

Согласовано:

Утверждено:

Советом трудового коллектива
Протокол от « 12 » апреля 2019 года
№ 1

Приказом директора АУ ДО РА
«Республиканский центр
дополнительного образования»
от « 12 » апреля 2019 года

Председатель Образцов Д.С. Образцов

Митрофанова О.С. Митрофанова



ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников автономного учреждения дополнительного образования Республики Алтай «Республиканский центр дополнительного образования»

І. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников АУ ДО РА «Республиканский центр дополнительного образования», подведомственного Министерству образования и науки Республики Алтай, по виду экономической деятельности «Образование» (далее – Министерство), (далее – Положение), (далее также – учреждение), разработано на основании постановления Правительства Республики Алтай от 5 ноября 2008 года № 252 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных органов Республики Алтай и работников государственных учреждений Республики Алтай, и признании утратившими силу некоторых постановлений Правительства Республики Алтай» (далее – постановление Правительства Республики Алтай от 5 ноября 2008 года № 252), постановления Правительства Республики Алтай от 17 декабря 2014 года № 379 «Об утверждении Положения по установлению системы оплаты труда работников государственных общеобразовательных организаций Республики Алтай и Порядка исчисления размера средней ставки заработной платы (должностного оклада) педагогических работников государственных общеобразовательных организаций Республики Алтай, осуществляющих учебный процесс, для определения размера должностного оклада руководителя государственной общеобразовательной организации Республики Алтай и признании утратившими силу некоторых постановлений Правительства Республики Алтай» и включает в себя:

порядок применения и рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее также – ПКГ);

порядок применения и рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы;

особенности оплаты труда и установления объема учебной нагрузки педагогическим работникам образовательных учреждений;

порядок и условия почасовой оплаты труда;

условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера;

порядок и условия установления выплат компенсационного характера;

порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;

порядок и условия оказания материальной помощи, порядок и условия выплаты единовременных выплат.

2. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, являются обязательными для включения в трудовой договор.

3. Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

Определение размеров заработной платы по основной должности (профессии рабочего), а также по должности, занимаемой в порядке совместительства (профессии рабочего, по которой работник осуществляет производственную деятельность в порядке совместительства), производится отдельно по каждой из должностей (профессий рабочих).

4. Заработная плата работника учреждения предельными размерами не ограничивается.

5. Оплата труда работников по основному месту работы, состоящая из вознаграждения за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, компенсационных выплат (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующих выплат (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты), не может быть менее МРОТ.

II. Оплата труда работников, занимающих должности служащих и педагогических работников

6. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам должностей служащих, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

от 6 августа 2007 года № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»;

от 31 августа 2007 года № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;

от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;

от 5 мая 2008 года № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования»;

от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

от 17 июля 2008 года № 339н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сельского хозяйства».

от 27 февраля 2012 года № 165н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта».

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, занимающих должности служащих, устанавливаются в соответствии с рекомендуемыми минимальными размерами окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

7. Положением об оплате труда работников Учреждения может быть предусмотрено установление работникам, занимающих должности служащих, повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы:

- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности;

- персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за выслугу лет и стаж работы;

- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию;

- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание;

- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за работу в сельских населенных пунктах.

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы принимается руководителем Учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем

умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника учреждения на повышающий коэффициент.

Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы носят стимулирующий характер.

Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Применение повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

8. Размеры повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности необходимо устанавливать в соответствии с приложением № 3 к настоящему Положению.

9. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы может устанавливаться работнику, занимающему должность служащего, с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, коэффициента за выслугу лет.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размеру принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Размер персонального повышающего коэффициента – **до 2,0**.

10. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за выслугу лет устанавливается всем работникам учреждения, занимающим должности служащих, (за исключением должностей педагогических работников) в зависимости от общего количества лет, проработанных в сфере образования.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за выслугу лет устанавливается педагогическим работникам в зависимости от общего педагогического стажа. Педагогический стаж определяется на основании Перечня учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования в соответствии с приложением №1 к настоящему Положению. Время работы в отдельных учреждениях (организациях), а так же время обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации засчитывается в стаж педагогической работы в порядке, предусмотренном приложением №2 к настоящему Положению.

Размеры повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за выслугу лет:

при выслуге лет от 1 года 3 лет – 0,05;

при выслуге лет от 3 лет 5 лет – 0,10;

при выслуге лет свыше 5 лет – 0,15.

11. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию устанавливается педагогам дополнительного образования, педагогу-организатору, методистам с целью стимулирования их к качественному результату труда путем повышения профессиональной квалификации и компетентности.

Размеры повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию педагогическим работникам:

при наличии высшей квалификационной категории - 0,15;

при наличии первой квалификационной категории - 0,10;

при соответствии занимаемой должности - 0,05.

12. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание устанавливается:

работникам, которым присвоена ученая степень кандидата (доктора) наук по направлению образования и работающим по соответствующему профилю - 0,15;

работникам, имеющим почетные звания «Народный учитель», Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель» СССР, Российской Федерации, «Заслуженный учитель Республики Алтай» и союзных республик, входивших в состав СССР, имеющим почетные звания Заслуженный работник образования Республики Алтай», «Заслуженный юрист» и другие почетные звания СССР, Российской Федерации, Республики Алтай и союзных республик, входивших в состав СССР, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный» при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин; - 0,15

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за ученое звание, почетное звание устанавливается только по одному основанию и по основной работе.

13. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за работу в сельских населенных пунктах устанавливается отдельным категориям руководителей и специалистов, работающих и проживающих в сельских населенных пунктах. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за работу в сельских населенных пунктах - до 0,25.

14. С учетом условий труда работникам, занимающим должности служащих и педагогических работников устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом VIII настоящего Положения.

15. Работникам, занимающим должности служащих и педагогических работников, могут устанавливаться стимулирующие выплаты,

предусмотренные разделом IX настоящего Положения, и могут выплачиваться иные выплаты в соответствии с разделом X настоящего Положения.

III. Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

16. Размеры окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих (далее – рабочие), устанавливаются на основе отнесения профессий рабочих к соответствующим профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных профессий рабочих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н.

Размеры окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются в соответствии с рекомендуемыми минимальными размерами оплаты труда.

17. Положением об оплате труда работников учреждения может быть предусмотрено установление рабочим повышающих коэффициентов к окладам:

- персональный повышающий коэффициент к окладу;
- повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет;
- повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

Решение о введении и установлении размера соответствующих повышающих коэффициентов к окладам принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада рабочего на повышающий коэффициент к окладу. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер.

Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Применение повышающих коэффициентов к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

18. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен рабочему с учетом уровня его профессиональной подготовленности (классности), степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размеру принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Размер персонального повышающего коэффициента – до 2,0.

19. Повышающий коэффициент к окладу за стаж работы устанавливается всем рабочим (за исключением совместителей) в зависимости от общего количества лет, проработанных в системе образования.

Размеры повышающего коэффициента к окладу рабочим за выслугу лет:

при выслуге лет от 1 года 3 лет – 0,05;

при выслуге лет от 3 лет 5 лет – 0,10;

при выслуге лет свыше 5 лет – 0,15.

20. Повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ может быть установлен водителям автобусов или специальных легковых автомобилей, имеющим 1 класс или 2 класс и занятым перевозкой детей.

Повышающий коэффициент за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается на срок выполнения указанных работ, но не более 1 года. Решение о применении указанного повышающего коэффициента принимает руководитель учреждения.

Повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ не может превышать 0,2.

Водителям легковых автомобилей, автобусов с ненормированным рабочим днем устанавливается 3 дополнительных дня к отпуску (ст. 119 ТК РФ).

21. С учетом условий труда рабочим устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом VIII настоящего Положения.

22. Рабочим могут устанавливаться стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом IX настоящего Положения, и могут выплачиваться иные выплаты в соответствии с разделом X настоящего Положения.

IV. Особенности оплаты труда и установления объема учебной нагрузки педагогам дополнительного образования

23. Объем учебной нагрузки педагогов дополнительного образования устанавливается исходя из количества часов, установленных на реализацию образовательных программ, учебного плана и программ обеспеченности кадрами, других конкретных условий.

Право, распределять учебную нагрузку, предоставлено руководителю образовательного учреждения с учетом мнения представительного органа работников, который несет ответственность за ее реальность и выполнение каждым работником.

Объем учебной нагрузки, установленный педагогу дополнительного образования при заключении трудового договора, не может быть уменьшен на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества обучающихся и часов по учебным планам и программам.

24. Учебная нагрузка педагогам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, при распределении ее на очередной учебный год устанавливается на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим педагогам на период нахождения в этом отпуске.

Учебная нагрузка на выходные и праздничные дни может быть запланирована согласно утвержденному расписанию занятий, плана работы учреждения в связи со спецификой оказания дополнительных услуг. Учебная нагрузка на учебный год рассчитывается исходя из максимально 36 часов в неделю.

25. Педагогам, находящимся в ежегодном отпуске после начала учебного года, учебная нагрузка устанавливается из расчета ее объема на полный учебный год, с учетом которого определяется средняя месячная заработная плата, с последующим применением условий ее уменьшения в порядке, предусмотренном пунктом 35 настоящего Положения.

26. Порядок исчисления заработной платы педагогам дополнительного образования:

месячная оплата труда педагогов дополнительного образования определяется путем деления размера ставки заработной платы на установленную за ставку заработной платы норму часов педагогической работы в неделю и умножения на фактическую нагрузку в неделю, начисления выплат по повышающим коэффициентам к ставкам заработной платы, предусмотренным разделом II настоящего Положения, и компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных соответственно разделами VIII и IX настоящего Положения;

27. Установленный педагогам дополнительного образования при тарификации размер заработной платы выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

28. Тарификация ПДО производится один раз в год, но отдельно по полугодиям, если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на творческое объединение.

Часовая ставка определяется путем деления месячной ставки заработной платы на среднемесячную норму учебной нагрузки (72 часа).

При невыполнении по независящим от ПДО причинам объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, уменьшение заработной платы не производится.

29. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающимися, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, оплата труда

ПДО и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, предусмотренной при исчислении, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

30. ПДО, поступившим на работу до начала учебного года, заработная плата выплачивается из расчета ставки заработной платы, выплат по повышающим коэффициентам к ставкам заработной платы, предусмотренным разделом II настоящего Положения.

31. ПДО, поступившим на работу в течение учебного года, средняя месячная заработная плата определяется путем умножения их часовых ставок на объем учебной нагрузки, приходящейся на число полных месяцев работы до конца учебного года, и деления полученного произведения на количество этих же месяцев. Заработная плата за неполный рабочий месяц в этом случае выплачивается за фактическое количество часов по часовым ставкам.

VI. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников

32. Почасовая оплата педагогических работников применяется при оплате:

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленного по занимаемой должности. Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

33. Руководители образовательных учреждений в пределах имеющихся средств, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников данного учреждения, могут привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися высококвалифицированных специалистов (например, на непродолжительный срок для проведения отдельных занятий творческих объединений, курсов, лекций и так далее) с применением условий и минимальных коэффициентов ставок почасовой оплаты труда согласно приложению № 4 к настоящему Положению.

Почасовая оплата труда может применяться, например, при оплате высококвалифицированных специалистов, привлекаемых для проведения отдельных занятий творческих объединений, курсов, лекций, факультативов, учебных предметов, по которым в целом на образовательное учреждение предусмотрено незначительное количество учебных часов, а также при оплате труда лиц из числа профессорско-преподавательского состава вузов, работников научных учреждений.

VII. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей

34. Заработная плата руководителя автономного учреждения, его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Должностной оклад руководителя определяется трудовым договором, в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности автономного учреждения. Критерии оценки сложности труда для дифференцированного установления должностного оклада руководителю утверждаются приказом Министерства.

Размеры должностных окладов заместителей руководителя автономного учреждения устанавливаются на 10-40% ниже должностного оклада руководителя автономного учреждения.

Должностной оклад заместителей руководителя устанавливает руководитель автономного учреждения.

35. С учетом условий труда руководителю, его заместителям устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом VIII настоящего Положения.

36. Стимулирование руководителей автономного учреждения осуществляется по решению Министерства по результатам достижения показателей деятельности, в соответствии с критериями оценки эффективности работы учреждения, утвержденными приказом Министерства.

Руководителю выплачиваются премии при поощрении его органами государственной власти Российской Федерации и органами государственной власти Республики Алтай, поощрении ведомственными наградами.

Материальная помощь оказывается руководителю на основании решения Министерства в случаях и в порядке, установленных приказом Министерства.

Иные премии в соответствии с настоящим пунктом и иные выплаты в соответствии с разделом IX настоящего Положения руководителя автономного учреждения выплачиваются по решению Министерства в пределах фонда оплаты труда, предусмотренного учреждению в республиканском бюджете Республики Алтай на соответствующий финансовый год.

37. В целях поощрения заместителей руководителя автономного учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера в соответствии с разделом VIII настоящего Положения и иные выплаты в соответствии с разделом IX настоящего Положения.

38. Приказом Министерства устанавливается предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей автономного учреждения и средней заработной платы работников этого учреждения (без учета руководителя, заместителей руководителя) в кратности до 3.

Руководителем автономного учреждения по согласованию с Министерством устанавливается предельный уровень соотношения средней заработной платы заместителей руководителя, главного бухгалтера автономного учреждения и средней заработной платы работников этого учреждения (без учета руководителя, заместителей руководителя) в кратности до 2.

39. Соотношение средней заработной платы руководителей, их заместителей автономного учреждения и средней заработной платы работников (без учета руководителя, заместителей руководителя), формируемых за счет всех финансовых источников, рассчитывается за календарный год.

Средняя заработная плата работников автономного учреждения (без учета руководителя, заместителей руководителя) рассчитывается делением годового фонда заработной платы, начисленной работникам списочного состава (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя), на среднесписочную численность работников списочного состава (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя) и на 12 (количество месяцев в году).

VIII. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

40. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в государственных органах Республики Алтай и государственных учреждениях Республики Алтай и разъяснениями о порядке установления этих выплат, утвержденным постановлением Правительства Республики Алтай от 5 ноября 2008 года № 252, работникам могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

повышенная оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

доплата за совмещение профессий (должностей);

доплата за расширение зон обслуживания;

доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

повышенная оплата за работу в ночное время;

повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

оплата сверхурочной работы;

дополнительная оплата труда руководителей учреждений за ведение педагогической работы;

доплаты педагогическим работникам за выполнение дополнительных видов работ;

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент, коэффициент за работу в безводных местностях, коэффициент за работу в высокогорных районах, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера).

41. Повышенная оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации на основании аттестации рабочих мест.

Если по итогам аттестации рабочее место признано безопасным, то осуществление указанного повышения оплаты труда не производится.

42. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при поручении ему дополнительной работы по другой профессии (должности). Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

43. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при поручении ему дополнительной работы по такой же профессии (должности). Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

44. Доплата за увеличение объема работы устанавливается работнику при поручении ему дополнительной работы по такой же профессии (должности). Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику при поручении ему дополнительной работы как по другой, так и по такой же профессии (должности). Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

45. Повышенная оплата за работу в ночное время производится работникам учреждения за каждый час работы в ночное время. Ночным временем считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра.

Минимальный размер доплаты за работу в ночное время составляет 35 процентов части оклада (должностного оклада) за час работы работника.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели.

46. Повышенная оплата за работу в выходные и не рабочие праздничные дни производится работникам учреждения, привлекавшимся к работе в выходные и не рабочие праздничные дни.

Размер доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни составляет:

не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году исходя из продолжительности рабочей недели.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

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

47. Оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

48. Дополнительная оплата труда руководителю учреждения, ведущих педагогическую работу, производится на основании исчисления заработной платы в установленном для педагогических работников порядке. Руководитель учреждения и методисты могут вести педагогическую работу в том же учреждении, при условии, что педагогические работники, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы)

руководителя учреждения определяется Министерством на один учебный год или полугодие.

49. Размеры доплат педагогическим работникам за выполнение дополнительных видов работ, не входящих в круг должностных обязанностей, определяются руководителем учреждения по согласованию с советом трудового коллектива.

50. Конкретные размеры районного коэффициента, коэффициента за работу в безводных местностях, коэффициента за работу в высокогорных районах и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, и условия их применения устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

51. Решение о введении соответствующих компенсационных выплат принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами, при этом размеры этих выплат не могут быть ниже тех, что установлены трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

IX. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

52. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении, в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях, утвержденным постановлением Правительства Республики от 5 ноября 2008 года № 252, устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- премия по итогам работы (за месяц, квартал, год);
- премия за интенсивность и высокие результаты работы;
- премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- премия за образцовое качество выполняемых работ.

53. Выплаты премий производятся по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

54. Размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия не ограничена.

55. Премирование работников осуществляется на основе Положения о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда автономного учреждения дополнительного образования Республики Алтай «Республиканский центр дополнительного образования» с учетом мнения представительного органа работников.

56. При определении размеров премий по итогам работы (за месяц, квартал, год) учитывать:

успешное и добросовестное исполнение работником своих обязанностей в соответствующем периоде;

инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса;

участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;

обеспечение исправного технического состояния автотранспорта, проведение генеральных уборок, оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок.

57. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам одновременно. При премировании учитывается:

интенсивность и напряженность работы;

особый режим работы;

непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных, республиканских и ведомственных целевых программ, различных проектах;

организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.

58. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

Особо важными и ответственными работами могут считаться работы, проводимые при:

подготовке объектов к отопительному сезону;

устранение последствий аварий;

подготовке и проведении международных, российских, республиканских мероприятий учебно-воспитательного, научно-методического, спортивного и другого характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей.

59. Премия за образцовое качество выполняемых работ выплачивается работникам одновременно при:

награждении государственными наградами Российской Федерации и Республики Алтай;

награждении ведомственными наградами.

Х. Порядок и условия оказания материальной помощи, порядок и условия выплаты единовременных выплат

60. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и её конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании

письменного заявления работника, при наличии экономии фонда оплаты труда.

61. Руководитель учреждения из фонда оплаты труда может выплачивать работникам единовременные выплаты к праздничным, юбилейным датам и к отпуску, при наличии экономии фонда оплаты труда.

62. Решение об оказании материальной помощи, выплате единовременных выплат и их конкретных размерах принимает руководитель учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. При этом наименования указанных выплат, условия и порядок осуществления их выплаты отражаются в соответствующем Положении, утверждаемом локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

XI. Структура фонда оплаты труда работников учреждения

63. Фонд оплаты труда работников учреждения за исключением централизованного фонда и доли на выплату районного коэффициента, коэффициента за работу в безводной местности, коэффициента за работу в высокогорных районах, а также процентных надбавок к заработной плате за работу в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, (далее - расчетный фонд оплаты труда) делится на:

а) базовую часть расчетного фонда оплаты труда не более 80% расчетного фонда оплаты труда (включая компенсационные выплаты и выплаты за работу не входящую в круг основных обязанностей работника)*;

б) стимулирующую часть расчетного фонда оплаты труда не менее 20% расчетного фонда оплаты труда*:

$$\text{ФОТр} = \text{ФОТб} + \text{ФОТст}, \text{ где:}$$

ФОТр - расчетный фонд оплаты труда;

ФОТб - базовая часть расчетного фонда оплаты труда;

ФОТст - стимулирующая часть расчетного фонда оплаты труда.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1
к положению об оплате труда
работников АУ ДО РА «РЦДО»

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

Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
1	2
<p>I 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 другие, а также отделения, палаты для детей в учреждениях для взрослых</p>	<p>I 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 пишущих машинах 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, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, старшие вожатые (пионервожатые), инструкторы по физкультуре, 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,</p>

	отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами, курсов 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)
II Методические (учебно-методические) учреждения всех наименований (независимо от ведомственной подчиненности)	II Руководители, их заместители, заведующие: секторами, кабинетами, лабораториями, отделами; научные сотрудники, деятельность которых связана с методическим обеспечением; старшие методисты, методисты
III 1. Органы управления образованием и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными учреждениями 2. Отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров организаций, подразделений министерств (ведомств), занимающиеся вопросами подготовки и повышения квалификации кадров на производстве	III 1. Руководящие, инспекторские, методические должности, инструкторские, а также другие должности специалистов (за исключением работы на должностях, связанных с экономической, финансовой, хозяйственной деятельностью, со строительством, снабжением, делопроизводством) 2. Штатные преподаватели, мастера производственного обучения рабочих на производстве, руководящие, инспекторские, инженерные, методические должности, деятельность которых связана с вопросами подготовки и повышения квалификации кадров
IV 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	IV 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

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

1. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитывается без всяких условий и ограничений:

1.1. 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 - один день военной службы за два дня работы;

1.2. Время работы в должности заведующего фильмотекой и методиста фильмотеки.

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:

2.1. Время службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации, на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности), кроме периодов, предусмотренных в пункте 1.1;

2.2. 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, профессионально-технического образования); 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;

2.3. Время обучения (по очной форме) в аспирантуре, учреждениях высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию.

3. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, предусмотренных пунктами 1 и 2 настоящего Порядка, 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);

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

- учителям, преподавателям трудового (профессионального) обучения, технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе специальных дисциплин общеобразовательных учреждений (классов) с углубленным изучением 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 т.ч. музыкальных и художественных), преподавателям специальных дисциплин музыкальных и художественных общеобразовательных учреждений, преподавателям музыкальных дисциплин педагогических училищ (педагогических колледжей), учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.

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.

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 образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным органом.

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 (педагогического) образования.

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.

8. В случаях уменьшения стажа педагогической работы, исчисленного в соответствии с настоящим порядком по сравнению со стажем, исчисленным по ранее действовавшим инструкциям, за работниками сохраняется ранее установленный стаж педагогической работы.

Кроме того, если педагогическим работникам в период применения 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.

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ
выполнения утвержденных критериев
и показателей результативности и эффективности работы
педагога дополнительного образования

на выплату поощрения из стимулирующей части фонда оплаты труда за период работы с _____ / _____ /
(указывается фамилия, имя, отчество) _____ / _____ /
(указывается период работы)

№ п/п	Показатели	Баллы	Фактически выполненная работа	Баллы	Решение комиссии
1.	Сохранность контингента: от 75% до 100 % от 50% до 75% менее 50%	3 2 0			
2.	Охват услугами дополнительного образования детей с особыми потребностями (дети-сироты, дети – инвалиды, дети в трудной жизненной ситуации)	0-3			
3	Удовлетворенность детей и родителей качеством предоставляемых услуг. Работа с родителями.	3			
4	Участие в организации и проведении мероприятий для детей и подростков в каникулярный период. Воспитательная работа в творческих объединениях: участие в мероприятиях Центра, наличие системы работы с одаренными детьми	4			
5	Успешность освоения образовательной программы: 100 % менее промежуточный контроль от 90% до 100% менее 90 %	3 0 2 0			
6	Участие обучающихся, объединений в конкурсах, фестивалях, соревнованиях, проектах, выставках, конкурсах, НОУ, олимпиадах с призовым результатом, подтвержденным приложенной грамотой, дипломом: - региональный - межрегиональный	0,5 1			

	- всероссийский - международный	1,5 2			
7	Разработка и публикация различной методической продукции в форме: а) сборник, бюллетень (готовый вариант) б) методические разработки и др.	2 1			
8	Повышение квалификации (участие в семинаре, проведение семинара, проведение занятия или лекции для конкурсантов, участие в мероприятиях по направлению, проводимых за пределами РЦДОД, проведение мастер-классов, открытых занятий).	3			
9	Работа со СМИ - написать статью в газету, дать интервью на телевидение - участие в пополнении информационного раздела сайта РЦДОД	2 2			
10	Исполнительская дисциплина (качественное введение документации, своевременное предоставление материалов и отчетности по основной деятельности)	0-3			
11	Профессиональная активность (работа в жюри, разработка сценариев, выступления на конференциях, семинарах, круглых столах, консультации по направлению профессиональной деятельности и т.д.)	1-5			
12	Выполнение работ, не входящих в круг функциональных обязанностей	0-1			
13	Участие в совместной деятельности при проведении массовых мероприятий	0-3			
14	Участие в хозяйственной деятельности учреждения	0-3			
15	Выполнение разовых поручений	0-2			
Всего баллов		50			

Подпись _____

подпись

расшифровка

дата

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

выполнения утвержденных критериев
и показателей результативности и эффективности работы
методиста _____

(указывается фамилия, имя, отчество)

на выплату поощрения из стимулирующей части фонда оплаты труда за период работы с _____ 20____ / учебного года
(указывается период работы)

№ п/п	Показатели	Баллы	Фактически выполненная работа	Баллы	Решение комиссии
1.	Развитие социального партнерства и сетевого взаимодействия	3			
2.	Качественный и инновационный подход к проведению массовых мероприятий	2			
3.	Участие в конкурсах профессионального мастерства в качестве эксперта, консультанта	0-3			
4	Организация инновационной деятельности, экспериментальной работы, разработка и реализация авторских программ в учреждениях дополнительного образования республики	3			
5	Качественное обеспечение методического сопровождения педагогов и обучающихся участие – результативность -	1 3			
6	Участие в конкурсах профессионального мастерства участие – результативность -	2 5			
7	Личный вклад в развитие повышения качества образовательного процесса учреждения	2			
8	Научные исследования по своей творческой теме, разработка и публикации методической продукции	0-3			
9	Оказание консультативной помощи педагогическим работникам разной категории в разработке	3			

	образовательных и других программ, технологий их реализации, проведении занятий и мероприятий, методикам районных муниципальных образований, обучающихся по участию их в массовых детских мероприятиях любого уровня				
10	Работа со СМИ - написать статью в газету, дать интервью на телевидение - участие в пополнении информационного раздела сайта РЦДО	3 2			
11	Исполнительская дисциплина (качественное введение документации, своевременное предоставление материалов и отчетности по основной деятельности)	0-3			
12	Профессиональная активность (работа в жюри, разработка сценариев, выступления с докладами и т.д.)	1-3			
13	Удовлетворенность педагогических работников методистом	0-1			
14	Выполнение работ, не входящих в круг функциональных обязанностей	0-1			
15	Участие в совместной деятельности при проведении массовых мероприятий	0-3			
16	Участие в хозяйственной деятельности учреждения	0-3			
17	Выполнение разовых поручений	0-2			
	Всего баллов	50			

Подпись _____

Не забудьте подчитать себе баллы

расшифровка подписи _____

дата _____

Коэффициенты ставок почасовой оплаты работников, привлекаемых к проведению учебных занятий в государственных образовательных учреждениях

При преподавании в общеобразовательных учреждениях, учреждениях начального и среднего профессионального образования, при обучении слушателей курсов могут быть установлены коэффициенты ставок почасовой оплаты работников, привлекаемых к проведению учебных занятий в государственных образовательных учреждениях, исходя из минимальных размеров коэффициентов: для профессора, доктора наук - 0,10, для доцента, кандидата наук - 0,07, для преподавателей, не имеющих ученой степени, - 0,05.

При обучении студентов применяются следующие минимальные коэффициенты: для профессора, доктора наук - 0,12, для доцента, кандидата наук - 0,10, для не имеющих ученой степени - 0,05.

1. Ставки почасовой оплаты труда определяются исходя из размера минимального оклада (ставки) по должности «Преподаватель, учитель» и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда, предусмотренных настоящим Приложением.

2. В ставки почасовой оплаты включена оплата за отпуск.

3. Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетные звания "Народный", устанавливаются в размерах, предусмотренных для профессоров, докторов наук.

4. Ставки почасовой оплаты, рассчитанные с применением коэффициентов, предусмотренных настоящим Приложением, применяются в учреждениях, организациях и на предприятиях, находящихся на бюджетном финансировании, за исключением учреждений, организаций и предприятий, где предусмотрен иной порядок почасовой оплаты труда работников.

5. Оплата труда членов жюри конкурсов и смотров, а также рецензентов конкурсных работ производится по ставкам почасовой оплаты труда, предусмотренным для лиц, проводящих учебные занятия со студентами.

6. Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетные звания "Заслуженный", устанавливаются в размерах, предусмотренных для доцентов, кандидатов наук.

Размеры минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням работников АУ ДО РА «РЦДО» с 1 октября 2019 года

Квалификационный уровень	Наименование должностей (профессий) работников отнесенных к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (руб.)	Размер повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемым должностям
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников			
2 квалификационный уровень	педагог дополнительного образования, педагог-организатор	3753	до 0,1
3 квалификационный уровень	методист; педагог- психолог	3753	от 0,1 до 0,15
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений			
1 квалификационный уровень	Заведующий отделом,	4693	
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»			
1 квалификационный уровень	Администратор; диспетчер; инспектор по кадрам; инспектор по контролю за исполнением поручений; лаборант; секретарь руководителя;	3028	

2 квалификационны й уровень	заведующий складом; заведующий хозяйством; администратор; секретарь руководителя	3028	до 0,04
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»			
1 квалификационны й уровень	специалист по охране труда; специалист по кадрам; специалист по связям с общественностью; экономист; юрист-консульт.	4844	
2 квалификационны й уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	4844	до 0,1
3 квалификационны й уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	4844	от 0,1 до 0,2
4 квалификационны й уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	4844	от 0,2 до 0,4
5 квалификационны й уровень	Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель начальника отдела; заместитель главного бухгалтера	4844	от 0,4 до 0,45
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»			
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ ОБЩЕПРОМЫШЛЕННЫХ ПРОФЕССИЙ РАБОЧИХ			
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого			

уровня»			
1 квалификационны й уровень	Гардеробщик; дворник 1 разряда; кладовщик 1 -3 разряда; подсобный рабочий 1 и 2 разряда; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий 2 и 3 разряда; уборщик служебных помещений;	2573	
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»			
1 квалификационны й уровень	Водитель автомобиля; рабочий по комплексному ремонту и обслуживанию зданий 4 разряда; слесарь по ремонту автомобиля 2 разряда,	2726	
4 квалификационны й уровень	Профессии рабочих, предусмотренные 1-м квалификационным уровнем ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня», выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы: водитель автомобиля, водитель автобуса 4 квалификационного разряда (автобус до 7 метров)	4413	
Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 сентября 2015 г. № 625н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в сфере закупок» "			
	Специалист по закупкам	4844	
Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 5 октября 2015 г. № 684н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по технической поддержке информационно-коммуникационных систем»			
	Специалист по технической поддержке информационно-коммуникационных систем, Системный администратор	4844	
Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 11 декабря 2015 г. N 1010н «Об утверждении профессионального стандарта "Работник по обеспечению охраны образовательных организаций»			
	Работник по обеспечению охраны образовательных организаций	4844	

**ПОЛОЖЕНИЕ О РАСПРЕДЕЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ
ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА
Автономного учреждения дополнительного образования
Республики Алтай «Республиканский центр дополнительного
образования»**

Общие положения

Настоящее Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда автономного учреждения дополнительного образования Республики Алтай «Республиканский центр дополнительного образования» (далее - Учреждение) (также далее - Положение) разработано в соответствии с Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273 «Об образовании в Российской Федерации», а также на основании абзаца одиннадцатого раздела 6 Указа Президента Российской Федерации от 1 июня 2012 года № 761, постановления Правительства Республики Алтай от 5 ноября 2008 года № 252 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных органов Республики Алтай и работников государственных учреждений Республики Алтай, и признании утратившими силу некоторых постановлений Правительства Республики Алтай», а также Положением об оплате труда работников Учреждения.

Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников Учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы.

Положение определяет общие виды и порядок материального стимулирования работников Учреждения.

Поощрительные выплаты по результатам труда

Надбавки по результатам деятельности за определенный период работы

Надбавки по результатам деятельности за определенный период работы выплачиваются из доли стимулирующей части фонда оплаты труда, направленной на поощрительные выплаты по результатам труда (премии и т.д.).

Распределение фонда стимулирующей части по результатам деятельности за определенный период работы проводится не реже одного раза в полугодие.

Установленная по результатам деятельности надбавка выплачивается в течение следующего месяца, квартала либо полугодия на основании оценки стоимости одного балла в каждом месяце.

Надбавки по результатам деятельности за определенный период работы распределяются рабочей группой (комиссией), состоящей из представителей администрации и совета трудового коллектива.

Состав рабочей группы не может быть менее 5 человек.

Администрация Учреждения представляет в рабочую группу

информацию о показателях деятельности работников, являющуюся основанием для назначения надбавки по результатам деятельности за определенный период работы.

Не менее чем за один день до заседания рабочей группы работники Учреждения передают оценочный лист (портфолио результатов педагогической деятельности) в рабочую группу. Вид представления и порядок оценивания оценочного листа (портфолио) работников определяются в локальном акте образовательного учреждения по методическим рекомендациям Министерства образования и науки Республики Алтай.

Надбавки работников распределяются в соответствии с критериями, разрабатываемыми Учреждением на основании должностных инструкций работников по группам работников или отдельным должностям.

Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов. Максимальное количество баллов, устанавливаемое для каждой категории работников:

административно - управленческий персонал - 50 баллов;

учебно-вспомогательный персонал – 50 баллов;

педагогические работники - 50 баллов;

обслуживающий персонал - 20 баллов.

Вновь прибывшие работники - 10 % от должностного оклада.

Работники, вышедшие из отпуска по уходу за ребенком и из отпуска без сохранения заработной платы — 10% от должностного оклада.

Критерии стимулирования определяют приоритетные направления деятельности Учреждения. Показатели стимулирования определяют удельный вес (значимость) критериев.

При мониторинге и оценке результативности профессиональной деятельности работников учитываются результаты, полученные в рамках внутреннего контроля, представляемые руководителем (заместителями), результаты самооценки работников учреждения, а также результаты, полученные в рамках общественной оценки со стороны обучающихся и родителей.

Для оценки результативности и эффективности работы работников учреждения утверждается перечень критериев и показателей работы с указанием весового коэффициента каждого критерия и показателя в разрезе наименований должностей, установленных в штатном расписании учреждения.

По каждому критерию устанавливаются показатели, наиболее полно показывающие степень результативности работы работников.

Поощрительные выплаты из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих осуществляются в виде единовременных премий и в виде стимулирующих надбавок, которая считается от базового оклада в виде фиксированной суммы, размер которых определяется ежемесячно (ежеквартально), а периодичность выплаты указывается в приказе руководителя учреждения.

Порядок работы с первичными данными.

Баллы по показателям отражаются работником в специальной форме - оценочном листе на расчёт стимулирующих выплат.

Работник самостоятельно заполняет столбцы «фактически выполненная работа» и «Баллы» (по данным работника), ставит личную подпись и дату заполнения листа. При необходимости работник вправе дать пояснения на второй странице оценочного листа.

После заседания рабочая группа делает выписку из протокола заседания и вывешивает для ознакомления.

В случае несогласия работника с результатами оценки, в течение 1 дня с момента ознакомления его с баллами своего оценочного листа работник вправе подать, а рабочая группа обязана принять обоснованное письменное заявление о его несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления может быть только факт (факты) нарушения установленных настоящим положением норм, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п. Апелляции работников учреждения по другим основаниям рабочей группой не принимаются и не рассматриваются.

Рабочая группа обязана осуществить проверку обоснованности заявления работника учреждения и дать ему ответ в письменном виде по результатам проверки в течение 5 дней после принятия заявления. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм настоящего положения, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника выраженную в оценочных баллах, рабочая группа принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания или оставляет без изменения.

Порядок расчёта стимулирующих выплат.

Расчёт денежного выражения стимулирующих выплат за отчётный период производится с учётом следующих правил:

На основе проведённого мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников (по оценочным листам), производится подсчёт баллов, за соответствующий период, по каждому работнику.

Каждый из критериев имеет свою систему показателей.

Количество баллов по показателю выбирается работником в соответствии со своими личными достижениями. Баллы по одному показателю выбираются единожды (не суммируются).

Набранные баллы по всем оценочным листам выделенной группы суммируются.

Размер стимулирующей части фонда оплаты труда работников, отводимой на выплату поощрительных надбавок, в денежном выражении, запланированный на отчётный период текущего года, делится на общую сумму баллов, набранную работниками. В результате получается денежный вес (в рублях) одного балла.

Денежный вес (стоимость одного балла) умножается на сумму баллов каждого оценочного листа работника. В результате получается размер стимулирующих выплат по результатам работы каждого работника за отчётный период текущего года.

После подсчёта баллов и определения стимулирующих выплат по результатам работы каждого работника составляется сводный (итоговый) оценочный лист, отражающий суммарное количество баллов, набранное каждым работником.

Результаты оценки заносятся в протокол заседания рабочей группы, протокол составляется в одном экземпляре и подписывается председателем и членами рабочей комиссии. В случае запроса работника о выдаче своего оценочного листа, ему выдаётся копия оценочного листа.

После получения протокола заседания рабочей группы с приложением оригиналов протокола и оценочных листов, руководитель учреждения проводит процедуру утверждения, издаёт приказ о выплате поощрительных выплат за результативность и эффективность работы работникам учреждения за соответствующий период и передаёт его в бухгалтерию для начисления поощрительных выплат.

Работнику, имеющему в отчётном периоде больничный лист, выплату стимулирующей части ФОТ производить из фактической стоимости балла в рассматриваемом периоде (стоимость одного балла за полный месяц делится на число рабочих дней в месяце и умножается на количество фактически отработанных дней в месяце).

В случае если работник находился в очередном отпуске, учебном отпуске или уволился из учреждения и прервал свою деятельность, то ему при увольнении начисляется выплата за отработанный период работы, согласно приказу директора Учреждения, пропорционально отработанным дням, аналогично выплате заработной платы за отработанное время.

Порядок изменения размера стимулирующих выплат.

Стимулирующие выплаты выплачиваются при наличии денежных средств.

Снижение размера стимулирующей части фонда оплаты труда за отчётный период осуществляется по следующим причинам:

отказ работника от выполнения работы, за которую были определены стимулирующие выплаты;

нарушение трудовой дисциплины (опоздания, отсутствие на работе без уважительной причины, за неисполнение или ненадлежащее исполнение без уважительных причин законных распоряжений директора (заместителей) учреждения, локальных нормативных актов);

при наличии обоснованного дисциплинарного взыскания (имеющее письменное подтверждение);

за наличие обоснованных обращений родителей, учащихся, коллег по поводу конфликтных ситуаций, неэтичного поведения;

за некачественное ведение документации;

за несвоевременную сдачу отчётов;

за допущение финансовых и налоговых нарушений в деятельности учреждения;

за непосещение работником планёрок, пед. часов, программ обучения внутри Учреждения без уважительных причин и др. мероприятий;

за невыполнение инструкций по охране труда и технике безопасности;

за халатное отношение к имуществу;
за нарушение САНПиНов;
за нарушение правил эксплуатации автомобиля;
несоблюдение сроков технического осмотра автомобиля.

Для снижения размера стимулирующей части фонда оплаты труда за отчетный период в указанных случаях оформляются служебной запиской с прилагаемыми документами, подтверждающие допущенные сотрудником нарушения или иные обоснования уменьшения размера надбавки (подтверждающие акты, объяснительные записки работника).

Единовременные премии и поощрения

Единовременные премии и поощрения могут выплачиваться работникам на основании приказа директора при экономии фонда оплаты труда за:

результативное участие в мероприятиях, способствующих проявлению учебных и внеучебных достижений обучающихся

награждение Почетными грамотами и премиями Президента и Правительства Российской Федерации, Министерства образования науки Российской Федерации;

награждение Почетными грамотами и премиями Главы Республики Алтай, Председателя Правительства Республики Алтай, Государственного Собрания - Эл Курултай Республики Алтай;

награждение государственными и ведомственными наградами и знаками отличия;

присвоение государственных и ведомственных званий;

выходе на пенсию;

по случаю юбилейных дат (50, 55, 60 лет);

к праздничным и профессиональным датам;

премии по итогам работы (за месяц, квартал, год) - размер выплаты определяется качеством и результативностью выполненных работ в пределах фонда оплаты труда;

премии за интенсивность и высокие результаты работы;

премия за выполнение особо важных и срочных работ;

премия за образцовое качество выполняемых работ;

Единовременные поощрения и выплаты работнику назначаются по итогам

оценки его работы за месяц, квартал, год. Премии по итогам работы выплачиваются тем работникам Учреждения, которые в течение периода, за который осуществляется премирование своевременно, качественно и эффективно выполняли свои должностные обязанности, что в свою очередь обеспечило бесперебойную работу учреждения в целом в рамках его видов деятельности предусмотренных Уставом.

Заключительные положения

Решения о материальном стимулировании работников по любым основаниям могут быть приняты только в пределах размера стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения, принятого на текущий финансовый год. На цели материального стимулирования не допускается использование

средств, направленных на учебные расходы и базовую часть фонда оплаты труда Учреждения.

Сумма экономии средств от доли стимулирующей части фонда оплаты труда, направляемой на стимулирующие и единовременные выплаты, переносится на другой квартал и не может быть перераспределена между иными долями стимулирующей части фонда оплаты труда, направляемыми на иные виды материального стимулирования.

Сложившаяся к концу финансового года экономия средств стимулирующей части фонда оплаты труда, направленная на материальное стимулирование обеспечения качества образования, распределяется рабочей группой в виде дополнительных выплат между работниками, достигшими в течение года наивысших положительных результатов.

**ПОЛОЖЕНИЕ О РАСПРЕДЕЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ
ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА
Автономного учреждения дополнительного образования
Республики Алтай «Республиканский центр дополнительного
образования»**

Общие положения

Настоящее Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда автономного учреждения дополнительного образования Республики Алтай «Республиканский центр дополнительного образования» (далее - Учреждение) (также далее - Положение) разработано в соответствии с Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273 «Об образовании в Российской Федерации», а также на основании абзаца одиннадцатого раздела 6 Указа Президента Российской Федерации от 1 июня 2012 года № 761, постановления Правительства Республики Алтай от 5 ноября 2008 года № 252 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных органов Республики Алтай и работников государственных учреждений Республики Алтай, и признании утратившими силу некоторых постановлений Правительства Республики Алтай», а также Положением об оплате труда работников Учреждения.

Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников Учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы.

Положение определяет общие виды и порядок материального стимулирования работников Учреждения.

Поощрительные выплаты по результатам труда

Надбавки по результатам деятельности за определенный период работы

Надбавки по результатам деятельности за определенный период работы выплачиваются из доли стимулирующей части фонда оплаты труда, направленной на поощрительные выплаты по результатам труда (премии и т.д.).

Распределение фонда стимулирующей части по результатам деятельности за определенный период работы проводится не реже одного раза в полугодие.

Установленная по результатам деятельности надбавка выплачивается в течение следующего месяца, квартала либо полугодия на основании оценки стоимости одного балла в каждом месяце.

Надбавки по результатам деятельности за определенный период работы распределяются рабочей группой (комиссией), состоящей из представителей администрации и совета трудового коллектива.

Состав рабочей группы не может быть менее 5 человек.

Администрация Учреждения представляет в рабочую группу информацию о показателях деятельности работников, являющуюся основанием для назначения надбавки по результатам деятельности за определенный период работы.

Не менее чем за один день до заседания рабочей группы работники Учреждения передают оценочный лист (портфолио результатов педагогической деятельности) в рабочую группу. Вид представления и порядок оценивания оценочного листа (портфолио) работников определяются в локальном акте образовательного учреждения по методическим рекомендациям Министерства образования и науки Республики Алтай.

Надбавки работников распределяются в соответствии с критериями, разрабатываемыми Учреждением на основании должностных инструкций работников по группам работников или отдельным должностям.

Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов. Максимальное количество баллов, устанавливаемое для каждой категории работников:

административно - управленческий персонал - 50 баллов;

учебно-вспомогательный персонал – 50 баллов;

педагогические работники - 50 баллов;

обслуживающий персонал - 20 баллов.

Вновь прибывшие работники - 10 % от должностного оклада.

Работники, вышедшие из отпуска по уходу за ребенком и из отпуска без сохранения заработной платы — 10% от должностного оклада.

Критерии стимулирования определяют приоритетные направления деятельности Учреждения. Показатели стимулирования определяют удельный вес (значимость) критериев.

При мониторинге и оценке результативности профессиональной деятельности работников учитываются результаты, полученные в рамках внутреннего контроля, представляемые руководителем (заместителями), результаты самооценки работников учреждения, а также результаты, полученные в рамках общественной оценки со стороны обучающихся и родителей.

Для оценки результативности и эффективности работы работников учреждения утверждается перечень критериев и показателей работы с указанием весового коэффициента каждого критерия и показателя в разрезе наименований должностей, установленных в штатном расписании учреждения.

По каждому критерию устанавливаются показатели, наиболее полно показывающие степень результативности работы работников.

Поощрительные выплаты из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих осуществляются в виде единовременных премий и в виде стимулирующих надбавок, которая считается от базового оклада в виде фиксированной суммы, размер которых

определяется ежемесячно (ежеквартально), а периодичность выплаты указывается в приказе руководителя учреждения.

Порядок работы с первичными данными.

Баллы по показателям отражаются работником в специальной форме - оценочном листе на расчёт стимулирующих выплат.

Работник самостоятельно заполняет столбцы «фактически выполненная работа» и «Баллы» (по данным работника), ставит личную подпись и дату заполнения листа. При необходимости работник вправе дать пояснения на второй странице оценочного листа.

После заседания рабочая группа делает выписку из протокола заседания и вывешивает для ознакомления.

В случае несогласия работника с результатами оценки, в течение 1 дня с момента ознакомления его с баллами своего оценочного листа работник вправе подать, а рабочая группа обязана принять обоснованное письменное заявление о его несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления может быть только факт (факты) нарушения установленных настоящим положением норм, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п. Апелляции работников учреждения по другим основаниям рабочей группой не принимаются и не рассматриваются.

Рабочая группа обязана осуществить проверку обоснованности заявления работника учреждения и дать ему ответ в письменном виде по результатам проверки в течение 5 дней после принятия заявления. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм настоящего положения, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника выраженную в оценочных баллах, рабочая группа принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания или оставляет без изменения.

Порядок расчёта стимулирующих выплат.

Расчёт денежного выражения стимулирующих выплат за отчётный период производится с учётом следующих правил:

На основе проведённого мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников (по оценочным листам), производится подсчёт баллов, за соответствующий период, по каждому работнику.

Каждый из критериев имеет свою систему показателей.

Количество баллов по показателю выбирается работником в соответствии со своими личными достижениями. Баллы по одному показателю выбираются единожды (не суммируются).

Набранные баллы по всем оценочным листам выделенной группы суммируются.

Размер стимулирующей части фонда оплаты труда работников, отводимой на выплату поощрительных надбавок, в денежном выражении, запланированный на отчётный период текущего года, делится на общую сумму баллов, набранную работниками. В результате получается денежный

вес (в рублях) одного балла.

Денежный вес (стоимость одного балла) умножается на сумму баллов каждого оценочного листа работника. В результате получается размер стимулирующих выплат по результатам работы каждого работника за отчётный период текущего года.

После подсчёта баллов и определения стимулирующих выплат по результатам работы каждого работника составляется сводный (итоговый) оценочный лист, отражающий суммарное количество баллов, набранное каждым работником.

Результаты оценки заносятся в протокол заседания рабочей группы, протокол составляется в одном экземпляре и подписывается председателем и членами рабочей комиссии. В случае запроса работника о выдаче своего оценочного листа, ему выдаётся копия оценочного листа.

После получения протокола заседания рабочей группы с приложением оригиналов протокола и оценочных листов, руководитель учреждения проводит процедуру утверждения, издаёт приказ о выплате поощрительных выплат за результативность и эффективность работы работникам учреждения за соответствующий период и передаёт его в бухгалтерию для начисления поощрительных выплат.

Работнику, имеющему в отчётном периоде больничный лист, выплату стимулирующей части ФОТ производить из фактической стоимости балла в рассматриваемом периоде (стоимость одного балла за полный месяц делится на число рабочих дней в месяце и умножается на количество фактически отработанных дней в месяце).

В случае если работник находился в очередном отпуске, учебном отпуске или уволился из учреждения и прервал свою деятельность, то ему при увольнении начисляется выплата за отработанный период работы, согласно приказу директора Учреждения, пропорционально отработанным дням, аналогично выплате заработной платы за отработанное время.

Порядок изменения размера стимулирующих выплат.

Стимулирующие выплаты выплачиваются при наличии денежных средств.

Снижение размера стимулирующей части фонда оплаты труда за отчётный период осуществляется по следующим причинам:

отказ работника от выполнения работы, за которую были определены стимулирующие выплаты;

нарушение трудовой дисциплины (опоздания, отсутствие на работе без уважительной причины, за неисполнение или ненадлежащее исполнение без уважительных причин законных распоряжений директора (заместителей) учреждения, локальных нормативных актов);

при наличии обоснованного дисциплинарного взыскания (имеющее письменное подтверждение);

за наличие обоснованных обращений родителей, учащихся, коллег по поводу конфликтных ситуаций, неэтичного поведения;

за некачественное ведение документации;

за несвоевременную сдачу отчётов;
за допущение финансовых и налоговых нарушений в деятельности учреждения;

за непосещение работником планёрок, пед. часов, программ обучения внутри Учреждения без уважительных причин и др. мероприятий;
за невыполнение инструкций по охране труда и технике безопасности;
за халатное отношение к имуществу;
за нарушение САНПиНов;
за нарушение правил эксплуатации автомобиля;
несоблюдение сроков технического осмотра автомобиля.

Для снижения размера стимулирующей части фонда оплаты труда за отчётный период в указанных случаях оформляются служебной запиской с прилагаемыми документами, подтверждающие допущенные сотрудником нарушения или иные обоснования уменьшения размера надбавки (подтверждающие акты, объяснительные записки работника).

Единовременные премии и поощрения

Единовременные премии и поощрения могут выплачиваться работникам на основании приказа директора при экономии фонда оплаты труда за:

результативное участие в мероприятиях, способствующих проявлению учебных и внеучебных достижений обучающихся

награждение Почетными грамотами и премиями Президента и Правительства Российской Федерации, Министерства образования науки Российской Федерации;

награждение Почетными грамотами и премиями Главы Республики Алтай, Председателя Правительства Республики Алтай, Государственного Собрания - Эл Курултай Республики Алтай;

награждение государственными и ведомственными наградами и знаками отличия;

присвоение государственных и ведомственных званий;

выходе на пенсию;

по случаю юбилейных дат (50, 55, 60 лет);

к праздничным и профессиональным датам;

премии по итогам работы (за месяц, квартал, год) - размер выплаты определяется качеством и результативностью выполненных работ в пределах фонда оплаты труда;

премии за интенсивность и высокие результаты работы;

премия за выполнение особо важных и срочных работ;

премия за образцовое качество выполняемых работ;

Единовременные поощрения и выплаты работнику назначаются по итогам

оценки его работы за месяц, квартал, год. Премии по итогам работы выплачиваются тем работникам Учреждения, которые в течение периода, за который осуществляется премирование своевременно, качественно и эффективно выполняли свои должностные обязанности, что в свою очередь

обеспечило бесперебойную работу учреждения в целом в рамках его видов деятельности предусмотренных Уставом.

Заключительные положения

Решения о материальном стимулировании работников по любым основаниям могут быть приняты только в пределах размера стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения, принятого на текущий финансовый год. На цели материального стимулирования не допускается использование средств, направленных на учебные расходы и базовую часть фонда оплаты труда Учреждения.

Сумма экономии средств от доли стимулирующей части фонда оплаты труда, направляемой на стимулирующие и единовременные выплаты, переносится на другой квартал и не может быть перераспределена между иными долями стимулирующей части фонда оплаты труда, направляемыми на иные виды материального стимулирования.

Сложившаяся к концу финансового года экономия средств стимулирующей части фонда оплаты труда, направленная на материальное стимулирование обеспечения качества образования, распределяется рабочей группой в виде дополнительных выплат между работниками, достигшими в течение года наивысших положительных результатов.
