

**Муниципальное бюджетное образовательное учреждение
дополнительного образования
«Научно-информационно-методический центр»
городского округа город Уфа Республики Башкортостан**



УТВЕРЖДАЮ
Директор *О.В. Шеина* **О.В. Шеина**
Приказ № *68* от *28.08.2018* г.

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ**

РАССМОТРЕНЫ
Общим собранием трудового коллектива
Протокол № *2* от *24.08.2018* г.

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Научно-информационно методический центр» городского округа город Уфа Республики Башкортостан (далее – Положение), разработано в соответствии с Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Законом Республики Башкортостан от 1 июля 2013 года №696-з «Об образовании в Республике Башкортостан», Указом Президента Республики Башкортостан от 22 марта 2008 года № УП-94 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Башкортостан», постановлением Правительства Республики Башкортостан от 27 октября 2008 года №374 «Об оплате труда работников государственных учреждений образования Республики Башкортостан» (ред. от 31 декабря 2013 года), решением Совета городского округа город Уфа Республики Башкортостан от 2 октября 2008 года № 8/7 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждения городского округа город Уфа Республики Башкортостан», постановлением Правительства Республики Башкортостан от 30 мая 2018 года № 240 «О внесении изменений в постановление Правительства Республики Башкортостан от 27 октября 2008 года №374 «Об оплате труда работников государственных учреждений образования Республики Башкортостан».

Изменения в положение об оплате труда внесены в соответствии с постановлением Администрации городского округа город Уфа Республики Башкортостан от 01.08.2018г. № 1264

1.2. Настоящее Положение разработано в целях совершенствования организации формирования заработной платы работников, повышения ее стимулирующих функций и заинтересованности работников в конечных результатах работы.

Установить, что с 1 января 2018 года минимальные оклады работников муниципальных образовательных учреждений городского округа город Уфа Республики Башкортостан по профессиональным квалификационным группам, а также по должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы, рассчитываются с учетом базовой единицы в размере 3952 рубля, определенной постановлением Правительства Республики Башкортостан от 19 января 2018 года № 22 «О мерах по повышению оплаты работников государственных учреждений Республики Башкортостан».

1.3. Настоящее Положение распространяется на работников Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Научно-информационно-методический центр» городского округа город Уфа Республики Башкортостан (далее – МБОУ ДО «НИМЦ»).

Положение включает в себя:

-базовую единицу, устанавливаемую Правительством Республики Башкортостан, коэффициенты для определения размеров минимальных окладов (должностных окладов) и размеров минимальных ставок заработной платы;

-минимальные размеры окладов, ставок заработной платы по профессионально-квалификационным группам (далее – ПКГ);

-размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам и минимальным ставкам заработной платы;

-условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;

-условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера;

-условия оплаты труда руководителей учреждений, включая размеры должностных окладов, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.4. Условия оплаты труда, включая размеры ставок заработной платы, окладов работников, повышающие коэффициенты к окладам, ставкам заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера в обязательном порядке включаются в трудовой договор.

1.5. Руководитель учреждения на основании настоящего Положения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа

работников утверждает положения об оплате труда и о материальном стимулировании работников.

1.6. Минимальные размеры ставок заработной платы, окладов устанавливаются с учетом базовой единицы и отнесения занимаемых работниками должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н, от 29 мая 2008 года № 248н, от 27 февраля 2012 года № 165н, от 5 мая 2008 года № 216н, от 5 мая 2008 года № 217н, от 31 августа 2007 года № 570, от 6 августа 2007 года № 526.

1.7. Размеры окладов и ставок заработной платы работников устанавливаются руководителем МБОУ ДО «НИМЦ» на основе минимальных окладов и минимальных ставок заработной платы, требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Размеры окладов и ставок заработной платы работников по должностям, не включенным в данное Положение, устанавливаются руководителем учреждения по согласованию с управлением.

1.8. Оплата труда методистов, педагогов дополнительного образования устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

Оплата за фактическую нагрузку определяется путем умножения размера минимальной ставки заработной платы работников на фактическую нагрузку и деления полученного произведения на установленную норму часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющуюся нормируемой частью педагогической работы, установленной Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.12.2010 года № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников» (далее – оплата за фактическую нагрузку).

1.9. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного законодательством минимального размера оплаты труда.

1.10. Оплата труда работников, занятых по совместительству, производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного им объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой должности.

1.11. Лица, кроме медицинских и фармацевтических, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в требованиях к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

1.12. Наименования должностей или профессий и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в ЕТКС и Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих (далее – ЕКС).

1.13. Фонд оплаты труда работников МБОУ ДО «НИМЦ» формируется по утвержденным (согласованным) управлением плана финансово-хозяйственной деятельности по кодам аналитики на заработную плату в пределах доведенных бюджетных ассигнований, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Средства на оплату труда, формируемые за счет ассигнований бюджета городского округа город Уфа Республики Башкортостан, могут направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера. Объем средств на указанные выплаты должен составлять не менее

30 процентов средств на оплату труда, формируемых за счет ассигнований бюджета городского округа город Уфа Республики Башкортостан.

1.14. Руководитель МБОУ ДО «НИМЦ» несет ответственность за своевременное и правильное установление размеров заработной платы работникам согласно законодательству.

1.15. Установить предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого персонала и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда МБОУ ДО «НИМЦ» в размере не более 40 процентов. Перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу МБОУ ДО «НИМЦ», утверждается приказом управления.

2. Порядок и условия оплаты труда работников

2.1. Минимальные размеры окладов работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, квалификационным уровням, разряду работ в соответствии с ЕТКС с учетом их профессиональной подготовки, категории; минимальные размеры ставок заработной платы - по ПКГ.

2.2. К минимальным окладам, ставкам заработной платы руководителем МБОУ ДО «НИМЦ» устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

- персональный повышающий коэффициент;
- повышающий коэффициент педагогическим работникам за квалификационную категорию или стаж педагогической работы;
- повышающий коэффициент за ученую степень или почетное звание;
- повышающий коэффициент педагогическим работникам за высшее профессиональное образование;
- повышающий коэффициент за выполнение работ, не входящих в должностные обязанности работников;
- повышающий коэффициент водителям автомобилей всех типов.

2.3. Размер выплаты по повышающему коэффициенту (надбавки) к ставке заработной платы, окладу определяется путем умножения размера ставки заработной платы, оклада работника на повышающий коэффициент.

2.4. Выплаты по повышающим коэффициентам носят стимулирующий характер.

2.5. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается работникам МБОУ ДО «НИМЦ» в зависимости от отнесения должности к соответствующей категории или квалификационному уровню по ПКГ.

2.6. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 8 настоящего Положения.

2.7. Работникам устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные Положением о материальном стимулировании работников МБОУ ДО «НИМЦ».

3. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и заведующих отделами

3.1. Заработная плата руководителя, его заместителей и заведующих отделом состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.2. Должностной оклад руководителя МБОУ ДО «НИМЦ» определяется трудовым договором за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности, за календарный месяц исходя из группы по оплате труда без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат (с последующей индексацией в соответствии с индексацией размера базовой единицы для определения минимальных окладов по профессиональным квалификационным группам):

Наименование должности	Должностной оклад по группам оплаты труда руководителей, руб.			
	I	II	III	IV
Руководитель учреждения	11752	10920	10192	9360

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя МБОУ ДО «НИМЦ» и средней заработной платы работников МБОУ ДО «НИМЦ» устанавливается приказом управления в кратности от 1 до 8.

3.3. Размеры должностных окладов заместителя руководителя учреждения, устанавливаются на 10-30 % ниже оклада руководителя.

3.4. Объемные показатели деятельности учреждения и порядок отнесения их к группам по оплате труда руководителей учреждений осуществляется в порядке, установленные разделом 12 настоящего Положения.

3.5. Минимальные оклады работников, отнесенные к ПКГ «Административный персонал», устанавливаются в соответствии с приложением 1 настоящего Положения и не используются для установления ставок заработной платы, окладов работников учреждения.

3.6. Работодатель по согласованию с управлением может устанавливать руководителю МБОУ ДО «НИМЦ» выплаты стимулирующего характера.

3.7. Выплаты стимулирующего характера руководителю МБОУ ДО «НИМЦ» устанавливаются работодателем по согласованию с управлением, которые готовятся на основе показателей эффективности деятельности по согласованию с соответствующим территориальным выборным органом.

3.8. Работодатель по согласованию с управлением может устанавливать руководителю учреждения выплаты стимулирующего характера.

Выплаты стимулирующего характера, в том числе премирование руководителя учреждения, производятся с учетом обеспечения финансовыми средствами по результатам деятельности этого учреждения и в соответствии с утвержденными критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы с учетом достижения показателей осуществления муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнения работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя.

Перечень критериев эффективности труда руководителя учреждения утверждается управлением.

Размеры премирования руководителя, порядок и критерии выплаты премий руководителю устанавливаются работодателем в трудовом договоре руководителя учреждения.

Премирование руководителя учреждения определяется работодателем по согласованию с управлением.

Одним из показателей эффективности работы руководителя учреждения является рост средней заработной платы его работников в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с постановлениями Администрации городского округа город Уфа Республики Башкортостан.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителей учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителей учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя на среднемесячную заработную плату работника учреждения.

Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» (с последующими изменениями).

Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

На основании решения руководителя учреждения в пределах выделенных лимитов бюджетных обязательств, в пределах утвержденных (согласованных) с управлением планов финансово-хозяйственной деятельности, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности (внебюджет), осуществляется премирование:

- заместителей руководителя и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;

- руководителей структурных подразделений учреждения и иных работников, подчиненных заместителям руководителя учреждения, - по представлению заместителей руководителя;

- остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения, - по представлению руководителей структурных подразделений.

Порядок премирования заместителей, руководителей структурных подразделений, их заместителей определяется учреждением и устанавливается в локальном нормативном акте учреждения.

3.9. Предельный объем учебной нагрузки (педагогической работы), которая может выполняться в образовательном учреждении руководителем, заместителями руководителя, определяется на каждый учебный год и не должен превышать 9 часов в неделю, и закрепляется в трудовом договоре.

Педагогическая работа в том же образовательном учреждении для указанных работников совместительством не считается.

3.10. Педагогическая (преподавательская) работа руководителя образовательного учреждения по совместительству в другом образовательном учреждении, а также иная его работа по совместительству может иметь место только с разрешения работодателя.

4. Условия оплаты труда работников образования

4.1. Минимальные ставки заработной платы, оклады работников, отнесенных к ПКГ должностей работников образования, устанавливаются в соответствии с приложением 2 настоящего Положения.

4.2. Коэффициент для определения размеров минимальных окладов не используется для установления ставок заработной платы, окладов работников учреждения.

5. Условия оплаты труда служащих общепрофессиональных должностей

5.1. Минимальные оклады работников учреждения устанавливаются в соответствии с приложением № 3 настоящего Положения.

6. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

6.1. Установление минимальных окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, производится в соответствии с требованиями ЕТКС.

6.2. Минимальные размеры окладов рабочих учреждения устанавливаются в соответствии с приложением 4 настоящего Положения.

Минимальный оклад водителю легкового автомобиля устанавливается по 5 разряду ЕТКС (Приложение 5).

Коэффициент для определения размера минимальных окладов не используется для установления окладов рабочих учреждения.

7. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

7.1. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными условиями труда, производится в повышенном размере. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам и ставкам заработной платы работников в процентах или в абсолютных размерах, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Башкортостан.

7.2. Работникам устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

7.2.1. В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается не менее чем в двойном размере:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;

- работникам, получающим месячный оклад, - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

7.2.3. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда (уборщики служебных помещений), устанавливается в размере не ниже 15% от оплаты за фактический объем работы.

Перечень тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными условиями труда определяется Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Повышение заработной платы по указанным основаниям производится по результатам аттестации рабочих мест.

До определения Правительством Российской Федерации перечня тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда следует руководствоваться перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, утвержденными приказом Государственного комитета СССР по народному образованию от 20 августа 1990 года № 579 (с последующими изменениями), или аналогичными перечнями, утвержденными приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики Российской Федерации от 7 октября 1992 года № 611, в соответствии с которыми всем работникам независимо от наименования их должностей устанавливаются доплаты, если их работа осуществляется в условиях, предусмотренных указанными перечнями.

При этом работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест в целях разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

7.2.4. В учреждении к заработной плате работников применяется районный коэффициент 1,15, который начисляется на фактический заработок.

Конкретные размеры выплат, указанных в пункте 7.2 настоящего Положения, устанавливаются в соответствии с перечнем должностей (профессий), утверждаемым руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

8. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

8.1. Стимулирующие выплаты устанавливаются в соответствии с положением о порядке установления иных стимулирующих выплат и премирования работников в пределах утвержденных (согласованных) управлением планов финансово-хозяйственной деятельности, согласно доведенным бюджетным ассигнованиям, а также средствам, поступающим от приносящей доход деятельности.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения, положениями об оплате и материальном стимулировании, регламентирующими периодичность, основания для начисления и размеры стимулирующих выплат работникам учреждения, и утверждаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

8.2. Работникам устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

8.2.1.Повышающий коэффициент к оплате за фактическую нагрузку педагогическим работникам за квалификационную категорию или стаж педагогической работы в целях стимулирования к качественному результату труда, повышению профессиональной квалификации и компетентности:

№	Квалификационная категория либо стаж педагогической работы	Повышающий коэффициент
1	Первая квалификационная категория	0,35
2	Высшая квалификационная категория	0,55
3	Стаж педагогической работы от 2 до 5 лет	0,05
4	Стаж педагогической работы от 5 до 10 лет	0,10
5	Стаж педагогической работы от 10 до 20 лет	0,20
6	Стаж педагогической работы свыше 20 лет	0,25

8.2.2. Повышающий коэффициент работникам, имеющим ученую степень доктора наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин), - в размере 0,20 к оплате за фактическую нагрузку.

8.2.3. Повышающий коэффициент работникам, имеющим ученую степень кандидата наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин), - в размере 0,10 к оплате за фактическую нагрузку.

8.2.4. Повышающий коэффициент руководящим работникам и специалистам образовательных учреждений, имеющим почетные звания «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель», - в размере 0,10 к оплате за фактическую нагрузку.

8.2.5. Повышающий коэффициент руководящим работникам и специалистам МБОУ ДО «НИМЦ», имеющим почетные звания, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин – в размере 0,10 к оплате за фактическую нагрузку.

В случае, когда работники одновременно имеют право на установление повышающих коэффициентов, предусмотренных подпунктами 8.2.2-8.2.5 настоящего Положения, по нескольким основаниям, повышающий коэффициент устанавливается по одному из оснований в максимальном размере.

8.2.6. Повышающий коэффициент за высшее профессиональное образование педагогическим работникам – в размере 0,05 к оплате за фактическую нагрузку.

8.2.7. Повышающие коэффициенты к ставке заработной платы, окладу за работы, не входящие в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с образовательным процессом, независимо от объема нагрузки:

Размеры
повышающих коэффициентов за выполнение работ, не входящих
в должностные обязанности работников

№	Наименование вида работ	Размеры повышающих коэффициентов
1	Заведование кабинетами, лабораториями	0,10
2	Заведование учебными мастерскими	0,20
3	Руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями	0,15
4	Заведование учебно-опытными (учебными) участками	0,10-0,25
5	Работникам за ведение делопроизводства	0,15
6	Руководство отделами (педагогам дополнительного образования учреждений дополнительного образования)	0,30

8.2.8. Повышающий коэффициент работникам образования, отнесенным к ПКГ должностей учебно-вспомогательного персонала, - в размере до 0,10 к окладу за стаж работы более 3 лет.

8.2.9. Повышающий коэффициент водителям автомобилей всех типов за фактически отработанное время в должности водителя – в размере:

0,5 – водителям, имеющим присвоенный в установленном порядке 1-й класс (при наличии в водительском удостоверении разрешающих отметок «В», «С», «Д», и «Е»);

0,25 – водителям, имеющим 2-й класс (наличие в водительском удостоверении разрешающих отметок «В», «С», «Е» или только «Д» («Д» или «Е»));

0,25 – водителям, обеспечивающие исправное техническое состояние автотранспорта;

0,25 – за отсутствие ДТП, нарушений ПДД;

0,25 – водителям, обеспечивающим безопасность перевозки людей;

0,25 – водителям, обеспечивающим санитарно-гигиенические условия состояния автотранспорта.

8.3. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении могут быть установлены:

- персональный повышающий коэффициент. Устанавливается по итогам работы с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников (Приложение 6);

- премиальные выплаты. Устанавливаются по итогам работы с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников (Приложение 7);

- материальная помощь.

Решения об установлении персонального повышающего коэффициента или премии к окладу, ставке заработной платы и о его размере принимаются руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника с учетом мнения комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников.

Деятельность работников по каждому из показателей оценивается в зависимости от степени достижения результатов:

- Максимальный балл – если результаты этого вида деятельности присутствуют, они достаточно эффективны, чтобы можно было проследить положительную динамику;

- Средний балл – если результаты этого вида деятельности присутствуют, но они мало или недостаточно эффективны;

- Оценка 0 баллов – если результаты этого вида деятельности отсутствуют.

Рекомендуется установить максимальный размер выплат за качество профессиональной деятельности. Например, если максимальный коэффициент составляет 1,85, то рекомендуется установить шкалу оценки от максимально возможной суммы баллов:

от 80 до 90 баллов – коэффициент 1,60 – 1,85;

от 70 до 79 баллов – коэффициент 1,40 – 1,59;

от 60 до 69 баллов – коэффициент 1,20 – 1,39;

от 50 до 59 баллов – коэффициент 1,00 – 1,19;

от 40 до 49 баллов – коэффициент 0,80 – 0,99;

от 30 до 39 баллов – коэффициент 0,60 – 0,79;

от 20 до 29 баллов – коэффициент 0,40 – 0,59;

от 10 до 19 баллов – коэффициент 0,20 – 0,39;

от 5 до 9 баллов – коэффициент 0,10 – 0,19.

Размер персонального повышающего коэффициента – до 1,85.

Работникам могут выплачиваться единовременные премии при:

- поощрении Президентом Российской Федерации, Главой Республики Башкортостан, Правительством Российской Федерации, Правительством Республики Башкортостан, присвоении почетных званий Республики Башкортостан, награждении знаками отличия Российской Федерации, знаками отличия Республики Башкортостан, орденами и медалями Российской Федерации, орденами и медалями Республики Башкортостан - в размере 0,20 к оплате за фактическую нагрузку;

- награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации, Почетной грамотой Министерства образования Республики Башкортостан и другими наградами - в размере 0,15 к оплате за фактическую нагрузку.

При работе менее или более чем на ставку заработной платы, а также при работе по внутреннему совместительству, надбавка выплачивается за фактическую нагрузку.

9. Другие вопросы оплаты труда

9.1. Штатное расписание учреждения ежегодно утверждается руководителем.

9.2. Штатное расписание учреждения включает в себя должности директора МБОУ ДО «НИМЦ», заместителей директора МБОУ ДО «НИМЦ», руководителей структурных подразделений, педагогических и иных работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала данного учреждения.

9.3. Тарификационный список педагогических и других работников, осуществляющих образовательную деятельность, формируется исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в образовательных учреждениях и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

9.4. Объем учебной нагрузки, установленный работникам МБОУ ДО «НИМЦ» в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп).

Объем учебной нагрузки педагогических работников больше или меньше нормы часов, за которые выплачиваются ставки заработной платы, устанавливается только с письменного согласия педагогических работников.

9.5. Размеры ставок почасовой оплаты труда педагогических работников учреждений устанавливаются путем деления ставок заработной платы, оклада (должностного оклада) на среднемесячную норму рабочего времени.

9.6. Размеры ставок почасовой оплаты труда за педагогическую работу отдельных специалистов, специалистов предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения, а также участвующих в проведении учебных занятий (при наличии финансовых средств), могут определяться путем умножения коэффициентов тарифных ставок (ставок) почасовой оплаты труда на базовую единицу для определения размеров минимальных окладов по профессиональным квалификационным группам, утверждаемым Правительством Республики Башкортостан. В вышеуказанные ставки почасовой оплаты включена оплата за отпуск.

9.7. Изменение размеров повышающих коэффициентов к ставкам заработной платы, окладам (должностным окладам) работников учреждений производится при:

- увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающего право на повышение размера ставок заработной платы, оклада (должностного оклада);

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

- присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

При наступлении у работника права на изменение размера повышающего коэффициента к ставке заработной платы, окладу (должностному окладу) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (оплаты труда) с учетом нового повышающего коэффициента производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

9.8. В соответствии с локальным актом, принятым с учетом мнения представительного органа, работодатель в пределах средств, направляемых на оплату труда, имеет право оказывать материальную помощь работникам учреждения.

10. Порядок определения уровня образования

10.1. Уровень образования педагогических работников при установлении ставок заработной платы, окладов (должностных окладов) определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании независимо от специальности, которую работники получили.

10.2. Требования к уровню образования предусматривают наличие высшего профессионального образования и, как правило, не содержат специальных требований к профилю полученной специальности по образованию.

10.3. Педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, ставки заработной платы, оклады (должностные оклады) устанавливаются как лицам, имеющим высшее профессиональное образование.

Наличие у педагогических работников дипломов государственного образца «бакалавр», «специалист», «магистр» дает право на установление им ставок заработной платы, окладов (должностных окладов), предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

11. Порядок определения стажа педагогической работы

11.1 Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка.

Стаж педагогической работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок, которые подписаны руководителями соответствующих учреждений, скреплены печатью и выданы на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, тарификационные списки, табельные книги, архивные описи и т.д.). Справки должны содержать данные о наименовании учреждения, должности и времени работы в этой должности, дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

В случае утраты документов о стаже педагогической работы указанный стаж может быть установлен на основании справок с прежних мест работы или в судебном порядке.

11.2 В стаж педагогической работы засчитывается: педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других учреждениях согласно разделу 14 настоящего Положения;

время работы в других учреждениях и организациях, службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации, обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования согласно разделу 12 настоящего Положения.

Под педагогической деятельностью, которая учитывается при применении пункта 2 раздела 13 настоящего Положения, понимается работа в образовательных и других учреждениях, указанных в разделе 14 настоящего Положения.

12. Объемные показатели деятельности учреждений и порядок отнесения их к группам по оплате труда руководителя

12.1. Объемные показатели деятельности учреждения:

12.1.1. К объемным показателям деятельности учреждения относятся показатели, характеризующие масштаб руководства им: численность его работников, количество обучающихся, сменность работы учреждения, превышение плановой (проектной) наполняемости и др. показатели, значительно осложняющие руководство учреждением.

12.1.2. Объем деятельности учреждения при определении группы по оплате труда руководителя оценивается в баллах по следующим показателям:

Объемные показатели деятельности образовательного учреждения

№	Наименование объемного показателя	Условия расчета	Количество баллов
1	Количество обучающихся в учреждениях дополнительного образования: - многопрофильных	-из расчета за каждого обучающегося	0,3

2	Количество работников в учреждении	-из расчета за каждого работника	1
		-дополнительно за каждого работника, имеющего первую квалификационную категорию	0,5
		-дополнительно за каждого работника, имеющего высшую квалификационную категорию	1
3	Наличие автотранспортных средств на балансе учреждения	-из расчета за каждую единицу	до 3, но не более 20

Образовательные учреждения относятся к I, II, III или IV группам по оплате труда руководителей по сумме баллов, определенных на основе указанных выше показателей деятельности, в соответствии со следующей таблицей:

№	Тип (вид образовательного учреждения)	Группа, к которой учреждение относится по оплате труда руководителя в зависимости от суммы баллов			
		I	II	III	IV
1	Школы и другие общеобразовательные учреждения, дошкольные общеобразовательные учреждения, учреждения дополнительного образования детей и другие муниципальные образовательные учреждения	свыше 500	до 500	до 350	до 200

13. Порядок зачета в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации

13.1. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы без всяких условий и ограничений засчитываются следующие периоды времени:

- время нахождения на военной службе по контракту - из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву - из расчета один день военной службы за два дня работы;

- время работы в должности заведующего фильмотекой и методиста фильмотеки (информационно-прокатного центра, центра педагогической информации).

13.2. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитываются следующие периоды времени при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность:

- время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации на должностях офицерского, сержантского, старшинского составов, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности);

- время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (просвещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях

детского фонда; в должности директора (заведующего) дома учителя (работника народного образования, профтехобразования) комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел;

- время обучения по очной форме в аспирантуре, учреждениях высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию.

13.3. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников, помимо периодов, указанных в подпункте 13.2 настоящего Положения, засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательном учреждении или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

- преподавателям-организаторам основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки;

- преподавателям и руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям);

- преподавателям трудового (профессионального) обучения, технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе специальных дисциплин общеобразовательных учреждений (классов) в углубленном изучении отдельных предметов;

- мастерам производственного обучения;

- педагогам дополнительного образования;

- педагогическим работникам экспериментальных образовательных учреждений;

- педагогам-психологам;

- методистам;

- педагогическим работникам учреждений среднего профессионального образования (отделений): культуры и искусства, музыкально-педагогических, художественно-графических, музыкальных;

- преподавателям учреждений дополнительного образования детей (культуры и искусства, в том числе музыкальных и художественных), преподавателям специальных дисциплин музыкальных и художественных общеобразовательных учреждений, преподавателям музыкальных дисциплин педагогических училищ (педагогических колледжей), учителями музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.

13.4. Воспитателям (старшим воспитателям) дошкольных образовательных учреждений, домов ребенка в педагогический стаж включается время работы в должности медицинской сестры ясельной группы дошкольных образовательных учреждений, постовой медсестры домов ребенка, а воспитателям ясельных групп - время работы на медицинских должностях.

13.5. Право решать конкретные вопросы о соответствии работы в учреждениях, организациях и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации профилю работы, преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка) предоставляется руководителю учреждения по согласованию с выборным органом.

13.6. Время работы в должностях помощника воспитателя и младшего воспитателя засчитывается в стаж педагогической работы при условии, если в период работы на этих должностях работник имел педагогическое образование или обучался в учреждении высшего или среднего профессионального образования педагогического профиля.

13.7. Работникам учреждений и организаций время педагогической работы в образовательных учреждениях, выполняемой помимо основной работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одном или нескольких образовательных учреждениях) составляет не менее 180 часов в учебном году.

При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

13.8. В случаях уменьшения стажа педагогической работы, исчисленного в соответствии с пунктом 11.2 настоящего Положения, по сравнению со стажем, исчисленным по ранее

действовавшим инструкциям, за работниками сохраняется ранее установленный стаж педагогической работы.

Если педагогическим работникам в период применения ранее действовавших инструкций могли быть включены в педагогический стаж те или иные периоды деятельности, но по каким-либо причинам они не были учтены, то за работниками сохраняется право на включение их в педагогический стаж в ранее установленном порядке.

**14. Перечень учреждений, организаций и должностей,
время работы которых засчитывается в педагогический стаж работников образования**

№	Наименование учреждений организаций	Наименование должностей
1	Образовательные учреждения (в том числе образовательные учреждения высшего профессионального образования, высшие и средние военные образовательные учреждения, образовательные учреждения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов)); учреждения здравоохранения и социального обеспечения: дома ребенка, детские санатории, клиники, поликлиники, больницы и др., а также отделения, палаты для детей в учреждениях для взрослых	Учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели – организаторы основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки, руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах, работе на пищевой машинке и другой организационной технике), старшие методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы методисты (в том числе по физической культуре и спорту, по туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, старшие вожатые (пионервожатые), инструкторы по физической культуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе по иностранному языку, по учебно-летней подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной частью, заведующие (начальники) практикой, учебно-консультационными пунктами, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами и другими структурными подразделениями деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением, старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культорганизаторы, экскурсоводы, профессорско-преподавательский состав

		(работа, служба)
2	Методические (учебно-методические) учреждения всех наименований независимо от ведомственной подчиненности	Руководители, их заместители, заведующие секторами, кабинетами, лабораториями, отделами, научные сотрудники, деятельность которых связана с методическим обеспечением, старшие методисты, методисты
3	Органы управления образованием и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство учреждениями	Руководящие, инспекторские, методические должности, инструкторские, а также другие должности специалистов (за исключением работы на должностях, связанных с экономической, финансовой, хозяйственной деятельностью, со строительством, снабжением, деломпроизводством)
4	Отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров организаций, подразделений министерств (ведомств), занимающиеся вопросами подготовки (пере-подготовки) и повышения квалификации кадров на производстве	Штатные преподаватели, мастера производственного обучения рабочих на производстве, руководящие, инспекторские, инженерные, методические должности, деятельность которых связана с вопросами подготовки к повышению квалификации кадров
5	Образовательные учреждения РОСТО (ДОСААФ) и гражданской авиации	Руководящий, командно-летный, командно-инструкторский, инженерно-инструкторский, инструкторский и преподавательский составы, мастера производственного обучения
6	Общежития учреждений, предприятий и организаций, жилищно-эксплуатационные организации, молодежные жилищные комплексы, детские кинотеатры, театры юного зрителя, кукольные театры, культурно-просветительские учреждения и подразделения предприятий и организаций по работе с детьми и подростками	Воспитатели, педагоги-организаторы, педагоги-психологи (психологи), преподаватели, педагоги дополнительного образования (руководители кружков) для детей и подростков, инструкторы и инструкторы-методисты, тренеры-преподаватели и другие специалисты по работе с детьми и подростками, заведующие детскими отделами, секторами
7	Исправительные колонии, воспитательные колонии, следственные изоляторы и тюрьмы, лечебно-исправительные учреждения	Работа (служба) при наличии педагогического образования на должностях заместителя начальника по воспитательной работе, начальника отряда, старшего инспектора, инспектора по общеобразовательной работе (обучению), старшего инспектора-методиста и инспектора-методиста, старшего инженера и инженера по производственно-техническому обучению, старшего мастера и мастера производственного обучения, старшего инспектора и инспектора по охране и режиму, заведующего учебно-техническим кабинетом, психолога

15. Порядок, место и сроки выплаты заработной платы

15.1. При выплате заработной платы учреждение извещает каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей

выплате. Расчетные листки выдаются каждому работнику учреждения персонально лично в руки.

15.2. Заработная плата выплачивается работнику путем перечисления на его банковский счет, открытый в учреждении банка по договору.

15.3. Заработная плата выплачивается непосредственно работнику учреждения.

15.4. Заработная плата за первую половину месяца выплачивается не позднее 25 числа текущего месяца.

15.5. Заработная плата выплачивается за истекший месяц не позднее 10 числа следующего месяца.

15.6. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим днем, праздничным днем, выплата заработной платы производится накануне этого дня.

15.7. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

16. Порядок рассмотрения споров об оплате труда

16.1. Споры о применении настоящего Положения, о размере и порядке оплаты труда лицам, работающим по трудовому договору, рассматриваются в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

16.2. Споры об оплате работ, выполненных по гражданско-правовым договорам, рассматриваются в соответствии с порядком, предусмотренным соответствующим договором.

17. Заключительные положения

17.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей «Научно-информационно-методический центр» городского округа город Уфа Республики Башкортостан вступает в силу с даты утверждения директором учреждения.

17.2. Настоящее Положение может быть изменено или дополнено распоряжением директора в случаях, когда:

- текущее финансовое состояние учреждения не позволяет в полной мере или частично реализовывать настоящее Положение;
- разработано новое Положение, позволяющее более эффективно решать вопросы оплаты труда работников учреждения;
- в иных случаях, когда реализация настоящего Положения невозможна или нецелесообразна.

17.3. Предложения по изменению и дополнению настоящего Положения вносят на рассмотрение директора, следующие должностные лица: заместители директора, руководители структурных подразделений.

17.4. Вносимые изменения и дополнения должны быть согласованы с вышеперечисленными должностными лицами, принимаются Советом учреждения, утверждаются директором и вводятся приказом директора по учреждению.

Приложения к положению об оплате труда работников МБОУ ДО «НИМЦ» ГО г.Уфа РБ

Приложение 1.

Наименование должности, отнесенной к ПКГ	Минимальный оклад, руб.
Руководитель учреждения	11 752,00
Заместитель директора по НМР	10 577,00
Заместитель директора по АХЧ	10 577,00
Заведующий отделом	9 090,00

Приложение 2.

Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе	Минимальный оклад, руб.
Должности, отнесенные к ПКГ «Должности педагогических работников»	
3 квалификационный уровень: методист	8 256,00
4 квалификационный уровень: старший методист	8 454,00

Приложение 3.

Наименование должностей, отнесенной к профессиональной квалификационной группе	Минимальный оклад, рубли
Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»:	
1 квалификационный уровень: делопроизводитель	4 545,00
Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»:	
библиотекарь	5 928,00

Приложение 4.

Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе	Минимальный оклад, руб.
Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»:	
1 квалификационный уровень: делопроизводитель	4 545,00
Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»:	
1 квалификационный уровень: Техник-программист	5 533,00
Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»:	
1 квалификационный уровень: Инженер-программист	7 509,00
4 квалификационный уровень: Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	7 509,00

Разряды работ в соответствии с ЕТКС	Коэффициент для определения размера минимальных окладов*	Должность	Минимальный оклад, руб.
1 разряд	1,0		3952
2 разряд	1,05		4150
3 разряд	1,10		4348
4 разряд	1,15		4545
5 разряд	1,25	водитель	4940
6 разряд	1,40		5533
7 разряд	1,55		6126
8 разряд	1,70		6719

Перечень показателей и критериев эффективности труда работников для установления персонального повышающего коэффициента

Наименование категории работников образовательного учреждения	Перечень оснований для начисления стимулирующих выплат работникам за результативность и качество профессиональной деятельности	Баллы
2	3	4
Методист	1. Обеспечение качества методического сопровождения образовательного процесса	
	1.1.Разработка, участие в разработке методических материалов (методические рекомендации, пособия, положения, программы и др.)	0-6
	1.2. Организация и проведение мероприятий в рамках повышения квалификации педагогических и руководящих работников	0-6
	1.3.Участие в организации и проведении учебно-методических семинаров, мастер-классов, круглых столов, конкурсов педагогического мастерства, олимпиад и других мероприятий (районного, городского, республиканского, всероссийского, международного уровня)	0-6
	1.4. Проведение консультаций с педагогическими и руководящими работниками	0-3
	1.5.Разработка положений о конкурсах, фестивалях и др.	0-3
	1.6.Методическое сопровождение участников конкурсов профессионального мастерства, сопровождение педагогических и руководящих работников при подготовке к аттестации	0-3
	1.7.Подготовка или участие в подготовке материалов на получение грантов, участие в конкурсах	0-3
	1.8.Проведение мониторинга, диагностики (по направлению деятельности методиста);	0-6
	1.9.Наличие позитивной динамики (по охвату деятельностью);	0-6
	1.10. Наличие позитивной динамики (по результатам деятельности)	0-6

		2. Информационная открытость Использование ресурсов социальных сетей, информационное обеспечение деятельности методической службы, участие в работе профессиональных сообществ, системное и своевременное обновление информации на сайте по своему направлению деятельности	0-6
		3. Презентация собственного опыта	
		3.1.Участие в исследовательской и инновационной деятельности	0-3
		3.2.Представление опыта работы на конференциях, семинарах, круглых столах, мастер-классах различного уровня (районного, городского, республиканского уровня)	0-6
		3.3.Наличие публикаций различного уровня (Интернет-ресурсы, газеты, журналы, сборники и др.)	0-3
		4. Исполнительская дисциплина	
		4.1.Соблюдение исполнительской дисциплины (по срокам и качеству информации); отсутствие дисциплинарных взысканий	0-3
		4.2. Наличие поступивших благодарностей и положительных отзывов сторонних лиц, организаций и ведомств;	0-3
		4.3.Соблюдение трудовой дисциплины.	0-3
		5. Дополнительные критерии	
		5.1.Расширение зоны выполнения должностных обязанностей (количество направлений, которые курирует методист)	0-6
		5.2.Самостоятельность принятия решений	0-3
		5.3.Напряженность, интенсивность труда, выполнение особо важных (срочных) работ	0-6
	Заместитель руководителя, заведующие	1. Организация работы общественных органов, участвующих в управлении учреждением (методический совет, педагогический совет и др.)	0-10
		2. Состояние отчетности, документооборота в учреждении, в отделе (отсутствие замечаний)	0-10
		3. Организация экспериментальной работы, внедрение инновационных методов и технологий	0-20
		4. Организация и проведение районных, городских, республиканских мероприятий	0-15
		5. Расширение зоны выполнения должностных обязанностей	0-10
		6. Самостоятельность принятия решений	0-10
		7. Напряженность, интенсивность труда, выполнение особо важных (срочных) работ	0-15
	Заместитель руководителя по административно-хозяйственной части	1. Обеспечение условий для организации образовательного процесса, выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда и жизни	0-15
		2. Качество подготовки и организации ремонтных работ	0-10
		3. Своевременное обеспечение образовательного процесса исправным оборудованием, инвентарем	0-10

		4. Качественная организация работы технического персонала (отсутствие замечаний)	0-10
		5. Расширение зоны выполнения должностных обязанностей	0-10
		6. Самостоятельность принятия решений	0-10
		7. Напряженность, интенсивность труда, выполнение особо важных (срочных) работ	0-15
		8. Качественное ведение делопроизводства, своевременное составление отчетности	0-10
	Библиотекарь	1. Сохранение и развитие библиотечного фонда	0-10
		2. Участие в районных, городских, республиканских мероприятиях	0-15
		3. Оформление стационарных, тематических выставок	0-10
		4. Внедрение информационных технологий в работу библиотеки	0-15
		5. Расширение зоны выполнения должностных обязанностей	0-10
		6. Качественное ведение делопроизводства, своевременное составление отчетности	0-10
		7. Соблюдение трудовой и исполнительской дисциплины, наличие поступивших благодарностей и положительных отзывов сторонних лиц, организаций и ведомств, отсутствие дисциплинарных взысканий	0-10
		8. Напряженность, интенсивность труда, выполнение особо важных (срочных) работ	0-10
	Учебно-вспомогательный персонал	1. Качественное ведение делопроизводства	0-15
		2. За обслуживание компьютеров и техники	0-15
		3. Соблюдение трудовой и исполнительской дисциплины, наличие, отсутствие дисциплинарных взысканий	0-10
		4. Расширение зоны выполнения должностных обязанностей	0-10
		5. Напряженность, интенсивность труда, выполнение особо важных (срочных) работ	0-10
		6. Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	0-10
		7. Обеспечение техники безопасности	0-10
		8. Содержание техники и инвентаря в сохранности и чистоте	0-10
	Обслуживающий персонал	1. Содержание территории, помещения в соответствии с требованиями СанПиН, содержание техники и инвентаря в сохранности и чистоте	0-10
		2. Обеспечение техники безопасности	0-20
		3. Качественное выполнение должностных обязанностей	0-20
		4. Соблюдение трудовой и исполнительской дисциплины, наличие, отсутствие дисциплинарных взысканий	0-10
		5. Расширение зоны выполнения должностных обязанностей	0-20
		6. Напряженность, интенсивность труда, выполнение особо важных (срочных) работ	0-10

Перечень показателей и критериев эффективности труда работников для установления премиальных выплат

Наименование категории работников образовательного учреждения	Перечень оснований для начисления стимулирующих выплат работникам за результативность и качество профессиональной деятельности	Баллы
2	3	4
Методист	1. Качество содержания и методов работы	
	1.1. Программы и педагогические технологии, используемые в работе	0-6
	1.2. Участие методиста в различных мероприятиях: муниципальных, республиканских, всероссийских.	0-6
	1.3. Диагностика организации деятельности	0-6
	1.4. Наличие программы развития деятельности	0-3
	1.5. Наличие плана работы	0-3
	1.6. Выполнение республиканского компонента образования	0-3
	1.7. Участие методиста в научно-исследовательской, опытно-экспериментальной работе, конкурсах, конференциях и др.	0-3
	1.8. Повышение квалификаций	0-6
	1.9. Наличие практики выявления общественного мнения по наиболее важным вопросам деятельности	0-6
	1.10. Организация работы с общественностью, родителями: наличие планов работы, соглашений, договоров и т.д	0-6
	2. Информационная открытость: наличие публичных отчетов о деятельности (по итогам учебного года, страница для родителей, форум и т. д.) на постоянно обновляемом сайте учреждения	0-6
	3. Презентация собственного опыта	
	3.1. Использование инновационных методов в дополнительном образовании	0-3
	3.2. Инновационная деятельность, разработка и внедрение авторских программ	0-6
	3.3. Достижения по данным аттестаций различного типа	0-3
	4. Исполнительская дисциплина	
	4.1. Качественное ведение документации, своевременное внесение необходимых изменений в локальные акты учреждения и др.	0-3
	4.2. Оперативность выполнения поручений	0-3
	4.3. Соблюдение правил по охране труда и обеспечение безопасности жизнедеятельности	0-3
	5. Дополнительные критерии	
	5.1. Отсутствие обоснованных обращений по поводу конфликтных ситуаций	0-6
	5.2. Соответствие дресс-коду	0-3
5.3. Состояние рабочего кабинета	0-6	
Заместитель	1. Участие отдела в различных мероприятиях:	0-10

руководителя, заведующие	муниципальных, республиканских, всероссийских	
	2. Наличие программы развития отдела	0-10
	3. Материально-техническая, ресурсная обеспеченность образовательного процесса, в том числе за счет внебюджетных средств (учебное оборудование, информационно-методическое обеспечение образовательного процесса, учебно-тренировочного процесса и т.д.)	0-20
	4. Соблюдение правил по охране труда и обеспечение безопасности жизнедеятельности обучающихся и сотрудников	0-15
	5. Стабильность педагогического коллектива укомплектованность педагогическими кадрами	0-10
	6. Уровень управленческой культуры в учреждении (качественное ведение документации, своевременное внесение необходимых изменений в локальные акты учреждения и др.	0-10
	7. Размещение на сайте нормативно закрепленного перечня сведений о деятельности отдела, его регулярное обновление	0-15
Заместитель руководителя по административно- хозяйственной части	1. Обеспечение санитарно-гигиенических условий учебно-воспитательного процесса (температурный режим, световой режим, режим подачи питьевой воды и т.д.)	0-15
	2. Эстетическое оформление учреждения	0-10
	3. Наличие оформленных в установленном порядке документов, подтверждающих регистрацию права на объекты недвижимости и земельные участки	0-10
	4. Проведение мероприятий по энергосбережению, согласно Федеральному закону от 23.11.2009 № 261-ФЗ	0-10
	5. Положительная динамика расходования объемов потребления всех видов энергии (ежегодное снижение потребления энергоресурсов)	0-10
	6. Отсутствие не обоснованной кредиторской/дебиторской задолженности	0-10
	7. Реализация мероприятий по профилактике травматизма	0-15
	8. Отсутствие предписаний надзорных органов	0-10
Библиотекарь	1. Участие в различных мероприятиях.	0-10
	2. Выполнение республиканского компонента образования.	0-15
	3. Соответствие нормативно-правовой документации;	0-10
	4. Наличие программы развития	0-15
	5. Использование инновационных методов.	0-10
	6. Материально-техническая, ресурсная обеспеченность образовательного процесс	0-10
	7. Соблюдение правил пожарной безопасности	0-10
	8. Эстетическое оформление	0-10
Учебно-вспомога- тельный персонал	1. Наличие программы и технологии, используемые в работе	0-15
	2. Участие в различных мероприятиях	0-15
	3. Использование инновационных методов в работе	0-10

		4. Соблюдение правил по охране труда и обеспечение безопасности жизнедеятельности	0-10
		5. Материально-техническая, ресурсная обеспеченность образовательного процесса, в том числе за счет внебюджетных средств (учебное оборудование, информационно-методическое обеспечение образовательного процесса, учебно-тренировочного процесса и т.д.)	0-10
		6. Постоянное обновление сайта учреждения (публичный отчет о деятельности УДО по итогам учебного года, страница для родителей, форум и т. д.)	0-10
		7. Разработка технологии автоматизированного решения экономических и других задач производственного и научно-исследовательского характера	0-10
		8. Участие в выполнении различных операций технологического процесса обработки информации	0-10
	Обслуживающий персонал	1. Соблюдение правил по охране труда и обеспечение безопасности жизнедеятельности	0-10
		2. Обеспечение санитарно-гигиенических условий учебно-воспитательного процесса (температурный режим, световой режим, режим подачи питьевой воды и т.д.)	0-20
		3. Эстетическое оформление	0-20
		4. Проведение мероприятий по энергосбережению, согласно Федеральному закону от 23.11.2009 № 261-ФЗ:	0-10
		5. Исполнительская дисциплина (своевременное и качественное предоставление отчетности, оперативной информации, качественное ведение документации и др.)	0-20
		6. Положительная динамика расходования объемов потребления всех видов энергии (ежегодное снижение потребления энергоресурсов	0-10