Новосибирске	0,6 за каждое мероприятие
4	Общая площадь объектов спорта помещений, спортивных сооружений находящихся в оперативном управлении учреждения (эксплуатируемые), в том числе:	
	для организации тренировочного процесса	0,2 за 1 квадратный метр
	для организации работы и обслуживания учреждения, вспомогательные (бытовые)	0,1 за 1 квадратный метр

1	2	3
	помещения	
5	Количество открытых спортивных площадок в оперативном управлении учреждения	3 за одну площадку
6	Объекты (помещения), используемые по договору безвозмездного пользования и по договору аренды для осуществления физкультурно-оздоровительной работы (организация занятий)	2 за один объект (помещение)
7	Количество работников (фактическая численность)	1 за каждого работника
8	Наличие на балансе учреждения автотранспортных средств, состоящих на учете в ГИБДД и эксплуатируемых, специализированной техники	15 за каждую единицу категории «С» и другие; 10 за каждую единицу категории «А, В»; 6 за каждую единицу специализированной техники

6.5.3. Группа по оплате труда руководителей учреждений, осуществляющих подготовку спортивного резерва для спортивных сборных команд Российской Федерации, Новосибирской области, города Новосибирска (ЦВСМ), определяется в соответствии с суммой баллов (таблица 23).

Таблица 23

№ п/п	Группа по оплате труда руководителей			
	I	II	III	IV
1	2	3	4	5
1	Более 1750	1250 - 1749	750 - 1249	Менее 750

Сумма баллов определяется в соответствии с таблицей 24.

Таблица 24

№ п/п	Критерий	Количество баллов
1	2	3
1	Количество спортсменов, спортсменов-инструкторов, имеющих:	
	первый спортивный разряд	10 за каждого человека
	спортивный разряд кандидата в мастера спорта	15 за каждого человека
	звание мастера спорта России	20 за каждого человека
	звание мастера спорта России между-	25 за каждого человека

1	2	3	
	народного класса		
	звание заслуженного мастера спорта России	35 за каждого человека	
2	Количество спортсменов-инвалидов, осуществляющих спортивную подготовку	25 за каждого человека	
3	Количество работников (фактическая численность)	1 за каждого работника	
4	Наличие объектов, в том числе:		
	стадион	50 за каждую единицу	
	крытый ледовый каток (арена)	80 за каждую единицу	
	спортивный зал	20 за каждую единицу	
	гостиница (другие жилые помещения)	50 за каждую единицу	
	столовая (кафе, бар)	30 за каждую единицу	
	научно-исследовательская лаборатория, медицинский кабинет, здравпункт (наличие лицензии)	20 за каждую единицу	
	сауна	10 за каждую единицу	
5	котельные, очистные, другие объекты обеспечения работы	20 за каждую единицу	
		Наличие на балансе учреждения автотранспортных средств, состоящих на учете в ГИБДД и эксплуатируемых, специализированной техники	15 за каждую единицу категории «С» и другие; 10 за каждую единицу категории «А, В»; 6 за каждую единицу специализированной техники

6.5.4. Группа по оплате труда руководителей учреждений, выполняющих работу по обеспечению доступа к объектам (за исключением учреждений, осуществляющих спортивную подготовку), определяется в соответствии с суммой баллов (таблица 25).

Таблица 25

№ п/п	Группа по оплате труда руководителей			
	I	II	III	IV
1	2	3	4	5
1	Более 750	500 - 750	250 - 499	Менее 250

Сумма баллов определяется в соответствии с таблицей 26.

Таблица 26

№ п/п	Критерий	Количество баллов
1	2	3

1	2	3
1	Количество официальных физкультурных и спортивных мероприятий проведенных на спортивных объектах, находящихся в оперативном управлении	5 за каждое мероприятие
2	Количество занятий проведенных на спортивном объекте (без учета платных услуг)	0,03 за каждый час
3	Общая площадь объектов спорта, помещений, спортивных сооружений (учитываются только объекты недвижимости), находящихся в оперативном управлении учреждения, эксплуатируемые в том числе: для организации тренировочного процесса	0,03 за 1 квадратный метр
	для организации работы и обслуживания учреждения, вспомогательные (бытовые) помещения	0,02 за 1 квадратный метр
4	Количество работников (фактическая численность)	1 за каждого работника
5	Наличие на балансе учреждения автотранспортных средств, состоящих на учете в ГИБДД и эксплуатируемых, специализированной техники	15 за каждую единицу категории «С» и другие; 10 за каждую единицу категории «А, В»; 6 за каждую единицу специализированной техники

6.5.5. При определении группы по оплате труда руководителей учреждений, осуществляющих спортивную подготовку (СШОР, СШ), осуществляющих подготовку спортивного резерва для спортивных сборных команд Российской Федерации, Новосибирской области, города Новосибирска (ЦВСМ), число занимающихся спортсменами устанавливается по списочному составу по состоянию на 1 января, при этом занимающиеся в нескольких секциях, группах учитываются единожды.

6.6. Критерии отнесения учреждений сферы молодежной политики к группе по оплате труда.

Группы по оплате труда руководителей учреждений сферы молодежной политики определяются в соответствии с суммой баллов (таблица 27)

Таблица 27

№ п/п	Учреждение	Группа по оплате труда руководителей			
		I	II	III	IV
1	2	3	4	5	6

1	2	3	4	5	6
1	Психологические центры	Более 3500	2001 – 3500	1001 – 2000	Менее 1000
2	Молодежные центры	Более 4100	3801 – 4100	1501 – 2800	Менее 1500

Сумма баллов определяется в соответствии с таблицей 28.

Таблица 28

№ п/п	Критерий	Количество баллов
1	2	3
1. По всем учреждениям сферы молодежной политики		
1.1	Количество работников	1 за каждого работника
1.2	Количество обособленных структурных подразделений	30 за каждую единицу
1.3	Использование помещения, находящегося в оперативном управлении, на условиях долгосрочного безвозмездного пользования:	
	отдельно стоящее здание	10 за каждые 10 кв. м
	пристройка к жилому дому	7 за каждые 10 кв. м
	в жилом доме или административном помещении	5 за каждые 10 кв. м
1.3	цокольный этаж, подвальное помещение	2 за каждые 10 кв. м
1.4	Наличие земельного участка на праве постоянного (бессрочного) пользования	3 за каждые 100 кв. м
1.5	Наличие транспортных средств на балансе учреждения, состоящих на учете в ГИБДД и эксплуатируемых	15 за каждую единицу
1.6	Наличие оборудованных, оснащенных спец. оборудованием используемых в работе залов:	
	хореографических залов	5 за каждую единицу
	спортивных залов	5 за каждую единицу
	спортивных площадок (хоккейных коробок)	30 за каждую единицу
	зрительных залов (не менее 150 посадочных мест)	25 за каждую единицу
	залов со специализированным, выставочным музейным оборудованием	10 за каждую единицу
	кабинетов технического творчества,	10 за каждую единицу

1	2	3
	звукозаписывающих, видео операторских и других, оснащенных специальным оборудованием кабинетов	
1.7	Наличие форм работы с занимающимися в учреждении	
	в вечернее время с 20.00 до 22.00 час.	10
	в выходные и праздничные дни	20
1.8	Организация и проведение социально значимых, культурно-досуговых, спортивных и других мероприятий:	
	городских	20 за каждое мероприятие
	районных	5 за каждое мероприятие
	по месту жительства	0,5 за каждое мероприятие
1.9	Реализация проектной деятельности	5 - за краткосрочный проект (срок реализации до 6 месяцев); 10 - за среднесрочный проект (срок реализации от 6 месяцев до 1 года); 20 - за долгосрочный проект (срок реализации от 1 года до 3 лет)
1.10	Количество победителей, призеров (лауреатов), участников конкурсов в сфере молодежной политики	3 за участника; 10 за призера (лауреата); 20 за победителя
1.11	Объем привлеченных учреждением дополнительных целевых средств (пожертвования, гранты) включая стоимость материальных ценностей, безвозмездно переданных учреждению	30 за каждые 50,0 тыс. рублей
1.12	Количество подписчиков в официальных группах учреждения в социальных сетях	3 – до 1000 подписчиков 7 – от 1000 до 3000 подписчиков 10 – от 3000 до 5000 подписчиков 20 – свыше 5000 подписчиков
1.13	Организация и проведение городских семинаров, мастер-классов, круглых столов различных направлений	20 за каждую единицу (по плану, согласованному председателем КДМ)
1.14	Организация прохождения практики студентами ВУЗов и ССУЗов:	
	ознакомительная	0,1 за группу (10 человек)
	производственная	0,2 за каждого человека
	преддипломная	0,5 за каждого человека
1.15	Издательская деятельность:	
	статья, буклет, выступление в СМИ	0,5

1	2	3
	методические материалы, печатный сборник материалов до 50 страниц	7
	методические материалы, печатный сборник материалов более 50 страниц	10
2. Молодежные центры		
2.1	Содействие в трудоустройстве подростков и молодежи:	
	несовершеннолетних	5 за каждого трудоустроенного
	совершеннолетних	2 за каждого трудоустроенного
2.2	Организация деятельности открытых молодежных пространств	30 за каждое действующее пространство (ссылка на социальные сети)
2.3	Организация системного взаимодействия учреждения с общественными организациями, объединениями и другими юридическими лицами на основании договора и плана совместной деятельности на год	2 за каждую организацию (при наличии договора и плана совместной деятельности на год)
2.4	Организация учреждениями военно-полевых, туристических и профильных сборов:	
	однодневный	3 за каждый сбор
	многодневный	10 за каждый сбор
2.5	Количество занимающихся в учреждении, в том числе:	с приложением списков
	с 14 до 17 лет включительно	0,8 за 1 занимающегося
	от 18 до 30 лет включительно	1 за 1 занимающегося
	от 31 года и старше	0,2 за 1 занимающегося
2.6	Наличие победителей смотров, соревнований, конкурсов:	
	международных	20 за каждое призовое место
	федеральных	15 за каждое призовое место
	региональных	10 за каждое призовое место
2.7	Организация работы портала «Ты-молод.рф» (для МБУ МЦ «Пионер»)	3 за каждые 100 посещений
	Выпуск молодежных видеосюжетов	3 за каждые 10 выпусков
	Подготовка информационных материалов портала «Ты-молод.рф»	5 за каждые 5 материалов
3. Психологические центры		
3.1	Наличие телефона доверия, информационного телефона	40
3.2	Проведение консультаций и других форм работы в учреждениях психо-	

1	2	3
	лого-педагогической направленности:	
	индивидуальные консультации	0,1 – за 1 час консультации
	по определению суда	0,5 – за 1 час консультации
	социально-педагогический патронаж	0,2 – за 1 час консультации
	групповые (5 и более человек) формы работы (консультации, тренинги, деловые игры и другие формы работы):	
	до 14 лет	количество человек в группе/10 * 2 часа * 0,1
	14 - 17 лет	количество человек в группе/10 * 2 часа * 0,2
	18 - 35 лет	количество человек в группе/10 * 2 часа * 0,4
3.3	Социально-психологические исследования в молодежной среде	10 за каждое исследование (100 и более человек)

6.7. Критерии отнесения учреждений, осуществляющих технический надзор и методическое обеспечение деятельности муниципальных организаций культуры, спорта и молодежной политики.

6.7.1. Группа по оплате труда руководителя учреждения, осуществляющего технический надзор, определяется в соответствии с суммой баллов (таблица 29).

Таблица 29

№ п/п	Группа по оплате труда руководителей			
	I	II	III	IV
1	2	3	4	5
1	Более 750	500 - 750	250 - 499	Менее 250

Сумма баллов определяется в соответствии с таблицей 30.

Таблица 30

№ п/п	Критерий	Количество баллов
1	2	3
1	Контроль за потреблением коммунальных услуг	5 за каждое учреждение
2	Контроль за состоянием инженерных коммуникационных сетей	5 за каждое учреждение
3	Осуществление проверки конкурсной, аукционной и котировочной докумен-	5 за каждое учреждение

1	2	3
	тации для размещения муниципального заказа	
4	Проведение обследований технического состояния зданий и сооружений муниципальных учреждений с составлением актов	5 за каждый акт
5	Контроль за проведением капитального и текущего ремонта в муниципальных учреждениях	5 за каждое учреждение

6.7.2. Группа по оплате труда руководителя учреждения, осуществляющего методическое обеспечение деятельности муниципальных организаций культуры, спорта и молодежной политики, определяется в соответствии с суммой баллов (таблица 31).

Таблица 31

№ п/п	Группа оплаты труда руководителей			
	I	II	III	IV
1	2	3	4	5
1	Более 750	500 - 750	250 - 499	Менее 250

Сумма баллов определяется в соответствии с таблицей 32.

Таблица 32

№ п/п	Критерий	Количество баллов
1	2	3
1	Количество организованных и проведенных в течение года мероприятий по обмену опытом, семинаров, мастер-классов, круглых столов	60 за каждое мероприятие
2	Разработка методических материалов для применения всеми организациями (группами организаций по отраслевой принадлежности)	50 за каждый материал
3	Подготовка индивидуальных информационно-методических рекомендаций организациям ДКСиМП	10 за каждую рекомендацию
4	Количество принятых учредителем разработанных проектов программ, концепций, стратегий развития культуры, спорта и молодежной политики, озелененных общественных пространств, а также раз-	70 за каждый документ

1	2	3
	вития отдельных организаций в указанных сферах	
5	Проведение оценки качества услуг организаций культуры, спорта и молодежной политики	10 за каждую организацию

6.8. Группа по оплате труда руководителя учреждения сферы благоустройства городской среды определяется в соответствии с суммой баллов (таблица 33).

Таблица 33

№ п/п	Группа по оплате труда руководителей			
	I	II	III	IV
1	2	3	4	5
1	Более 1000	750 - 999	500 - 749	Менее 500

Сумма баллов определяется в соответствии с таблицей 34.

Таблица 34

№ п/п	Критерий	Количество баллов
1	2	3
1	Численность работников учреждения	1 за 1 работника
2	Количество объектов озеленения, закрепленных на текущее содержание за учреждением	10 – за каждое структурное подразделение
3	Количество автомобилей грузовых бортовых и легковых бензиновых, дорожных машин	10 – за каждую единицу
4	Количество автомобилей грузовых бортовых и специализированных газобаллонных, легковых газобаллонных и дизельных; электромобилей, электрогрузчиков; автомобилей специализированных и специальных бензиновых грузоподъемностью до 20 т	12 – за каждую единицу
5	Количество автомобилей грузовых бортовых, специализированных и специальных дизельных грузоподъемностью до 20 т; экскаваторов емкостью ковша до 1 куб. м; тракторов, спецтракторов; автобусов малых и особо малых габаритной длиной до 7,5 м	15 – за каждую единицу
6	Количество автомобилей грузовых спе-	20 – за каждую единицу

1	2	3
	циализированных и специальных грузо-подъемностью свыше 20 до 40 т, тракторов-подъемников, железнодорожных кранов, пневмокранов, экскаваторов емкостью ковша свыше 1 куб. м, автобусов средних и больших габаритной длиной свыше 7,5 до 11,0 м	
7	Количество автомобилей грузовых специализированных и специальных грузо-подъемностью свыше 40 до 60 т, автобусов особо больших и сочлененных габаритной длиной свыше 11,0 до 18,0 м	30 – за каждую единицу
8	Количество автомобилей грузовых специализированных и специальных грузо-подъемностью свыше 60 т, автобусов габаритной длиной свыше 18,0 м	50 – за каждую единицу
9	Количество прицепов, полуприцепов	5 – за каждую единицу

6.9. Группы по оплате труда руководителей учреждений устанавливаются приказами заместителя мэра города Новосибирска - начальника департамента на три года.

Для определения группы оплаты труда руководителя учреждения учитываются критерии за предыдущий год на основании документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения.

Группа по оплате труда руководителей учреждений для вновь открываемых учреждений устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на один год.

За руководителями учреждений, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей учреждений, установленная до начала ремонта, но не более чем на один год.

В случае изменения значения критерия отнесения к группе оплаты труда, группа по оплате труда может быть пересмотрена досрочно.

6.10. Руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру за работу в ночное время устанавливается доплата в размере 20 % должностного оклада, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время.

6.11. Работа руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.12. Сверхурочная работа руководителя, его заместителя и главного бухгалтера учреждения за первые два часа работы оплачивается в полуторном размере, последующие часы – в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

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

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

Решение о работе по совмещению в отношении руководителя учреждения принимается заместителем мэра города Новосибирска - начальником департамента.

Решение о работе по совмещению в отношении заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения принимается руководителем учреждения.

6.14. Надбавки за ученую степень, почетное звание, соответствующие профилю выполняемой работы учреждения, руководителю учреждения устанавливаются:

в размере 10 % должностного оклада - работникам, имеющим ученую степень кандидата наук, почетные звания «Заслуженный работник культуры Российской Федерации», «Заслуженный деятель искусств Российской Федерации», «Заслуженный артист Российской Федерации»;

в размере 15 % должностного оклада - работникам, имеющим почетное спортивное звание «Почетный спортивный судья России»;

в размере 20 % должностного оклада - работникам, имеющим ученую степень доктора наук, звание «Народный артист Российской Федерации», почетные звания «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации (СССР, союзных республик, входивших в состав СССР)» «Заслуженный лесовод Российской Федерации», «Заслуженный агроном Российской Федерации», почетные спортивные звания «Заслуженный мастер спорта России», «Заслуженный тренер России (СССР)», спортивные звания «Мастер спорта России (СССР) международного класса», «Гроссмейстер по шахматам (шашкам) России (СССР).

Надбавка за ученую степень и почетное звание устанавливается по одному из имеющихся оснований по выбору руководителя учреждения.

6.15. Надбавка за продолжительность непрерывной работы руководителю учреждения устанавливается в зависимости от непрерывной работы в муниципальных учреждениях и предприятиях города Новосибирска в сфере культуры, спорта, молодежной политики, благоустройства городской среды, в иных учреждениях, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент, в соответствии с рекомендуемыми размерами, указанными в таблице 35.

Таблица 35

№ п/п	Продолжительность непрерывной работы	Размер надбавки, % должностного оклада
1	2	3
1	От 1 до 5 лет	5

1	2	3
2	От 5 до 10 лет	10
3	От 10 до 20 лет	20
4	От 20 лет и более	30

В качестве непрерывной работы учитывается продолжительность работы в муниципальных учреждениях и предприятиях города Новосибирска в сфере культуры, спорта, молодежной политики, благоустройства городской среды, в иных учреждениях, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент, в при условии перерыва в работе не более 30 календарных дней.

6.16. Размер надбавки за качественные показатели эффективности деятельности руководителю учреждения определяется решениями комиссий по установлению выплат стимулирующего характера руководителям учреждений, созданными в департаменте, и устанавливается приказами заместителя мэра города Новосибирска - начальника департамента в соответствии с качественными показателями эффективности деятельности.

6.16.1. Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности руководителю учреждения сферы культуры устанавливается в соответствии с качественными показателями эффективности деятельности за предшествующий период, предусмотренными пунктами 1 – 19 таблицы 36, – ежеквартально и выплачивается ежемесячно в размере не более 460 % должностного оклада; пунктом 20 таблицы 36 – ежемесячно в размере до 5 % от дохода, полученного учреждением за предыдущий месяц.

Таблица 36

№ п/п	Показатель	Значение критерия	Размер надбавки за качественные показатели эффективности деятельности, % от должностного оклада	Периодичность	Группа учреждений
1	2	3	4	5	6
1	Выполнение муниципально-го задания	100 %	65	Год	Учреждения сферы культуры
		менее 100 %	0		
2	Безаварийная эксплуатация систем инженерных коммуникаций, конструкций и прилегающих		35	Квартал	Учреждения сферы культуры

1	2	3	4	5	6
	территорий двух и более отдельно стоящих зданий				
3	Отсутствие нарушений установленных сроков и порядка представления отчетности, приказов, поручений заместителя мэра города Новосибирска - начальника департамента, заместителя начальника департамента – начальника управления культуры		20	Квартал	Учреждения сферы культуры
4	Обеспечение функционирования помещений учреждений, систем инженерных коммуникаций	5000 кв. м и более	140	Квартал	Учреждения сферы культуры
		от 3000 до 5000 кв. м	80		
		от 1000 до 2999 кв. м	30		
		до 1000 кв. м	10		
5	Отсутствие обоснованных жалоб на качество образовательного процесса	0 жалоб	35	Квартал	Учреждения дополнительного образования
		1 – 3 жалобы	30		
		3 – 5 жалоб	20		
		более 5 жалоб	0		
6	Проведение тематических и праздничных мероприятий, посвященных памятным и знаменательным датам	20 и более	110	Квартал	Библиотеки
		10 - 19	70		
		1 - 9	35		
		0	0		
7	Инновационная деятельность учреждения, участие в кон-	1 и более	10	Квартал	Библиотеки
		0	0		

1	2	3	4	5	6
	курсах, конференциях, творческих проектах				
8	Методическое обеспечение проведения общегородских библиотечных мероприятий		50	Квартал	Библиотеки
9	Организация работы ветеранских творческих коллективов	50 коллективов и более	50	Квартал	Дома и дворцы культуры
		26 - 49	25		
		10 - 25	10		
		менее 10	0		
10	Сохранение контингента участников клубных формирований	90 % - 100 %	5	Квартал	Дома и дворцы культуры, киностудии
		менее 90 %	0		
11	Обеспечение создания новых постановок	2 и более	75	Год	Театры
		1	40		
		0	0		
12	Организация участия учреждения в творческих проектах	1 и более	60	Квартал	Театры
		0	0		
13	Обеспечение обновления текущего репертуара (введение новых произведений)	25 произведений и более	75	Год	Оркестры
		10 - 24	40		
		9 и менее	0		
14	Участие учреждения в фестивалях духовой музыки, конкурсах, парадах, городских мероприятиях	1 и более	70	Квартал	Оркестры
		0	0		
15	Реализация творческих проектов учреждения с использованием новых информационных	1 и более	20	Квартал	Музеи
		0	0		

1	2	3	4	5	6
	технологий				
16	Обеспечение комфортного предоставления услуг населению в части обеспечения навигации на территории парка (карта на входной зоне, указатели по территории)		25	Квартал	Парки
17	Реализация творческих проектов	1 и более	20	Квартал	Парки
		0	0		
18	Участие учреждения в творческих проектах	1 и более	15	Квартал	Учреждения сферы культуры, за исключением учреждений дополнительного образования, библиотек, домов и дворцов культуры, театров, оркестров, музеев, киностудий, парков
		0	0		
19	Организация и проведение общегородских мероприятий	Не менее 4	185	Год	Учреждения сферы культуры, за исключением учреждений дополнительного образования, библиотек, домов и дворцов культуры, театров, оркестров, музеев, киностудий, парков

1	2	3	4	5	6
20	Организация работы учреждения по увеличению доходов учреждения за счет реализации платных услуг и иной приносящей доход деятельности		До 5 % от поступившего объема средств за предыдущий месяц	Месяц	Учреждения сферы культуры и искусства

6.16.2. Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности руководителю учреждения сферы физической культуры и спорта устанавливается в соответствии с качественными показателями эффективности деятельности за предшествующий период, предусмотренными пунктами 1 – 9 таблицы 37, – ежеквартально и выплачивается ежемесячно в размере не более 300 % должностного оклада; пунктом 10 таблицы 37 – ежемесячно в размере до 5 % от дохода, полученного учреждением за предыдущий месяц.

Таблица 37

№ п/п	Показатель	Значение критерия	Размер стимулирующей выплаты руководителю учреждения, % от должностного оклада	
			руководителю учреждения, осуществляющего спортивную подготовку и руководителю ЦВСМ	руководителю учреждения сферы физической культуры и спорта (кроме руководителя учреждения, осуществляющего спортивную подготовку и руководителя ЦВСМ)
1	2	3	4	5
1	Выполнение муниципального задания	90 – 100 %	25	50
		менее 90 %	0	0
2	Обеспечение комплексной безопасности	Отсутствие предписаний (представлений, предложений, замечаний) со стороны кон-	10	20

1	2	3	4	5
	сти учреждения и получателей услуг	тролирующих и надзорных органов по итогам проведенных проверок, отсутствие самих проверок, либо наличие предписаний (представлений, предложений, замечаний) исполненных в установленный срок		
		наличие предписаний (представлений, предложений, замечаний) неисполненных в установленный срок или исполненных с нарушением сроков исполнения	0	0
3	Организация проведения информационно-разъяснительной работы среди граждан, а также популяризация деятельности учреждения	Отсутствие замечаний к размещению информации: стенды с информацией о перечне предоставляемых услуг, в том числе на платной основе, о поставщиках услуг, о правах и обязанностях граждан, получающих услуги, о составе наблюдательного совета, о действующем законодательстве и с другой информацией	10	20
		наличие замечаний к размещению информации: стенды с информацией о перечне предоставляемых услуг, в том числе на платной основе, о поставщиках услуг, о правах и обязанностях граждан, получающих услуги, о составе наблюдатель-	0	0

1	2	3	4	5
		ного совета, о действующем законодательстве и с другой информацией		
		наличие в учреждении официального интернет-сайта и его системное сопровождение	5	10
		отсутствие в учреждении официального интернет-сайта и его системное сопровождение	0	0
4	Организация своевременного представления месячных, квартальных и годовых отчетов, планов финансовой хозяйственной деятельности, статистической отчетности, других сведений и их качество	Отсутствие замечаний по срокам и качеству представления сведений, отчетов и статистической отчетности, других сведений	20	40
		наличие замечаний по срокам и качеству представления сведений, отчетов и статистической отчетности, других сведений	0	0
5	Отсутствие жалоб на руководителя со стороны сотрудников учреждения или граждан	Жалобы отсутствуют	10	20
		имеются обоснованные жалобы	0	0
6	Доля со-	Свыше 70 % сотрудни-	5	10

1	2	3	4	5
	трудников, выполнивших нормативы и требования золотого, серебряного, бронзового знаков отличия комплекса ГТО соответствующей возрастной группы	ков учреждения		
		менее 70 % сотрудников учреждения	0	0
7	Отсутствие в учреждении неиспользуемого имущества по вине руководителя	Отсутствие	10	20
		наличие	0	0
8	Укомплектованность кадрами	Отношение занятых ставок к установленной штатной численности учреждения выше 90 %	5	10
		отношение занятых ставок к установленной штатной численности учреждения менее 90 %	0	0
9	Надбавка за результативную подготовку одного спортсмена (команды)	Результативное участие спортсменов учреждения в соревнованиях (устанавливается в соответствии с таблицей 38)	До 200	Нет
10	Организация работы учреждения по увели-		В размере до 5 % от дохода, полученного учреждением	

1	2	3	4	5
	чению до- ходов уч- реждения за счет реал- лизации платных услуг и иной при- носящей доход дея- тельности			

Таблица 38

№ п/п	Наименование официального спортивного соревнования	Занятое место	Размер надбавки за результатив- ную подготов- ку одного спортсмена (команды), % должностного оклада
1	2	3	4
1. Личные соревнования, включая эстафеты, группы, пары, экипажи и т. д.			
1.1	Олимпийские игры	1	12
1.2	Паралимпийские игры	1	
1.3	Сурдлимпийские игры	1	
1.4	Чемпионат мира	1	9,6
1.5	Всемирные игры	1	
1.6	Олимпийские игры	2 - 6	8
1.7	Паралимпийские игры	2 - 6	
1.8	Сурдлимпийские игры	2 - 6	
1.9	Чемпионат мира	2 - 6	
1.10	Всемирные игры	2 - 6	
1.11	Чемпионат Европы	1 - 6	
1.12	Кубок мира (сумма этапов или финал)	1 - 6	
1.13	Кубок Европы (сумма этапов или фи- нал)	1 - 3	6,4
1.14	Олимпийские игры	Участие	
1.15	Чемпионат мира	Участие	
1.16	Чемпионат Европы	Участие	
1.17	Кубок Европы (сумма этапов или фи-	4 - 6	

1	2	3	4
	нал)		
1.18	Юношеские Олимпийские игры	1 - 3	
1.19	Первенство мира	1 - 3	
1.20	Первенство Европы	1 - 3	
1.21	Кубок России (сумма этапов или финал)	1 - 3	
1.22	Чемпионат России	1 - 3	
1.23	Кубок России (сумма этапов или финал)	4 - 6	4,8
1.24	Чемпионат России	4 - 6	
1.25	Первенство мира	4 - 6	
1.26	Юношеские Олимпийские игры	4 - 6	
1.27	Первенство Европы	4 - 6	
1.28	Первенство России	1 - 3	
1.29	Официальные международные спортивные соревнования	1 - 3	
1.30	Официальные всероссийские спортивные соревнования	1 - 3	
1.31	Спартакиада молодежи России	1 - 3	
1.32	Европейский юношеский Олимпийский фестиваль	1 - 3	
1.33	Всероссийская универсиада	1 - 3	4
1.34	Спартакиада учащихся России	1 - 3	
1.35	Первенство России	4 - 6	
1.36	Первенство Сибирского федерального округа (для СШ)	1 - 3	3,2
2. Соревнования в игровых видах спорта			
2.1	Олимпийские игры	1	12
2.2	Паралимпийские игры	1	
2.3	Сурдлимпийские игры	1	
2.4	Чемпионат мира	1	9,6
2.5	Всемирные игры	1	
2.6	Чемпионат Европы	1	
2.7	Всемирные игры	2 - 3	8
2.8	Чемпионат мира	2 - 3	
2.9	Чемпионат Европы	2 - 3	
2.10	Юношеские Олимпийские игры	1 - 3	
2.11	Официальные международные спортивные соревнования	1 - 3	6,4
2.12	Официальные всероссийские спортивные соревнования	1 - 3	
2.13	Первенство мира	1 - 3	
2.14	Первенство Европы	1 - 3	
2.15	Европейский юношеский Олимпийский фестиваль	1 - 6	

1	2	3	4
2.16	Юношеские Олимпийские игры	4 - 6	
2.17	Первенство мира	4 - 6	5,6
2.18	Первенство России по Сибирскому и Дальневосточному федеральным округам	1 – 3	4
2.19	Чемпионат России	1 - 3	5,6
2.20	Финальные соревнования первенства России	1 - 2	
2.21	Первенство России	1 - 2	
2.22	Финальные соревнования Спартакиады молодежи России	1 – 2	
2.23	Финальные соревнования Спартакиады учащихся России	1	
2.24	Финальные соревнования Спартакиады школьников России	1	4,8
2.25	Чемпионат России	4 - 6	
2.26	Финальные соревнования первенства России	3 - 4	
2.27	Первенство России	3 - 4	
2.28	Финальные соревнования Спартакиады молодежи России	3 – 4	
2.29	Финальные соревнования Спартакиады учащихся России	2 – 3	
2.30	Финальные соревнования Спартакиады школьников России	2 – 3	

При установлении надбавки за результативную подготовку одного спортсмена (команды) руководителю учреждения, осуществляющего спортивную подготовку, и ЦВСМ в пределах максимального размера надбавки учитывается один наивысший спортивный результат, показанный спортсменом (командой) по итогам официальных спортивных соревнований, на основании направленного в департамент обращения руководителя учреждения с приложением протоколов спортивных соревнований или выписки из протоколов спортивных соревнований, а также документов, подтверждающих принадлежность спортсмена (команды) к учреждению, осуществляющего спортивную подготовку, или ЦВСМ.

Надбавка за результативную подготовку одного спортсмена (команды) устанавливается к должностному окладу (окладу) руководителя за подготовку и (или) участие в подготовке спортсмена по наивысшему статусу официальных спортивных соревнований в том же календарном году, в котором показан спортивный результат, на основании протоколов или выписки из протоколов спортивных соревнований и действует:

по Всемирной Универсиаде, Спартакиаде учащихся России, Спартакиаде молодежи России - в течение двух лет;

по Олимпийским играм, Сурдлимпийским играм, Паралимпийским играм -

в течение четырех лет;

по остальным соревнованиям – в течение одного года.

6.16.3. Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности руководителю учреждения сферы молодежной политики устанавливается в соответствии с качественными показателями эффективности деятельности за предшествующий период, предусмотренными пунктами 1 – 11 таблицы 39, – ежеквартально и выплачивается ежемесячно в размере не более 150 % должностного оклада; пунктом 12 таблицы 39 – ежемесячно в размере до 5 % от дохода, полученного учреждением за предыдущий месяц.

Таблица 39

№ п/п	Показатель	Значение	Размер надбавки за качество выполняемых работ, % должностного оклада
1	2	3	4
1	Выполнение муниципального задания	90 – 100 %	30
		менее 90 %	0
2	Количество участников мероприятий от планируемого количества	100 % и более	15
		от 80 % до 100 %	5
		менее 80 %	0
3	Количество дипломов победителей при участии в профессиональных конкурсах, конференциях, творческих проектах, курсах повышения квалификации	3 и более	15
		1 - 2	5
		0	0
4	Регулярное ведение и обновление информации на официальных интернет-ресурсах	От 15 и более публикаций в социальных сетях, СМИ	10
		от 5 до 14 публикаций в социальных сетях, СМИ	5
		менее 5 публикаций в социальных сетях, СМИ	0
5	Отсутствие в учреждении неиспользуемого имущества по вине руководителя		10
6	Обеспечение информационной открытости учреждения (размещение	Своевременное и в полном объеме	10

1	2	3	4
	информации об учреждении в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» на официальном сайте Российской Федерации (www.bus.gov.ru)		
7	Укомплектованность учреждения кадрами	Не менее 90 %;	10
		менее 90 %	0
8	Отсутствие документально установленных фактов нарушений финансовой и (или) хозяйственной деятельности учреждения		10
9	Отсутствие роста сумм остатков средств бюджета на лицевых, расчетных счетах на 1 число месяца	Сумма остатков составляет 0,00 рубля	10
		менее 50 % от предыдущего месяца	5
		более 50 % от предыдущего месяца	0
10	Отсутствие фактов несвоевременного представления документов, информации, отчетов структурным подразделениям мэрии		20
11	Отсутствие фактов нарушений по безопасности деятельности учреждения (пожарная безопасность, тепло-, водо- и электроснабжение)		10
12	Организация работы учреждения по увеличению доходов учреждения за счет реализации платных услуг и иной приносящей доход деятельности		До 5 % от дохода за предыдущий месяц

6.16.4. Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности для руководителя учреждения, осуществляющего технический надзор, учреждения, осуществляющего функции методического обеспечения деятельности муниципальных организаций культуры, спорта и молодежной политики, устанавливается в соответствии с показателями качества выполняемых работ за предшествующий квартал, предусмотренными в таблице 40, в размере не более 260 % должностного оклада и выплачивается ежемесячно.

№ п/п	Показатель	Значение	Размер надбавки за качество выполняемых работ, % должностного оклада	
			для учреждения, осуществляющего технический надзор	для учреждения, осуществляющего функции методического обеспечения деятельности муниципальных организаций культуры, спорта и молодежной политики
1	2	3	4	5
1	Отсутствие фактов неисполнения, ненадлежащего исполнения функций технического надзора		80	
2	Отсутствие фактов неисполнения, ненадлежащего исполнения (несвоевременного или выполнения не по существу) задач, относящихся к видам деятельности, определенных уставом учреждения			80
3	Отсутствие неисполненных в установленный срок предписаний органов государственного (муниципального) контроля (надзора), за исключением предписаний органов государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства		30	30
4	Отсутствие конфликтных ситуаций, рекламаций и судебных споров по вине учреждения		30	30

1	2	3	4	5
5	Укомплектованность учреждения квалифицированными кадрами	Более 90 %	30	30
		70 – 90 %	10	10
		менее 70 %	0	0
6	Отсутствие фактов нарушений финансовой дисциплины (за исключением нарушений сроков уплаты налогов и сборов, несвоевременного представления налоговой декларации и других нарушений, повлекших за собой начисление пеней и штрафов)		30	30
7	Отсутствие фактов нарушений по обеспечению безопасности деятельности учреждения (пожарная безопасность, тепло-, водо- и электроснабжение)		30	30
8	Отсутствие фактов нарушений сроков и порядка представления всех видов отчетности, информационных материалов		30	30

6.16.5. Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности руководителю учреждения сферы благоустройства городской среды устанавливается в соответствии с показателями качества выполняемых работ за предшествующий квартал, предусмотренными в таблице 41, в размере не более 235 % должностного оклада и выплачивается ежемесячно.

№ п/п	Критерии оценки	Значение	Размер надбавки за качество выполняемых работ, % должностного оклада	Период
1	2	3	4	5
1	Выполнение планового объема оказываемых муниципальных услуг (работ), установленного муниципальным заданием	100 %	55	Предшествующий год
		менее 100 %	0	
2	Отсутствие фактов неэффективного, неправомерного и нецелевого использования бюджетных средств	Да	30	Предшествующий квартал
		нет	0	
3	Отсутствие на конец отчетного периода необоснованных остатков денежных средств на лицевых счетах учреждений, за исключением средств от приносящей доход деятельности	Да	30	Предшествующий квартал
		нет	0	
4	Отсутствие не исполненных в установленный срок предписаний органов государственного контроля (надзора)	Да	30	Предшествующий квартал
		нет	0	
5	Отсутствие фактов несвоевременного представления месячных, квартальных и годовых отчетов, планов финансово-хозяйственной деятельно-	Да	30	Предшествующий квартал
		Нет	0	

1	2	3	4	5
	сти, статистической отчетности, других сведений и их качество			
6	Отсутствие фактов несвоевременной и некачественно подготовки документации на проведение аукционов, конкурсов, запросов котировок в соответствии с утвержденным планом-графиком на текущий финансовый год	Да	30	Предшествующий квартал
		нет	0	
7	Отсутствие фактов несоблюдения трудового законодательства	Да	30	Предшествующий квартал
		нет	0	

6.17. Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности не начисляется руководителю учреждения в случаях:

нарушения сроков выплаты заработной платы и иных выплат работникам учреждения;

необеспечения соответствующих требований охраны труда и требований по безопасному ведению работ в отдельных сферах деятельности при наличии предписаний (постановлений) органов государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и (или) представлений профсоюзных инспекторов труда, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профессиональных союзов;

наличия фактов установления месячной заработной платы работникам, отработавшим за этот период норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), в размере ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда», или минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области, в случае его заключения;

нарушения сроков уплаты налогов и сборов, за несвоевременное представление налоговой декларации и за другие нарушения, повлекшие за собой начисление пеней и штрафов;

наличия неурегулированной задолженности по уплате налогов, сборов и

иных обязательных платежей в бюджеты бюджетной системы Российской Федерации;

необеспечения достигнутого соотношения между уровнем оплаты труда отдельных категорий работников бюджетной сферы и уровнем средней заработной платы в Новосибирской области.

6.18. Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности главному бухгалтеру учреждения не начисляется при нарушении сроков уплаты налогов и сборов и за другие нарушения, повлекшие за собой начисление пеней и штрафов на 1 января, 1 апреля, 1 июля и 1 октября, при наличии вины главного бухгалтера, за месяц, следующий за отчетным кварталом.

6.19. Премия за выполнение важных и особо важных заданий руководителям учреждений устанавливается приказом заместителя мэра города Новосибирска - начальника департамента за качественное и оперативное выполнения важного или особо важного задания и выплачивается единовременно при наличии экономии фонда оплаты труда.

К работам, за выполнение которых выплачивается премия за выполнение важных и особо важных заданий, относятся:

- стратегические проекты отраслевого уровня;
- работы по предотвращению аварийных ситуаций;
- устранение аварийных ситуаций и их последствий;
- качественное и оперативное выполнение дополнительного объема работ (без оплаты) наряду с успешным выполнением основных функций;
- непредвиденные и дополнительные работы;
- реализация экспериментальных и инновационных проектов.

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

Размер премии за выполнение важных и особо важных заданий руководителям не должен превышать 100 % должностного оклада руководителей.

6.20. Премияльные выплаты по итогам календарного периода устанавливаются с учетом личного вклада руководителя учреждения в общий результат труда при отсутствии нарушений исполнительской дисциплины, при условии выплаты премий по итогам соответствующего календарного периода работникам учреждения.

6.20.1. Размер премии по итогам календарного периода для руководителя учреждения сферы культуры устанавливается в зависимости от его личного вклада в общие результаты труда, при условии выполнения показателей, предусмотренных годовым планом работы учреждения, высокого уровня исполнения должностных обязанностей, трудовой дисциплины, проявления инициативы и творческого отношения к труду в следующих размерах:

- по итогам работы за месяц – не более 200 % должностного оклада;
- по итогам работы за квартал – не более 250 % должностного оклада;
- по итогам работы за год – не более 200 % должностного оклада.

6.20.2. Размер премии по итогам календарного периода руководителю ЦВСМ и учреждения сферы физической культуры и спорта, осуществляющего спортивную подготовку, устанавливается в зависимости от его личного вклада в

общие результаты труда, при условии высокого уровня исполнения должностных обязанностей, трудовой дисциплины и проявления инициативы в следующих размерах:

по итогам работы за месяц – не более 100 % должностного оклада;

по итогам работы за год – не более 200 % должностного оклада.

Размер премии по итогам календарного периода руководителю иных учреждений сферы физической культуры и спорта устанавливается в зависимости от его личного вклада в общие результаты труда, при условии высокого уровня исполнения должностных обязанностей, трудовой дисциплины и проявления инициативы в следующих размерах:

по итогам работы за месяц – не более 200 % должностного оклада;

по итогам работы за год – не более 200 % должностного оклада.

6.20.3. Размер премии по итогам календарного периода руководителю учреждения сферы молодежной политики по итогам календарного периода устанавливается в зависимости от его личного вклада в общие результаты труда, при условии высокого уровня исполнения должностных обязанностей, трудовой дисциплины, проявления инициативы и творческого отношения к труду в следующих размерах:

по итогам работы за месяц – не более 100 % должностного оклада;

по итогам работы за квартал – не более 150 % должностного оклада;

по итогам работы за год – не более 200 % должностного оклада.

6.20.4. Размер премии по итогам календарного периода руководителю учреждения, осуществляющего технический надзор, и руководителю учреждения, осуществляющего функции методического обеспечения деятельности муниципальных организаций культуры, спорта и молодежной политики, устанавливается в зависимости от его личного вклада в общие результаты труда, при условии высокого уровня исполнения должностных обязанностей, трудовой дисциплины и проявления инициативы в следующих размерах:

по итогам работы за месяц – не более 150 % должностного оклада;

по итогам работы за квартал – не более 200 % должностного оклада;

по итогам работы за год – не более 200 % должностного оклада.

6.20.5. Размер премии по итогам календарного периода руководителю учреждения сферы благоустройства городской среды по итогам календарного периода устанавливается в зависимости от его личного вклада в общие результаты труда, при условии высокого уровня исполнения должностных обязанностей, трудовой дисциплины, проявления инициативы и творческого отношения к труду в следующих размерах:

по итогам работы за месяц – не более 95 % должностного оклада;

по итогам работы за год – не более 200 % должностного оклада.

6.20.6. Премияльные выплаты по итогам года устанавливаются в случае наличия экономии фонда оплаты труда.

6.21. Премияльные выплаты по итогам работы за месяц руководителю учреждений, его заместителям и главному бухгалтеру не осуществляются при наличии в периоде, за который выплачивается премия, следующих упущений в работе:

наложение дисциплинарного взыскания в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;

необоснованное невыполнение предписаний проверок контролирующих органов;

нецелевое использование бюджетных средств;

образование несанкционированной дебиторской и кредиторской задолженности;

чрезвычайная ситуация в учреждении, обусловленная недобросовестным исполнением обязанностей работниками учреждения.

6.22. Стимулирующие выплаты заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются приказом руководителя учреждения в соответствии с пунктами 5.1 – 5.8 Положения.

7. Заключительные положения

7.1. Руководитель учреждения использует экономию фонда оплаты труда, полученную за счет проведения мероприятий по оптимизации штатной численности и изменению трудового процесса, на увеличение заработной платы работников, в том числе на обеспечение достигнутого соотношения между уровнем оплаты труда отдельных категорий работников бюджетной сферы и уровнем средней заработной платы в Новосибирской области.

7.2. На должностные оклады (оклады), выплаты компенсационного и стимулирующего характера начисляется районный коэффициент в размере 1,25 в соответствии с постановлением администрации Новосибирской области от 20.11.1995 № 474 «О введении повышенного районного коэффициента к заработной плате на территории области».

7.3. Месячная заработная плата работников, отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда или минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области, в случае его заключения.

7.4. Надбавки за качество выполняемых работ за подготовку и (или) участие в подготовке спортсмена высокого класса, а также за спортивный результат, установленные приказами заместителя мэра города Новосибирска – начальника департамента в соответствии с Положением о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент культуры, спорта и молодежной политики мэрии города Новосибирска, утвержденным постановлением мэрии города Новосибирска от 25.09.2013 № 8932, подлежат пересчету на оставшийся срок действия надбавки в соответствии с настоящим Положением.

Приложение
к Положению об установлении
системы оплаты труда работни-
ков, условий оплаты труда руко-
водителей, их заместителей, глав-
ных бухгалтеров муниципальных
учреждений города Новосиби-
рска, в отношении которых функ-
ции и полномочия учредителя
осуществляет департамент куль-
туры, спорта и молодежной поли-
тики мэрии города Новосибирска

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей, профессий работников, относящихся к основному персоналу
муниципальных учреждений, в отношении которых функции
и полномочия учредителя осуществляет департамент
культуры, спорта и молодежной политики мэрии
города Новосибирска

1. Перечень должностей, профессий работников, относящихся к основному персоналу муниципальных учреждений сферы культуры:

1.1. Театры, оркестры, концертные организации:

1.1.1. Руководители:

директор (начальник, заведующий) сектора, филиала, другого обособленного структурного подразделения;

главный механик;

главный энергетик;

художественный руководитель.

1.1.2. Работники:

администратор;

аранжировщик;

артист (кукловод) театра кукол;

артист вспомогательного состава театров и концертных организаций;

артист драмы;

артист-вокалист (солист);

артисты – концертные исполнители (всех жанров);

артист - ведущий мастер сцены;

артист вспомогательного состава театров, концертных организаций;

артист симфонического, камерного, эстрадно-симфонического, духового оркестров, оркестра народных инструментов;

артист хора ансамбля песни и танца, хорового коллектива;

библиотекарь;

балетмейстер;

дирижер;

заведующий музыкальной частью;

заведующий труппой;
заведующий художественно-постановочной частью;
звукооператор;
звукорежиссер;
концертмейстер по классу вокала (балета);
инженер-электроник (электроник);
кассир билетный;
кинооператор;
контролер билетов;
концертмейстер;
машинист сцены;
менеджер*;
оператор видеозаписи;
оператор звукозаписи;
осветитель;
редактор;
режиссер;
режиссер-постановщик;
репетитор по вокалу;
хормейстер;
хранитель фондов;
художник;
художник-фотограф;
художник по свету;
художник-бутафор;
художник-гример;
художник-декоратор;
художник-конструктор;
художник-модельер театрального костюма;
художник-постановщик.

Примечания: * - для концертных организаций.

1.2. Библиотеки, музеи, и другие учреждения музейного типа:

1.2.1. Руководители:

Директор (начальник, заведующий) сектора, филиала, другого обособленного структурного подразделения;
заведующий архивом;
заведующий филиалом музея;
начальник отдела социального развития;
главный механик;
главный энергетик.

1.2.2. Работники:

администратор;
архивариус;
библиограф;
библиотекарь;

главный библиограф;
главный библиотекарь;
главный специалист по защите информации;
инженер-программист (программист);
методист;
музейный смотритель;
научный сотрудник музея;
организатор экскурсий;
редактор централизованной библиотечной системы, библиотеки, музея, клубного учреждения, научно-методического центра народного творчества, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных организаций;
специалист по связям с общественностью;
специалист по учету музейных предметов;
хранитель музейных предметов;
художник;
художник-реставратор;
художник-фотограф;
экскурсовод.

1.3. Дома культуры и прочие учреждения культуры:

1.3.1. Руководители:
Директор (начальник, заведующий) сектора, филиала, другого обособленного структурного подразделения;
художественный руководитель.

1.3.2. Работники:
администратор;
аккомпаниатор;
артист театра кукол;
балетмейстер;
дирижер;
заведующий аттракционом;
заведующий костюмерной;
заведующий музыкальной частью;
заведующий художественно-оформительской мастерской;
звукорежиссер;
звукооператор;
кассир билетный;
кинооператор;
киномеханик;
контролер-посадчик аттракциона;
культурорганизатор;
менеджер;
менеджер культурно-досуговых организаций клубного типа, других аналогичных культурно-досуговых организаций;
методист;
монтажер;
оператор видеозаписи;

оператор звукозаписи;
 организатор экскурсий;
 переводчик;
 подсобный рабочий;
 психолог;
 рабочий зеленого хозяйства;
 распорядитель танцевального вечера, ведущий дискотеки, руководитель музыкальной части дискотеки;
 редактор централизованной библиотечной системы, библиотеки, музея, клубного учреждения, научно-методического центра народного творчества, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных организаций;
 режиссер;
 руководитель клубного формирования (любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам);
 руководитель кружка;
 приемщик пункта проката;
 садовник;
 художник;
 художник-бутафор;
 художник по свету;
 художник-конструктор;
 художник-постановщик;
 художник-фотограф.

1.4. Образовательные учреждения дополнительного образования детей.

1.4.1. Руководители:

директор (начальник, заведующий) сектора, филиала, другого обособленного структурного подразделения.

1.4.2. Работники:

администратор;
 библиограф;
 библиотекарь;
 ведущий методист;
 дизайнер;
 дирижер;
 звукооператор;
 звукорежиссер;
 инженер;
 концертмейстер;
 менеджер;
 методист;
 лаборант;
 настройщик пианино и роялей;
 педагог-психолог;
 преподаватель;
 редактор централизованной библиотечной системы, библиотеки, музея, клубного учреждения, научно-методического центра народного творчества, дома народ-

ного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных организаций;

- специалист по связям с общественностью;
- старший методист;
- техник;
- хормейстер;
- художник.

2. Перечень должностей, профессий работников, относящихся к основному персоналу муниципальных учреждений сферы физической культуры и спорта:

2.1. Учреждения, осуществляющие спортивную подготовку, оказывающие муниципальные услуги:

- администратор тренировочного процесса;
- аналитик (по виду или группе видов спорта);
- балетмейстер;
- врачи-специалисты;
- дежурный по (спортивному) залу;
- заведующий структурным подразделением (отделом, отделением, лабораторией, кабинетом, отрядом и др.) и его заместители;
- инструктор по адаптивной физической культуре;
- инструктор по спорту;
- инструктор по физической культуре;
- инструктор-методист по адаптивной физической культуре;
- инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций;
- концертмейстер;
- медицинская сестра (брат) по массажу;
- медицинская сестра (брат);
- начальник структурного подразделения (отдела; отделения; лаборатории; кабинета; отряда и др.) и его заместители;
- психолог;
- руководитель структурного подразделения (заведующий, начальник, директор, управляющий) управления (центра, отдела, отделения, сектора, базы, мастерской, лаборатории) организации или иного структурного подразделения организации по спортивной (физкультурно-спортивной, спортивно-массовой) работе и его заместители;
- руководитель структурного подразделения по методической (информационно-методической) работе и его заместители;
- руководитель структурного подразделения по спортивной подготовке и его заместители;
- спасатель;
- специалист по подготовке спортивного инвентаря;
- спортсмен - инструктор;
- спортсмен;
- старший инструктор-методист по адаптивной физической культуре;
- старший инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций;
- тренер (по виду спорта);
- старший тренер (по виду спорта);
- тренер начальной подготовки;

тренер-наездник лошадей;
хореограф.

2.2. Учреждения, осуществляющие спортивную подготовку и выполняющие работы в части обеспечения доступа к объектам спорта и участия в мероприятиях:

администратор;
администратор тренировочного процесса;
аналитик (по виду или группе видов спорта);
аппаратчик химводоочистки;
аппаратчик электролиза;
вахтер;
видеоинженер;
водитель автобуса;
водитель мототранспортных средств;
водитель погрузчика;
водитель транспортно-уборочной машины;
газосварщик;
гардеробщик;
главный инженер;
дворник;
заведующим хозяйством;
заточник;
звукоинженер, звукооператор;
инженер по наладке и испытаниям;
инженер по организации эксплуатации и ремонту зданий и сооружений;
инженер по охране окружающей среды (эколог);
инженер по ремонту;
инженер по эксплуатации теплотехнического оборудования;
инженер связи;
инженер-энергетик (энергетик);
инженер-энергетик;
инструктор по спорту;
комендант;
инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций;
старший инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций;
контент-менеджер;
лаборант;
маляр строительный;
маляр;
машинист бульдозера;
машинист компрессорной установки;
машинист насосной установки;
машинист подъемной машины;
машинист;
менеджер по рекламе;
менеджер по связям с общественностью;
менеджер;
механик по техническим видам спорта;

механик спортивной сборной команды;
 механик;
 начальник административно-хозяйственного подразделения и его заместители;
 начальник отдела материально-технического снабжения и его заместители;
 начальник технического отдела и его заместители;
 начальник хозяйственного отдела и его заместители;
 подсобный рабочий;
 рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий;
 ремонтник плоскостных спортивных сооружений;
 руководитель административно-хозяйственного подразделения и его заместители;

руководитель структурного подразделения (заведующий, начальник, директор, управляющий) управления (центра, отдела, отделения, сектора, базы, мастерской, лаборатории) организации или иного структурного подразделения организации по спортивной (физкультурно-спортивной, спортивно-массовой) работе и его заместители;

руководитель структурного подразделения по методической (информационно-методической) работе и его заместители;

руководитель структурного подразделения по эксплуатации спортивного сооружения (объекта спорта) и его заместители;

руководитель транспортного подразделения и его заместители;
 сварщик;
 системный администратор информационно-коммуникационных систем;
 слесарь по ремонту и обслуживанию систем вентиляции и кондиционирования;

слесарь по контрольно-измерительным приборам и автоматике
 слесарь-ремонтник;
 слесарь-сантехник;
 слесарь-электрик по ремонту электрооборудования;
 специалист административно-хозяйственной деятельности;
 специалист по административно-хозяйственному обеспечению;
 специалист по подготовке спортивного инвентаря;
 специалист спортивной команды;
 специалист спортивной сборной команды;
 старший администратор;
 столяр строительный;
 сторож (вахтер);
 техник;
 техник по эксплуатации и ремонту спортивной техники;
 техник-механик;
 техник-программист;
 техник-энергетик;
 тракторист;
 уборщик служебных помещений;
 уборщик территории;
 фотограф;
 художник (конструктор) дизайнер;

электрогазосварщик;
электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования;
электросварщик.

2.3. Учреждения физической культуры и спорта (кроме осуществляющих спортивную подготовку):

администратор;
аналитик (по виду или группе видов спорта);
аппаратчик химводоочистки;
аппаратчик электролиза;
вахтер;
видеоинженер;
водитель автобуса;
водитель мототранспортных средств;
водитель погрузчика;
водитель транспортно-уборочной машины;
врачи-специалисты;
газосварщик;
гардеробщик;
главный инженер;
дворник;
дежурный по (спортивному) залу;
заведующий структурным подразделением (отделом, отделением, лабораторией, кабинетом, отрядом и др.) и его заместители;
заведующим хозяйством;
заточник;
звукоинженер, звукооператор;
инженер;
инженер-программист (программист);
инженер по наладке и испытаниям;
инженер по организации эксплуатации и ремонту зданий и сооружений;
инженер по охране окружающей среды (эколог);
инженер по пожарной безопасности;
инженер по контрольно-измерительным приборам и автоматике;
инженер по эксплуатации инженерных систем и оборудования;
инженер по ремонту;
инженер по эксплуатации теплотехнического оборудования;
инженер связи;
инженер-энергетик (энергетик);
инженер-энергетик;
инструктор-методист по адаптивной физической культуре;
инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций;
инструктор по адаптивной физической культуре;
инструктор по спорту;
инструктор по физической культуре;
комендант;
контент-менеджер;
лаборант;

маляр строительный;
 маляр;
 машинист бульдозера;
 машинист компрессорной установки;
 машинист насосной установки;
 машинист подъемной машины;
 машинист;
 медицинская сестра (брат);
 медицинская сестра (брат) по массажу;
 менеджер по рекламе;
 менеджер по связям с общественностью;
 менеджер;
 механик по обслуживанию звуковой техники
 механик по техническим видам спорта;
 механик спортивной сборной команды;
 механик;
 начальник административно-хозяйственного подразделения и его заместители;
 начальник отдела материально-технического снабжения и его заместители;
 начальник структурного подразделения (отдела; отделения; лаборатории; кабинета; отряда и др.) и его заместители;
 начальник технического отдела и его заместители;
 начальник хозяйственного отдела и его заместители;
 подсобный рабочий;
 рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий;
 ремонтник плоскостных спортивных сооружений;
 руководитель административно-хозяйственного подразделения и его заместители;
 руководитель структурного подразделения (заведующий, начальник, директор, управляющий) управления (центра, отдела, отделения, сектора, базы, мастерской, лаборатории) организации или иного структурного подразделения организации по спортивной (физкультурно-спортивной, спортивно-массовой) работе и его заместители;
 руководитель структурного подразделения по методической (информационно-методической) работе и его заместители;
 руководитель подразделения по документационному обеспечению отдела
 руководитель структурного подразделения по эксплуатации спортивного сооружения (объекта спорта) и его заместители;
 руководитель транспортного подразделения и его заместители;
 сварщик;
 системный администратор информационно-коммуникационных систем;
 слесарь по ремонту и обслуживанию систем вентиляции и кондиционирования;
 слесарь-ремонтник;
 слесарь-сантехник;
 слесарь-электрик по ремонту электрооборудования;
 сопровождающий спортсмена-инвалида первой группы инвалидности;
 специалист административно-хозяйственной деятельности;

специалист по административно-хозяйственному обеспечению;
специалист по подготовке спортивного инвентаря;
специалист спортивной команды;
специалист спортивной сборной команды;
специалист по информационным ресурсам;
старший администратор;
старший инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций;
старший инструктор-методист по адаптивной физической культуре;
столяр строительный;
сторож (вахтер);
техник;
техник по эксплуатации и ремонту спортивной техники;
техник-механик;
техник-программист;
техник-энергетик;
тракторист;
уборщик служебных помещений;
уборщик территории;
фотограф;
художник (конструктор) дизайнер;
электрогазосварщик;
электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования;
электросварщик.

3. Перечень должностей, профессий работников, относящихся к основному персоналу муниципальных учреждений сферы молодежной политики:

администратор;
директор (руководитель);
заместитель директора;
звукооператор;
инструктор по физической культуре;
кинооператор;
концертмейстер;
костюмер;
менеджер по связям с общественностью;
менеджер;
методист;
музейный смотритель;
начальник отдела*;
осветитель;
педагог-организатор;
педагог-психолог;
психолог;
руководитель клубного формирования;
социальный педагог;
специалист по работе с молодежью;
специалист по социальной работе с молодежью;
фотограф;

хранитель музейных предметов;
художник-конструктор (дизайнер);
художник;
экскурсовод.

Дополнительно в учреждениях, обслуживающих лодочную базу:
рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий.

Примечания: * - за исключением начальника отдела кадров, административно-хозяйственного, бухгалтерского отдела.

4. Перечень должностей, профессий работников, относящихся к основному персоналу учреждения, осуществляющего технический надзор:

инженер;
инженер по организации эксплуатации и ремонту зданий и сооружений;
инженер по охране окружающей среды (эколог);
инженер по энергетике;
главный инженер;
заместитель директора;
инженер по пожарной безопасности;
инженер по проектно-сметной работе;
начальник отдела муниципальных закупок;
начальник отдела по эксплуатации объектов культуры;
начальник отдела по эксплуатации объектов спорта;
начальник экономического отдела;
специалист по закупкам;
специалист по охране труда;
старший специалист по закупкам;
экономист;
юрисконсульт.

5. Перечень должностей, профессий работников, относящихся к основному персоналу учреждения, осуществляющего функции методического обеспечения деятельности муниципальных организаций культуры, спорта и молодежной политики:

главный эксперт;
главный аналитик;
заместители начальников отделов;
программист;
менеджер;
начальник отдела;
экономист;
юрисконсульт.

6. Перечень должностей, профессий работников, относящихся к основному персоналу учреждения сферы благоустройства городской среды:

агроном;
главный агроном;
производитель работ;
механик;
мастер участка;

начальник смены (участка);
рабочий зеленого строительства;
рабочий зеленого хозяйства;
электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования;
слесарь по ремонту автомобилей;
моторист;
токарь;
контролер технического состояния автотранспортных средств;
электрогазосварщик;
водитель автомобиля;
водитель мототранспортных средств;
водитель транспортно-уборочной машины;
машинист;
тракторист;
инженеры*;
диспетчер;
оператор пнедробильной машины;
оператор установки для пересадки деревьев;
оператор снегоплавильной машины;
пильщик;
заточник;
столяр.

Примечания: * - отдела лесного хозяйства.
