

УТВЕРЖДЕНО

Приказом МБОУДО «ЦЮНТТ»
от 30.12.2015 № 212/1-од

Внесены изменения Приказом МБОУДО
«ЦЮНТТ» от 01.09.2016 № 171-од, от
02.03.2017 № 43-од, от 25.09.2017 № 247-од, от
28.12.2017 №343-од, от 01.03.2018 №64-од

**Положение о системе оплаты труда работников
муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного
образования «Центр юношеского научно-технического творчества»**

I. Общие положения

1. Настоящее положение о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Центр юношеского научно-технического творчества» (далее — Положение о системе оплаты труда) разработано на основании примерного отраслевого положения об оплате труда работников бюджетных и автономных учреждений сферы образования муниципального образования «Северодвинск», утвержденного постановлением Администрации Северодвинска от 01.12.2015 № 581-па, в соответствии со статьями 135, 144 и 145 Трудового кодекса Российской Федерации, пунктом 5 решения муниципального Совета Северодвинска от 16.12.2004 № 210 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений, гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в организациях, финансируемых из муниципального бюджета, расположенных на территории МО «Северодвинск», постановлением Администрации Северодвинска от 31.10.2014 № 551-па «Об утверждении Положения об установлении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Северодвинска», Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», законом Архангельской области от 02.07.2013 № 712-41-ОЗ «Об образовании в Архангельской области».

2. Настоящее Положение о системе оплаты труда определяет порядок установления систем оплаты труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Центр юношеского научно-технического творчества» (далее – МБОУДО «ЦЮНТТ»), в том числе:

2.1. Порядок применения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МБОУДО «ЦЮНТТ», повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы.

2.2. Перечень выплат компенсационного характера и порядок их применения.

2.3. Перечень выплат стимулирующего характера и порядок их применения.

2.4. Перечень выплат социального характера и порядок их применения.

2.5. Особенности оплаты труда руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера МБОУДО «ЦЮНТТ».

2.6. Требования к структуре фондов оплаты труда работников МБОУДО «ЦЮНТТ».

3. Настоящее Положение распространяется на работников МБОУДО «ЦЮНТТ».

4. Система оплаты труда работников МБОУДО «ЦЮНТТ» устанавливается настоящим Положением о системе оплаты труда, утверждаемым руководителем МБОУДО «ЦЮНТТ» с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

Коллективный договор, соглашения могут содержать требования к положению о системе оплаты труда, не противоречащие нормативным правовым актам Российской Федерации и нормативным правовым актам Архангельской области, муниципальным правовым актам органов местного самоуправления Северодвинска.

5. Система оплаты труда работников МБОУДО «ЦЮНТТ» устанавливается

МБОУДО «ЦЮНТТ» самостоятельно в соответствии с федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, решением муниципального Совета Северодвинска от 16.12.2004 № 210 и примерным отраслевым положением об оплате труда работников бюджетных и автономных учреждений сферы образования муниципального образования «Северодвинск», утвержденного постановлением Администрации Северодвинска от 01.12.2015 № 581-па.

6. Система оплаты труда работников МБОУДО «ЦЮНТТ» устанавливается с учетом:

6.1. Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих или профессиональных стандартов.

6.2. Государственных гарантий по оплате труда.

6.3. Минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам.

6.4. Постановления Администрации Северодвинска от 31.10.2014 № 551-па «Об утверждении Положения об установлении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Северодвинска».

6.5. Примерного отраслевого положения об оплате труда работников бюджетных и автономных учреждений сферы образования муниципального образования «Северодвинск», утвержденного постановлением Администрации Северодвинска от 01.12.2015 № 581-па .

6.6. Рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

6.7. Мнения представителей работников в социальном партнерстве в сфере труда.

7. Система оплаты труда работников МБОУДО «ЦЮНТТ» включает в себя:

7.1. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников, повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы.

7.2. Выплаты компенсационного характера (компенсационные выплаты).

7.3. Выплаты стимулирующего характера (стимулирующие выплаты).

8. Выплаты социального характера (социальные выплаты) не входят в систему оплаты труда работников МБОУДО «ЦЮНТТ», но могут начисляться за счет экономии фонда оплаты труда МБОУДО «ЦЮНТТ» в соответствии с разделом V настоящего Положения о системе оплаты труда, а в случаях, предусмотренных областными законами, – за счет средств, выделенных МБОУДО «ЦЮНТТ» из местного бюджета.

9. Основания установления (применения) различных видов выплат в системе оплаты труда работников МБОУДО «ЦЮНТТ» не должны дублировать друг друга.

10. Заработная плата работников МБОУДО «ЦЮНТТ» максимальным размером не ограничивается.

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период нормы рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимальной заработной платы в Архангельской области.

11. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, осуществляется пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, осуществляется отдельно по каждой из должностей.

12. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от квалификационной категории, ученой степени, образования, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, стажа, право на его изменение возникает в следующие сроки:

12.1. При присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

12.2. При присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче

диплома.

12.3. При получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа.

12.4. При присвоении почетного звания, спортивного звания, награждении государственными наградами и (или) ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения.

12.5. При увеличении стажа непрерывной работы – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в муниципальном бюджетном и автономном учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

13. В целях настоящего Положения о системе оплаты труда:

13.1. К административно-управленческому персоналу МБОУДО «ЦЮНТТ» относятся работники, занимающие общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих (за исключением случаев, когда такие работники осуществляют основные виды деятельности, закрепленные уставом МБОУДО «ЦЮНТТ»), а также руководитель, заместители руководителя и главный бухгалтер МБОУДО «ЦЮНТТ».

13.2. К вспомогательному персоналу МБОУДО «ЦЮНТТ» относятся работники, осуществляющие свою деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих (за исключением случаев, когда такие работники осуществляют основные виды деятельности, закрепленные уставом МБОУДО «ЦЮНТТ»).

13.3. К основному персоналу МБОУДО «ЦЮНТТ» относятся работники, не отнесенные к административно-управленческому и вспомогательному персоналу МБОУДО «ЦЮНТТ». Перечень должностей работников, относящихся к основному персоналу МБОУДО «ЦЮНТТ» приведен в Приложении № 1а к настоящему Положению о системе оплаты труда.

14. Перечень должностей (профессий) работников, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу МБОУДО «ЦЮНТТ» приведен в Приложении № 1 к настоящему Положению о системе оплаты труда.

14.1. Перечень должностей (профессий) работников, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу МБОУДО «ЦЮНТТ», разработан на основе примерного перечня должностей (профессий) работников, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу, определенного примерным отраслевым положением об оплате труда работников бюджетных и автономных учреждений сферы образования муниципального образования «Северодвинск», утвержденного постановлением Администрации Северодвинска от 01.12.2015 № 581-па, утвержден приказом руководителя МБОУДО «ЦЮНТТ».

14.2. Перечень должностей (профессий) работников, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу МБОУДО «ЦЮНТТ», утверждается до начала финансового года и не подлежит изменению в течение финансового года, за исключением случаев изменения соответствующего примерного перечня должностей (профессий) работников, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу муниципальных бюджетных и автономных учреждений, либо изменений штатного расписания, связанных с введением новых или исключением существующих должностей (профессий) работников.

II. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, повышающие коэффициенты к окладам и порядок их применения

1. Окладом (должностным окладом) является фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Ставкой заработной платы является фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам должностей работников МБОУДО «ЦЮНТТ» приведены в Приложении № 2 к настоящему Положению о системе оплаты труда.

3. Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы устанавливается работнику МБОУДО «ЦЮНТТ» в соответствии с действующим в МБОУДО «ЦЮНТТ» Положением о системе оплаты труда.

В трудовой договор работника МБОУДО «ЦЮНТТ» подлежит включению конкретный размер устанавливаемого работнику оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы отдельных специалистов, привлекаемых для педагогической работы в МБОУДО «ЦЮНТТ», устанавливаются МБОУДО «ЦЮНТТ» самостоятельно.

4. В целях дифференциации оплаты труда работников МБОУДО «ЦЮНТТ» предусматриваются следующие повышающие коэффициенты к окладам:

4.1. Повышающий коэффициент к окладу по МБОУДО «ЦЮНТТ»

4.2. Персональный повышающий коэффициент к окладу.

4.3. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности.

5. Повышающие коэффициенты к окладу устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

5.1. Применение повышающего коэффициента к окладу по занимаемой должности образует новый оклад и учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

5.2. Применение персонального повышающего коэффициента к окладу и повышающего коэффициента к окладу по МБОУДО «ЦЮНТТ» образует новый оклад и учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих и социальных выплат в случаях, предусмотренных настоящим Положением о системе оплаты труда.

5.3. В остальных случаях применение персонального повышающего коэффициента к окладу и повышающего коэффициента к окладу по МБОУДО «ЦЮНТТ» не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, за исключением компенсационных выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

6. Основаниями установления повышающего коэффициента к окладу по МБОУДО «ЦЮНТТ», применение которого не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, за исключением выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями, являются:

6.1. Заведование учебным кабинетом, учебной мастерской, руководство методическими объединениями (творческими, рабочими группами).

Размеры повышающего коэффициента к должностному окладу по МБОУДО «ЦЮНТТ» составляют:

6.1.1. За заведование учебным кабинетом, учебной мастерской:

Учебный корпус по адресу: ул.Воронина 27а:

кабинет № 5 «Судомоделирование» - 10%;

кабинет № 8 «Авиамоделирование» - 8%;

кабинет № 10 «Трассовый автомоделлизм» - 10%;

кабинет № 11 «Компьютерный класс» - 7%;

кабинет № 12 «Компьютерный класс» - 7%;

кабинет № 17 «Дизайн» - 5%;
 кабинет № 19 «Робототехника» - 7%;
 кабинет № 20 «Дизайн» - 5%;
 кабинет № 23 «Начальное техническое моделирование» - 6%;
 кабинет № 24 «Фотостудия» - 7%.
 Учебный корпус по адресу: ул.К.Маркса 24а:
 кабинет № 1 «Радиоконструирование» - 8%.
 кабинет № 2 «Оригами» - 5%;
 кабинет № 5 «Дизайн» - 5%;
 кабинет № 5а «Дошкольное обучение» - 5%;
 кабинет № 9 «Начальное техническое моделирование» - 6%;
 кабинет № 14 «Первая помощь» - 5 %;
 кабинет № 15 «Дизайн» - 5%;
 мастерская «Картинг» - 12%

6.1.2. За руководство методическими объединениями (творческими, рабочими группами) – 6% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

В случае если работнику могут быть применены повышающие коэффициенты к окладу по МБОУДО «ЦЮНТТ» по нескольким основаниям, указанным в пункте 6 настоящего Положения о системе оплаты труда, то общий размер повышающего коэффициента по МБОУДО «ЦЮНТТ» определяется путем суммирования коэффициентов, установленных пунктом 6 настоящего Положения.

7. Основаниями установления персонального повышающего коэффициента, применение которого образует новый оклад и учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, являются:

7.1. Присвоение работнику квалификационной категории.

7.2. Присвоение классов квалификации.

Присвоение квалификационных категорий, классов квалификации, категорий осуществляется по итогам аттестации работников, если иное не предусмотрено нормативными правовыми актами Российской Федерации или нормативными правовыми актами Архангельской области.

8. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) в связи с присвоением работнику квалификационных категорий, классов квалификации, категорий устанавливается на срок действия квалификационных категорий, классов квалификации, категорий и действует со дня принятия решения об их присвоении.

8.1. Размеры персонального повышающего коэффициента к окладу в связи с присвоением педагогическим работникам квалификационной категории составляют:

Квалификационная категория	Размер персонального повышающего коэффициента к окладу, %
Высшая квалификационная категория	22
Первая квалификационная категория	11

8.2. Размеры персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) в связи с присвоением иным работникам, замещающим должности, за исключением педагогических и водителей, по которым предусмотрено присвоение I, II или III квалификационной категории в соответствии с Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, составляют:

Квалификационная категория	Размер персонального повышающего коэффициента к окладу, %
I квалификационная категория	15
II квалификационная категория	10
III квалификационная категория	5

9. Основанием установления повышающих коэффициентов к окладу по занимаемой должности является необходимость выравнивания оплаты труда работников в рамках соответствующих профессиональных квалификационных групп при переходе к новым системам оплаты труда.

10. Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются работнику МБОУДО «ЦЮНТТ» трудовым договором в соответствии с действующим в МБОУДО «ЦЮНТТ» Положением о системе оплаты труда. В трудовой договор работника МБОУДО «ЦЮНТТ» подлежат включению виды и конкретные размеры устанавливаемых работнику повышающих коэффициентов к окладам.

III. Выплаты компенсационного характера и порядок их применения

1. Выплатами компенсационного характера (компенсационными выплатами) являются выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, на работах в местностях с особыми климатическими условиями.

2. К выплатам компенсационного характера относятся:

2.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

2.2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

2.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

2.3.1. Выплаты за выполнение работ различной квалификации.

2.3.2. Выплаты за совмещение профессий (должностей).

2.3.3. Выплаты за расширение зон обслуживания.

2.3.4. Выплаты за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

2.3.5. Выплаты за сверхурочную работу.

2.3.6. Выплаты за работу в ночное время.

2.3.7. Выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

3. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.1. Размер выплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) иными особыми условиями труда, составляет 4 процента оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

3.2. Если по итогам специальной оценки условий труда на рабочем месте работника не идентифицированы вредные и (или) опасные факторы производственной среды и трудового процесса либо заключением государственной экспертизы условий труда подтверждено обеспечение на рабочем месте работника безопасных условий труда, начисление такому работнику выплаты, предусмотренной работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, прекращается в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

3.3. Если по итогам специальной оценки условий труда на рабочем месте работника идентифицированы вредные и (или) опасные факторы производственной среды и трудового процесса либо заключением государственной экспертизы условий труда не подтверждено обеспечение на рабочем месте работника безопасных условий труда, такому работнику устанавливается выплата, предусмотренная работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

4. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями

устанавливаются путем применения районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям в соответствии со статьями 148, 316 и 317 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.1. Размеры районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях определяются нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Архангельской области, муниципальными правовыми актами Северодвинска.

4.2. Условия исчисления стажа для начисления процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях определяются в соответствии с трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

4.3. Районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях начисляются на все виды выплат, входящих в систему оплаты труда работников муниципального учреждения.

5. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии со статьями 149 – 154 Трудового кодекса Российской Федерации, иными актами, содержащими нормы трудового права и устанавливаются в следующих размерах:

5.1. Работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени – сверх нормального числа рабочих часов за учетный период, является сверхурочной работой.

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

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

5.2. За работу в выходные и праздничные нерабочие дни работникам выплачивается не менее одинарной части оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) сверх оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) 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, ставки заработной платы) сверх оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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.

5.3. Минимальный размер выплат за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35 процентов часовой тарифной ставки (оклада, должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

5.4. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6. Выплаты компенсационного характера при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных устанавливаются настоящим Положением о системе оплаты труда.

6.1. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные подпунктами 2.1 и 2.2, подпунктами 2.3.5–2.3.7 подпункта 2.3 пункта 2 данного раздела настоящего

Положения о системе оплаты труда, и условия их начисления устанавливаются работнику МБОУДО «ЦЮНТТ» трудовым договором. В трудовой договор работника МБОУДО «ЦЮНТТ» подлежат включению конкретные размеры устанавливаемых работнику выплат компенсационного характера и условия их начисления.

6.2. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные подпунктами 2.3.1 – 2.3.4 подпункта 2.3 пункта 2 данного раздела настоящего Положения о системе оплаты труда, устанавливаются работнику МБОУДО «ЦЮНТТ» соглашением сторон трудового договора.

6.3. Выплаты компенсационного характера начисляются работнику МБОУДО «ЦЮНТТ» на основании приказов руководителя МБОУДО «ЦЮНТТ», издаваемых в соответствии с Положением о системе оплаты труда и трудовыми договорами работников.

IV. Выплаты стимулирующего характера и порядок их применения

1. Выплатами стимулирующего характера (стимулирующими выплатами) являются выплаты, направленные на стимулирование работников к качественным результатам труда, а также на поощрение за выполненную работу.

2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в абсолютном размере или в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, если иное не установлено действующим законодательством.

3. К выплатам стимулирующего характера относятся:

3.1. Премияльные выплаты по итогам работы.

3.2. Премии за интенсивность и высокие результаты работы.

3.3. Премияльная выплата за выполнение особо важных и сложных работ.

3.4. Надбавки за стаж непрерывной работы.

3.5. Надбавка за ученую степень.

3.6. Надбавка за ученое звание.

3.7. Надбавка за почетное звание.

3.8. Надбавка за спортивное звание.

3.9. Премияльная выплата при награждении государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами Российской Федерации, наградами Архангельской области, наградами муниципального образования «Северодвинск» (далее – премияльная выплата при награждении).

3.10. Надбавка молодым специалистам, окончившим образовательные организации высшего образования или профессиональные образовательные организации, впервые приступившим к выполнению трудовых обязанностей по специальности (далее – надбавка молодым специалистам).

3.11. Надбавка за квалификационные категории (классы квалификации, категории).

3.12. Надбавка по МБОУДО «ЦЮНТТ».

3.13. Премия за оказание платных образовательных и иных услуг.

4. Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются работникам с целью их поощрения за общие результаты труда по итогам работы за определенный период времени.

4.1. Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются работникам, относящимся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу МБОУДО «ЦЮНТТ» (за исключением руководителя, заместителей и главного бухгалтера).

Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются за премируемые периоды. Премируемым периодом для МБОУДО «ЦЮНТТ» является месяц (ежемесячная премияльная выплата). Премияльные выплаты по итогам работы должны начисляться за те же премируемые периоды, за которые начисляются премии за интенсивность и высокие результаты работы.

Основаниями для начисления ежемесячных премиальных выплат являются качественное и своевременное выполнение работником своих должностных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией, в соответствующем периоде времени, достижение плановых показателей работы.

Премиальные выплаты по итогам работы начисляются пропорционально фактически отработанному времени в премируемом периоде.

Размеры премиальных выплат по итогам работы определяются приказами руководителя МБОУДО «ЦЮНТТ» об их начислении.

4.2. Премиальные выплаты по итогам работы начисляются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника.

Настоящее положение предусматривает дифференциацию размера премиальной выплаты по итогам работы отдельным категориям работников, которым она установлена в соответствии с абзацем первым пункта 4.1 настоящего раздела.

При применении премиальной выплаты по итогам работы эта выплата начисляется в равном размере всем работникам МБОУДО «ЦЮНТТ», отнесенным к соответствующей категории (административно-управленческий, вспомогательный аппарат), за исключением тех работников, в отношении которых в соответствии с положениями о системе оплаты труда приняты решения о снижении размера премиальной выплаты или ее неначислении.

4.3. Размер премиальной выплаты по итогам работы может быть снижен:

4.3.1. За невыполнение или ненадлежащее выполнение работником должностных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией - на 20 процентов суммы премиальной выплаты.

4.3.2. За невыполнение мероприятий, предусмотренных планом работы муниципальным бюджетным и автономным учреждением - на 20 процентов суммы премиальной выплаты.

4.3.3. За нарушение требований охраны труда и (или) требований пожарной безопасности - на 30 процентов суммы премиальной выплаты.

Предельный (максимальный) размер снижения премиальных выплат по итогам работы составляет 70 процентов суммы премиальной выплаты.

4.4. Премиальная выплата по итогам работы не начисляется:

4.4.1. При применении к работнику дисциплинарного взыскания в премируемом периоде.

4.4.2. При применении к работнику административного наказания за административное правонарушение в премируемом периоде, связанное с выполнением трудовых обязанностей работника.

4.4.3. При применении мер материальной ответственности в отношении работника в премируемом периоде.

4.4.4. При прекращении трудового договора с работником по основаниям, предусмотренным пунктами 5 – 11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.5. В приказах руководителя МБОУДО «ЦЮНТТ» о снижении размеров премиальных выплат по итогам работы или их неначислении указываются причины снижения размеров или неначисления.

5. Премии за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам с целью их поощрения за достижение показателей и критериев эффективности их деятельности за определенный период времени.

5.1. Премии за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам, за исключением работников, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу МБОУДО «ЦЮНТТ».

5.2. Основаниями начисления премий за интенсивность и высокие результаты работы является достижение показателей и критериев эффективности деятельности работников.

5.3. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников МБОУДО «ЦЮНТТ» приведены в Приложении № 3 к настоящему Положению о системе

оплаты труда.

5.4. Показатели и критерии эффективности деятельности работников определяются в баллах за расчетный период. Количество баллов за различные показатели и критерии эффективности деятельности работников определяется Положением о системе оплаты труда.

5.5. Расчетным периодом является период времени, за который рассчитывается количество баллов у работников МБОУДО «ЦЮНТТ». Расчетный период для целей определения показателей и критериев эффективности деятельности работников, которым установлена премия за интенсивность и высокие результаты работы, является единым для МБОУДО «ЦЮНТТ» и составляет месяц.

5.6. Размеры премий за интенсивность и высокие результаты работы определяются исходя из количества баллов, полученных каждым работником в расчетном периоде. При этом эквивалент одного балла в рублях определяется путем деления части фонда оплаты труда работников МБОУДО «ЦЮНТТ», направляемой на выплату премий за интенсивность и высокие результаты работы, на максимальное количество баллов, которые могут быть получены за расчетный период всеми работниками, которым может быть установлена премия за интенсивность и высокие результаты работы. Эквивалент одного балла утверждается приказом руководителя МБОУДО «ЦЮНТТ» в случае изменения параметров, на основе которых он был рассчитан. Работники МБОУДО «ЦЮНТТ» вправе ознакомиться с утвержденным эквивалентом одного балла.

Работники, которым может быть установлена премия за интенсивность и высокие результаты работы предоставляют не позднее 20 числа следующего за расчетным периодом отчет о выполнении показателей и критериев эффективности деятельности в комиссию МБОУДО «ЦЮНТТ».

5.7. Количество баллов, полученных работниками в расчетном периоде за различные показатели и критерии эффективности деятельности работников, определяется комиссией, создаваемой в МБОУДО «ЦЮНТТ» с включением в нее представителей выборного органа первичной профсоюзной организации. Состав комиссии определяется приказом руководителя МБОУДО «ЦЮНТТ».

5.8. Размеры премий за интенсивность и высокие результаты работы определяются приказами руководителя МБОУДО «ЦЮНТТ» о начислении указанных премий.

Премии за интенсивность и высокие результаты работы начисляются в абсолютных размерах.

Премии за интенсивность и высокие результаты работы начисляются пропорционально фактически отработанному времени в расчетном периоде.

5.9. Премии за интенсивность и высокие результаты работы начисляются за премируемый период, определяемый настоящим Положением о системе оплаты труда. Премируемым периодом для МБОУДО «ЦЮНТТ» является месяц (ежемесячная премия за интенсивность и высокие результаты работы). Премии за интенсивность и высокие результаты работы должны начисляться за те же премируемые периоды, за которые начисляются премиальные выплаты по итогам работы.

5.10. При образовании экономии средств премиального фонда основного персонала сэкономленные средства направляются в последний премируемый период календарного года на выплату дополнительных премий за интенсивность и высокие результаты работы. Размеры дополнительных премий за интенсивность и высокие результаты работы определяются исходя из суммарного количества баллов, полученных каждым работником в календарном году.

5.11. Премии за интенсивность и высокие результаты работы не начисляются:

5.11.1. При применении к работнику дисциплинарного взыскания в премируемом периоде.

5.11.2. При применении к работнику административного наказания за административное правонарушение в премируемом периоде, связанное с выполнением трудовых обязанностей работника.

5.11.3. При применении мер материальной ответственности в отношении работника

в премируемом периоде.

5.11.4. При прекращении трудового договора с работником по основаниям, предусмотренным пунктами 5 – 11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

6. Премияльная выплата за выполнение особо важных и сложных работ начисляется работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и сложных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

6.1. Премияльная выплата за выполнение особо важных и сложных работ начисляется в абсолютном размере независимо от фактически отработанного времени в отчетный период.

К особо важным и сложным работам относятся:

6.1.1. работа, не предусмотренная должностными обязанностями;

6.1.2. развитие учебно-материальной базы учреждения;

6.1.3. работа по ремонту и обслуживанию оборудования, инвентаря;

6.1.4. выполнение работ по заданию руководителя, связанных с улучшением функционирования учреждения и повышением качества образования.

6.2. Размер премияльной выплаты за выполнение особо важных и сложных работ определяется руководителем МБОУДО «ЦЮНТТ».

7. Надбавка за стаж непрерывной работы устанавливается при наличии стажа непрерывной работы в организациях сферы образования.

7.1. Надбавка за стаж непрерывной работы начисляется ежемесячно.

7.2. Надбавка за стаж непрерывной работы устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника.

7.3. Размеры надбавки за стаж непрерывной работы составляют:

При стаже непрерывной работы	Размер надбавки (процент оклада (должностного оклада), ставки заработной платы)
От 1 года до 3 лет	3
От 3 до 5 лет	4
От 5 до 10 лет	5
От 10 до 15 лет	6
15 лет и более	7

7.4. В стаж работы, дающий право на установление работнику надбавки за стаж непрерывной работы, засчитываются периоды работы согласно Приложению № 4 к настоящему Положению о системе оплаты труда.

7.6. Порядок исчисления стажа непрерывной работы для установления надбавки за стаж непрерывной работы приведен в Приложении № 5 к настоящему Положению о системе оплаты труда.

8. Надбавка за ученую степень устанавливается работникам, которым присуждена ученая степень по профилю их работы в МБОУДО «ЦЮНТТ».

8.1. Работникам, имеющим несколько ученых степеней по профилю работы в МБОУДО «ЦЮНТТ», устанавливается надбавка за одну ученую степень по выбору работника.

8.2. Наличие ученой степени подтверждается дипломом государственного образца доктора наук или кандидата наук.

8.3. Надбавка за ученую степень начисляется ежемесячно.

8.4. Надбавка за ученую степень устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника.

8.5. Размеры надбавки за ученую степень составляют:

8.5.1. Работникам, имеющим ученую степень кандидата наук, – 10 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

8.5.2. Работникам, имеющим ученую степень доктора наук, - 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

9. Надбавка за ученое звание устанавливается работникам, которым присвоено ученое звание по профилю их работы в МБОУДО «ЦЮНТТ».

9.1. Работникам, имеющим несколько ученых званий по профилю работы в МБОУДО «ЦЮНТТ», устанавливается надбавка за одно ученое звание.

9.2. Наличие ученого звания подтверждается аттестатом государственного образца профессора или доцента.

9.3. Надбавка за ученое звание начисляется ежемесячно.

9.4. Надбавка за ученое звание устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника.

9.5. Размеры надбавки за ученое звание составляют:

9.5.1. Работникам, имеющим ученое звание доцента, - 10 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

9.5.2. Работникам, имеющим ученое звание профессора, - 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

10. Надбавка за почетное звание устанавливается работникам, которым присвоено почетное звание, имеющим нагрудный знак, знак, значок, медаль, орден по профилю их работы в МБОУДО «ЦЮНТТ».

10.1. Работникам, имеющим несколько почетных званий, нагрудных знаков, знаков, значков по профилю работы в МБОУДО «ЦЮНТТ», устанавливается надбавка за одно почетное звание, нагрудный знак, знак, значок, медаль, орден.

10.2. Перечень почетных званий, нагрудных знаков, знаков, орденов, медалей, значков, за наличие которых работникам устанавливается надбавка за почетное звание, приведен в Приложении № 6 к настоящему Положению о системе оплаты труда.

10.3. Надбавка за почетное звание начисляется ежемесячно.

10.4. Надбавка за почетное звание устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника.

10.5. Размеры надбавок за почетное звание составляют:

Виды почетных званий, нагрудных знаков, знаков, орденов, медалей, значков	Размер надбавки (процент должностного оклада)
1. Почетные звания, ранее входившие в наградную систему Российской Федерации:	10
2. Государственные награды Российской Федерации:	
2.1. Почетные звания Российской Федерации	10
2.2. Медали и ордена Российской Федерации	7
3. Почетные звания, учрежденные Министерством образования и науки Российской Федерации (ведомственные почетные звания)	5
4. Нагрудные знаки, знаки и значки	5

11. Надбавка за спортивное звание устанавливается:

работникам, замещающим должности педагога дополнительного образования, имеющим спортивное звание, при условии преподавания ими предмета спортивной направленности в муниципальном учреждении.

11.1. К спортивным званиям, за наличие которых устанавливается надбавка, относятся спортивные звания, предусмотренные Единой всероссийской спортивной классификацией.

11.2. Надбавка за спортивное звание начисляется ежемесячно.

11.3. Надбавка за спортивное звание устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника.

11.4. Размер надбавки за спортивное звание составляет 5 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

12. Премияльная выплата при награждении начисляется работникам единовременно при их награждении государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами Российской Федерации, наградами Архангельской области, наградами органов местного самоуправления МО «Северодвинск».

12.1. К государственным наградам Российской Федерации, в связи с награждением которыми начисляется премияльная выплата, относятся государственные награды Российской Федерации, включенные в государственную наградную систему Российской Федерации.

12.2. К ведомственным наградам Российской Федерации, в связи с награждением которыми начисляется премияльная выплата, относятся награды, учрежденные федеральными органами государственной власти и иными федеральными государственными органами.

12.3. К наградам Архангельской области, в связи с награждением которыми начисляется премияльная выплата, относятся награды Архангельского областного Собрания депутатов, награды Губернатора Архангельской области, награды министерства образования и науки Архангельской области.

12.4. К наградам органов местного самоуправления МО «Северодвинск», в связи с награждениями которыми начисляется премияльная выплата, относятся награды, учрежденные Городским Советом депутатов муниципального образования «Северодвинск», награды Главы муниципального образования «Северодвинск», награды Администрации муниципального образования «Северодвинск».

12.5. Премияльная выплата при награждении устанавливается в абсолютном размере.

Размеры премияльной выплаты при награждении составляют:

5000 рублей – при награждении государственными наградами Российской Федерации;

3000 рублей – при награждении ведомственными наградами Российской Федерации;

1500 рублей – при награждении наградами Архангельской области;

1000 рублей – при награждении наградами муниципального образования «Северодвинск».

13. Надбавка работникам – молодым специалистам устанавливается, если одновременно выполняются следующие условия:

работники окончили образовательные учреждения высшего образования или профессиональные образовательные учреждения;

работники впервые приступили к выполнению трудовых обязанностей по специальности.

13.1. Надбавка молодым специалистам устанавливается также работникам, которые после окончания образовательного учреждения работали не по специальности, если период такой работы не превысил одного года.

13.2. Надбавка молодым специалистам начисляется в течение трех лет со дня заключения первого трудового договора, предусматривающего работу по специальности. Выплата молодым специалистам также начисляется, если в течение трех лет со дня заключения первого трудового договора, предусматривающего работу по специальности, они имели перерывы в работе по специальности, сопровождавшиеся прекращением трудового договора и заключением нового.

13.3. Размер надбавки молодым специалистам составляет 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, а окончившим образовательные организации с отличием – 30 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

14. Надбавка за квалификационные категории устанавливается работникам МБОУДО «ЦЮНТТ», которым присвоены квалификационные категории в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и нормативными правовыми актами Архангельской области.

14.1. Присвоение квалификационных категорий осуществляется по итогам аттестации работников, если иное не предусмотрено нормативными правовыми актами Российской Федерации или нормативными правовыми актами Архангельской области.

14.2. Надбавка за квалификационные категории не может быть установлена работникам, которым установлены персональные повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу).

14.3. Надбавка за квалификационные категории начисляется ежемесячно.

14.4. Надбавка за квалификационные категории устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника.

14.5. Размер надбавок за квалификационные категории устанавливаются в размерах, предусмотренных в пункте 8 раздела II настоящего Положения.

14.6. При истечении срока действия квалификационной категории работниками МБОУДО «ЦЮНТТ» может быть установлена надбавка за квалификационные категории с учетом имевшейся квалификационной категории, но не более чем на один год в следующих случаях:

14.6.1. Возобновление педагогической работы со дня выхода на работу после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения или выходом на пенсию независимо от ее вида.

14.6.2. Возобновление педагогической работы после длительного периода нетрудоспособности.

14.6.3. Возобновление педагогической работы со дня выхода на работу после отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за детьми.

14.6.4. Возобновление педагогической работы после длительного отпуска, предоставляемого в соответствии со статьей 335 Трудового кодекса Российской Федерации.

14.6.5. по возвращении на работу по специальности после длительной командировки за пределами территории Российской Федерации.

14.6.6. Обучение в учреждениях высшего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию, независимо от формы обучения (очной, очно-заочной, заочной, дистанционной) по профилю деятельности.

14.6.7. Возобновление работы после увольнения по сокращению численности или штата работников (со дня возобновления работы).

14.6.8. при выявлении допущенного руководителем учреждения порядка аттестации педагогических работников.

14.6.9. Если педагогическому работнику до выхода на пенсию по возрасту осталось не более одного года.

14.6.10. Если педагогический работник по окончании учебного года увольняется, но не далее чем до 31 августа текущего года.

14.6.11. В течение всего срока прохождения переаттестации (от подачи заявления в аттестационную комиссию – до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории).

14.6.12. В период исполнения работником полномочий в составе выборного профсоюзного органа и (или) в течение шести месяцев после его окончания.

14.7. Надбавка за квалификационные категории с учетом имевшейся квалификационной категории устанавливается на основании личного заявления работника, в котором указывается причина согласно пункту 14.6 раздела IV настоящего положения.

14.8. В приказе руководителя учреждения указывается конкретный размер, причина и период времени, когда работнику устанавливается надбавка с учетом имевшейся квалификационной категории.

14.9. При выполнении работником МБОУДО «ЦЮНТТ» педагогической работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, педагогическому работнику может быть установлена надбавка за квалификационную категорию с учетом имеющейся квалификационной категории в течение срока ее

действия, если по выполняемой работе совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы (деятельности) согласно Приложению № 7 к настоящему положению.

15. Надбавка по МБОУДО «ЦЮНТТ» устанавливается работникам при наличии следующих оснований:

увеличенные объемы или напряженность работы по сравнению с объемами или напряженностью работы по одноименным должностям (профессиям): обслуживание большего количества потребителей услуг, оказываемых МБОУДО «ЦЮНТТ», обработка большего количества документов, заведование более значительными размерами площадей, работа со специальным контингентом потребителей услуг, работа со специальными веществами, требующими особого учета, разъездной характер работы и т.д.;

работа, сопряженная с увеличенными объемами или напряженностью работы по сравнению с аналогичными муниципальными бюджетными и автономными учреждениями.

15.1. Надбавка по МБОУДО «ЦЮНТТ» (за увеличенные объемы и напряженность работы) начисляется ежемесячно.

15.2. Надбавка по МБОУДО «ЦЮНТТ» (за увеличенные объемы и напряженность работы) устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника.

15.3. Минимальный размер надбавки по МБОУДО «ЦЮНТТ» (за увеличенные объемы и напряженность работы) устанавливается 5% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

15.4. В приказе руководителя МБОУДО «ЦЮНТТ» указывается конкретный размер, причина (основание) и период времени, когда работнику назначается надбавка по МБОУДО «ЦЮНТТ» (за увеличенные объемы и напряженность работы).

16. Премия за оказание платных образовательных и иных услуг устанавливается: работникам, относящимся к основному персоналу МБОУДО «ЦЮНТТ», непосредственно участвующим в оказании платных образовательных услуг и иных платных услуг, предоставляемых МБОУДО «ЦЮНТТ»;

работникам, относящимся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу МБОУДО «ЦЮНТТ» (за исключением руководителя, его заместителей и главного бухгалтера), содействующим в оказании платных образовательных услуг и иных платных услуг, предоставляемых МБОУДО «ЦЮНТТ».

16.1. Премии за оказание платных образовательных и иных услуг устанавливаются работникам с целью их поощрения:

за достижение показателей и критериев эффективности их деятельности за расчетный период - работникам, указанным в абзаце втором настоящего пункта;

за содействие в оказании платных образовательных и иных услуг - работникам, указанным в абзаце третьем настоящего пункта.

Для работников, указанных в абзаце втором настоящего пункта, расчетным периодом является календарный месяц.

16.2. Премии за оказание платных образовательных и иных услуг начисляются работникам пропорционально фактически отработанному времени:

в расчетном периоде - для работников, указанных в абзаце втором настоящего пункта;

в премируемом периоде - для работников, указанных в абзаце третьем настоящего пункта.

16.3. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников, указанных в абзаце втором настоящего пункта, приведены в Приложении № 3 к настоящему Положению о системе оплаты труда.

Показатели и критерии эффективности деятельности работников, указанных в абзаце втором настоящего пункта, определяются в баллах за расчетный период.

Количество баллов за различные показатели и критерии эффективности деятельности работников, указанных в абзаце втором настоящего пункта, определяется Положением о системе оплаты труда.

Для работников, указанных в абзаце втором настоящего пункта, размеры премии за оказание платных образовательных и иных услуг определяются исходя из количества баллов, полученных каждым работником в расчетном периоде. При этом эквивалент одного балла в рублях определяется путем деления части фонда оплаты труда работников МБОУДО «ЦЮНТТ», направляемой на выплату премий за оказание платных образовательных и иных услуг, на максимальное количество баллов, которые могут быть получены за расчетный период всеми работниками, указанными в абзаце втором настоящего пункта.

Количество баллов, полученных работниками, указанными в абзаце втором настоящего пункта, в расчетном периоде за различные показатели и критерии эффективности деятельности работников, определяется комиссией, создаваемой в МБОУДО «ЦЮНТТ» с включением в нее представителей выборного органа первичной профсоюзной организации. Состав комиссии определяется приказом руководителя МБОУДО «ЦЮНТТ».

16.4. Для работников, указанных в абзаце третьем настоящего пункта, размеры премий за оказание платных образовательных и иных услуг определяются в соответствии с утвержденными расчетами стоимости оказываемых платных услуг.

Размеры премий за оказание платных образовательных и иных услуг определяются приказами руководителя МБОУДО «ЦЮНТТ» об их начислении за оказание платных образовательных и иных услуг. Премии за оказание платных образовательных и иных услуг начисляются в абсолютных размерах.

16.5. Премии за оказание платных образовательных услуг и иных услуг начисляются в следующие сроки (премируемые периоды):

работникам, указанным в абзаце втором настоящего пункта, - ежемесячно (ежемесячные премии за оказание платных образовательных и иных услуг);

работникам, указанным в абзаце третьем настоящего пункта, - в сроки, предусмотренные положением о системе оплаты труда.

16.6. При применении премии за оказание платных образовательных и иных услуг к работникам, указанным в абзаце втором настоящего пункта, в случае образования экономии средств фонда оплаты труда работников МБОУДО «ЦЮНТТ», направляемых на выплату премий за оказание платных образовательных и иных услуг, сэкономленная часть фонда оплаты труда работников МБОУДО «ЦЮНТТ» может направляться на выплату дополнительных премий за оказание платных образовательных и иных услуг работникам, указанным в абзаце втором настоящего пункта. Начисление дополнительных премий за оказание платных образовательных и иных услуг осуществляется в сроки выплаты заработной платы, установленные Правилами внутреннего трудового распорядка МБОУДО «ЦЮНТТ». Размеры дополнительных премий за оказание платных образовательных и иных услуг определяются исходя из суммарного количества баллов, полученных каждым работником в календарном году.

17. Выплаты стимулирующего характера и условия их начисления устанавливаются работнику МБОУДО «ЦЮНТТ» трудовым договором в соответствии с действующим в МБОУДО «ЦЮНТТ» Положением о системе оплаты труда.

17.1. В трудовой договор работника МБОУДО «ЦЮНТТ» подлежат включению:

17.1.1. Перечень устанавливаемых работнику выплат стимулирующего характера.

17.1.2. Основания начисления устанавливаемых работнику премиальных выплат (премий), а также премируемые периоды (применительно к премиям, предусмотренным подпунктами 3.1 и 3.2 пункта 3 раздела IV настоящего Положения) и расчетный период (применительно к премии, предусмотренной подпунктом 3.2 пункта 3 раздела IV настоящего Положения).

17.1.3. Конкретные размеры и условия начисления устанавливаемых работнику надбавок и других выплат, предусмотренных подпунктами 3.4-3.8 и 3.10 пункта 3 раздела IV настоящего Положения.

17.2. Выплаты стимулирующего характера начисляются работнику МБОУДО «ЦЮНТТ» на основании приказов руководителя МБОУДО «ЦЮНТТ», издаваемых в соответствии с настоящим Положением о системе оплаты труда и трудовыми договорами работников.

V. Выплаты социального характера и порядок их применения

1. Выплатами социального характера (социальными выплатами) являются выплаты, предусмотренные настоящим разделом и финансируемые за счет фондов оплаты труда МБОУДО «ЦЮНТТ».

2. К выплатам социального характера относятся:

2.1. Материальная помощь и иные выплаты, устанавливаемые в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Архангельской области.

2.2. Материальная помощь в связи со значимыми событиями в жизни работника.

3. Материальная помощь работникам МБОУДО «ЦЮНТТ» выплачивается только по основному месту работу (по основной должности) и начисляется единовременно один раз в год по заявлению работника в размере одного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

Иные выплаты работникам МБОУДО «ЦЮНТТ» устанавливаются в соответствии со статьей 38 областного закона от 2 июля 2013 года № 712-41-ОЗ «Об образовании в Архангельской области».

4. Материальная помощь может быть оказана:

4.1. Работнику МБОУДО «ЦЮНТТ» в связи со значимыми событиями в его жизни (рождение ребенка, вступление в брак, юбилей (50, 55, 60, 70 лет), тяжелая болезнь или смерть близких родственников, стихийные бедствия) за счет экономии фонда оплаты труда.

4.2. Близким родственникам работника МБОУДО «ЦЮНТТ» в связи с его смертью за счет экономии фонда оплаты труда.

5. Материальная помощь начисляется единовременно в абсолютном размере, если иное не предусмотрено нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Архангельской области.

6. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель МБОУДО «ЦЮНТТ» на основании письменного заявления работника (близкого родственника работника).

7. Настоящим Положением о системе оплаты труда предусматривается оказание материальной помощи в связи со значимыми событиями в жизни работника МБОУДО «ЦЮНТТ»:

7.1. Рождение ребенка у работника

По указанному основанию материальная помощь выплачивается в размере до 1 оклада.

7.2. Вступление в брак работника.

По указанному основанию материальная помощь выплачивается в размере до 1 оклада.

7.3. Юбилейные даты работника (50 лет, 55 лет, 60 лет и последующие круглые даты).

По указанному основанию материальная помощь выплачивается в размере до 1 оклада.

7.4. Смерть работника или близкого родственника работника.

Под близкими родственниками в смысле, придаваемом данным Положением, понимаются: супруги, дети, родители, родные братья и сестры. По указанному основанию материальная помощь выплачивается в размере до 8000 рублей.

7.5. Тяжелая болезнь работника или близкого родственника работника.

Под близким родственниками в смысле, придаваемом данным Положением, понимаются: супруги, дети, родители, родные братья и сестры.

Под тяжелой болезнью в смысле, придаваемом данным Положением, понимается: длительная потеря трудоспособности в связи с тяжелым заболеванием, дорогостоящее лечение в связи с заболеванием работника или его близкого родственника.

По указанному основанию материальная помощь выплачивается в размере до 1 оклада.

7.6. Стихийные бедствия или иные экстраординарные обстоятельства, оказавшие или могущие оказать существенно влияние на материальное положение работника.

Под стихийными бедствиями в смысле, придаваемом данным Положением, понимается: причинение значительного ущерба жилищу работника вследствие пожара, наводнения или иных чрезвычайных ситуаций.

По указанному основанию материальная помощь выплачивается в размере до 1 оклада.

8. Порядок оказания материальной помощи в связи со значимыми событиями в жизни работника МБОУДО «ЦЮНТТ»:

8.1. Материальная помощь по основаниям указанным в пп.7.1-7.6. выплачивается на основании личного заявления работника.

8.2. В зависимости от обстоятельств к заявлению должны быть приложены: копия свидетельства о рождении, копия свидетельства о браке, копия паспорта, копия о смерти, справка из медицинской организации, справка из компетентных органов.

8.3. Заявление пишется на имя директора МБОУДО «ЦЮНТТ» с точным указанием причин для выдачи материальной помощи.

8.4. Оказание материальной помощи производится не более 3-х раз в год.

9. Перечень выплат социального характера и условия их получения подлежат включению в трудовой договор работника МБОУДО «ЦЮНТТ».

VI. Условия оплаты труда руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера МБОУДО «ЦЮНТТ»

1. Заработная плата руководителю, заместителю руководителя и главному бухгалтеру производится из фонда оплаты труда МБОУДО «ЦЮНТТ», который формируется на календарный год исходя из объема ассигнований местного бюджета Северодвинска, бюджетов государственных внебюджетных фондов и средств, поступающих от приносящей доход деятельности МБОУДО «ЦЮНТТ».

2. Заработная плата руководителя муниципального бюджетного и автономного учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3. Должностной оклад руководителя МБОУДО «ЦЮНТТ» устанавливается в кратном отношении к среднему должностному окладу работников, которые относятся к основному персоналу руководимого им учреждения, и составляет до 4 размеров указанного должностного оклада.

При определении среднего должностного оклада работников муниципального бюджетного и автономного учреждения учитываются повышающие коэффициенты к окладам, образующие новый оклад в соответствии с пунктом 5 раздела II настоящего Положения

3.1. К основному персоналу МБОУДО «ЦЮНТТ», определяемому в целях настоящего пункта, относятся работники, непосредственно обеспечивающие осуществление основных видов деятельности, предусмотренных Уставом МБОУДО

«ЦЮНТТ».

Перечень должностей, профессий работников МБОУДО «ЦЮНТТ», относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности, и порядок исчисления размера среднего должностного оклада работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя МБОУДО «ЦЮНТТ» устанавливаются органом Администрации Северодвинска, который от имени муниципального образования «Северодвинск» осуществляет функции и полномочия учредителя.

3.2. Конкретный размер должностного оклада руководителя МБОУДО «ЦЮНТТ» устанавливается органом Администрации Северодвинска, который от имени муниципального образования «Северодвинск» осуществляет функции и полномочия учредителя подведомственных ему муниципальных бюджетных и автономных учреждений.

3.3. Размер должностного оклада руководителя МБОУДО «ЦЮНТТ» определяется в зависимости от профиля (вида, типа) учреждения и численности работников на основании критериев определения кратности размеров должностных окладов руководителей муниципальных бюджетных и автономных учреждений в зависимости от среднего должностного оклада работников, относящихся к основному персоналу в МБОУДО «ЦЮНТТ». Перечень критериев определения кратности размеров должностных окладов руководителей муниципальных бюджетных и автономных учреждений устанавливается органом Администрации Северодвинска, который от имени муниципального образования «Северодвинск» осуществляет функции и полномочия учредителя подведомственных ему муниципальных бюджетных и автономных учреждений.

Размер должностного оклада, устанавливаемый руководителю МБОУДО «ЦЮНТТ», округляется до полного рубля в соответствии с действующим порядком округления.

3.4. Должностной оклад устанавливается руководителю МБОУДО «ЦЮНТТ» трудовым договором в соответствии с действующим положением об оплате труда руководителей муниципальных бюджетных и автономных учреждений сферы образования муниципального образования «Северодвинск», утверждаемым органом Администрации Северодвинска, который от имени муниципального образования «Северодвинск» осуществляет функции и полномочия учредителя.

В трудовой договор руководителя МБОУДО «ЦЮНТТ» подлежит включению конкретный размер устанавливаемого руководителю МБОУДО «ЦЮНТТ» должностного оклада.

3.5. Должностной оклад руководителя МБОУДО «ЦЮНТТ» подлежит изменению в порядке, предусмотренном трудовым законодательством, один раз в год, исходя из рассчитанного за предшествующий финансовый год размера среднего должностного оклада работников, которые относятся к основному персоналу руководимого им муниципального бюджетного учреждения.

4. Должностные оклады заместителей руководителей и главного бухгалтера МБОУДО «ЦЮНТТ» устанавливаются на 10 – 30 процентов ниже должностного оклада руководителя МБОУДО «ЦЮНТТ».

4.1. Должностной оклад устанавливается заместителям руководителя, главному бухгалтеру МБОУДО «ЦЮНТТ» трудовым договором в соответствии с Положением о системе оплаты труда. В трудовой договор заместителя руководителей, главного бухгалтера МБОУДО «ЦЮНТТ» подлежит включению конкретный размер устанавливаемого заместителю руководителя, главному бухгалтеру МБОУДО «ЦЮНТТ» должностного оклада.

4.2. Должностные оклады заместителей руководителей и главного бухгалтера МБОУДО «ЦЮНТТ» подлежат изменению в порядке, предусмотренном трудовым законодательством, один раз в год исходя из изменившегося размера должностного оклада руководителя МБОУДО «ЦЮНТТ».

5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителю,

заместителям руководителя и главному бухгалтеру МБОУДО «ЦЮНТТ» в соответствии с разделом III настоящего Положения.

Выплаты компенсационного характера начисляются в соответствии с настоящим положением о системе оплаты труда и трудовыми договорами работников на основании: распоряжений органов Администрации Северодвинска, которые от имени муниципального образования «Северодвинск» осуществляют функции и полномочия учредителя, – в отношении руководителя МБОУДО «ЦЮНТТ»;

приказов руководителя МБОУДО «ЦЮНТТ» – в отношении заместителей руководителя и главного бухгалтера МБОУДО «ЦЮНТТ».

6. К стимулирующим выплатам, устанавливаемым руководителю и заместителям руководителя МБОУДО «ЦЮНТТ», относятся:

6.1. Премия за качественное руководство МБОУДО «ЦЮНТТ».

6.2. Премияльная выплата за выполнение особо важных и сложных работ.

6.3. Надбавка за стаж непрерывной работы.

6.4. Премияльная выплата при награждении.

6.5. Надбавка за почетное звание.

7. Премия за качественное руководство МБОУДО «ЦЮНТТ» устанавливается руководителю и заместителям руководителя с целью поощрения за общие результаты работы, направленной на надлежащее функционирование МБОУДО «ЦЮНТТ» и организацию осуществления им уставных видов деятельности.

7.1. Основаниями для начисления премии за качественное руководство МБОУДО «ЦЮНТТ» являются:

7.1.1. Достижение показателей качества и объема муниципальных услуг, установленных в муниципальном задании МБОУДО «ЦЮНТТ».

7.1.2. Достижение показателей и критериев эффективности деятельности МБОУДО «ЦЮНТТ», отражающих:

содержание в надлежащем состоянии находящегося у МБОУДО «ЦЮНТТ» имущества, обеспечение его сохранности, недопущение ухудшения технического состояния имущества (за исключением ухудшений, связанных с нормативным износом имущества в процессе эксплуатации), эффективное использование имущества и строго по целевому назначению;

своевременное и полное рассмотрение обращений граждан и организаций;

рост средней заработной платы работников МБОУДО «ЦЮНТТ» в отчетном году по сравнению с предшествующим годом (без учета повышения размера заработной платы в соответствии с решениями органов государственной власти Архангельской области, органов местного самоуправления Северодвинска);

своевременную и правильную оплату труда работников МБОУДО «ЦЮНТТ» ;

обеспечение безопасности и условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда;

своевременное принятие и изменение локальных нормативных актов МБОУДО «ЦЮНТТ», обеспечение их соответствия нормативным правовым актам Российской Федерации, нормативным правовым актам Архангельской области, муниципальным правовым актам Северодвинска, соблюдение установленных требований к организации делопроизводства;

осуществление финансово-хозяйственной деятельности в соответствии с требованиями нормативных правовых актов Российской Федерации и нормативных правовых актов Архангельской области, в том числе предъявляемыми к закупкам товаров, работ, услуг для обеспечения нужд МБОУДО «ЦЮНТТ», ведению бухгалтерского учета, представлению бухгалтерской отчетности;

выполнение требований пожарной безопасности;

своевременное и полное представление отчетов о результатах деятельности МБОУДО «ЦЮНТТ» и об использовании закрепленного за ним муниципального имущества;

обеспечение достижения ежегодных значений показателей средней заработной

платы отдельных категорий работников МБОУДО «ЦЮНТТ», установленных органом Администрации Северодвинска, который от имени муниципального образования «Северодвинск» осуществляет функции и полномочия учредителя;

направление средств от приносящей доход деятельности на финансирование основной деятельности и развитие (в том числе материально-технической базы) МБОУДО «ЦЮНТТ», на обеспечение достижения ежегодных значений показателей средней заработной платы отдельных категорий работников МБОУДО «ЦЮНТТ»;

надлежащее исполнение иных обязанностей, возложенных на МБОУДО «ЦЮНТТ» его уставом, а также федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, областными законами, иными нормативными правовыми актами Архангельской области, муниципальными правовыми актами Северодвинска.

7.2. Весовое значение достижения показателей качества и объема муниципальных услуг, установленных в муниципальном задании МБОУДО «ЦЮНТТ», при определении наличия оснований начисления премии за качественное руководство МБОУДО «ЦЮНТТ» составляет 20 процентов.

7.3. Показатели и критерии эффективности деятельности МБОУДО «ЦЮНТТ», предусмотренные подпунктом 7.1.2 настоящего пункта, определяются распоряжением органа Администрации Северодвинска, который от имени муниципального образования «Северодвинск» осуществляет функции и полномочия учредителя подведомственных ему муниципальных бюджетных и автономных учреждений.

7.3.1. Показатели и критерии эффективности деятельности МБОУДО «ЦЮНТТ» определяются в баллах за расчетный период. Расчетным периодом является период времени, за который рассчитывается количество баллов у работников МБОУДО «ЦЮНТТ».

7.3.2. Количество баллов за различные показатели и критерии эффективности деятельности МБОУДО «ЦЮНТТ» определяется распоряжением органа Администрации Северодвинска, который от имени муниципального образования «Северодвинск» осуществляет функции и полномочия учредителя подведомственных ему муниципальных бюджетных и автономных учреждений.

7.3.3. Расчетным периодом для целей определения наличия оснований начисления премии за качественное руководство МБОУДО «ЦЮНТТ» является календарный месяц.

7.4. Размеры премий за качественное руководство МБОУДО «ЦЮНТТ» определяются исходя из количества баллов, полученных работниками в расчетном периоде.

При этом эквивалент одного балла в рублях для руководителя МБОУДО «ЦЮНТТ» определяется путем деления распределенной ему части премиального фонда на максимальное количество баллов, которые могут быть получены за премируемый период данным работником. Эквивалент одного балла в рублях для заместителей руководителя МБОУДО «ЦЮНТТ» определяется путем деления распределенной заместителям руководителя и главному бухгалтеру МБОУДО «ЦЮНТТ» части премиального фонда на максимальное количество баллов, которые могут быть получены за премируемый период данными работниками. Эквиваленты одного балла утверждаются в отношении руководителя муниципального учреждения распоряжением органов Администрации Северодвинска, которые от имени муниципального образования «Северодвинск» осуществляют функции и полномочия учредителя подведомственных им муниципальных учреждений, в отношении заместителей руководителя муниципального учреждения – приказами руководителя муниципального учреждения, и подлежат изменению в случае изменения параметров, на основе которых они были рассчитаны. Работники муниципального учреждения вправе ознакомиться с утвержденными эквивалентами одного балла.

7.5. При образовании экономии средств премиального фонда руководящего состава сэкономленные средства направляются в последний премируемый период календарного года на выплату дополнительных премий за качественное руководство муниципальным учреждением. Размеры дополнительных премий за качественное руководство

муниципальным учреждением определяются исходя из суммарного количества баллов, полученных каждым работником в календарном году

7.6. Размеры премий за качественное руководство МБОУДО «ЦЮНТТ» определяются:

распоряжениями органов Администрации Северодвинска, которые от имени муниципального образования «Северодвинск» осуществляют функции и полномочия учредителя подведомственных им муниципальных бюджетных и автономных учреждений, – в отношении руководителей муниципальных бюджетных и автономных учреждений;

приказами руководителя МБОУДО «ЦЮНТТ» – в отношении заместителей руководителя МБОУДО «ЦЮНТТ».

Премии за качественное руководство МБОУДО «ЦЮНТТ» начисляются в абсолютных размерах.

Премии за качественное руководство МБОУДО «ЦЮНТТ» начисляются ежемесячно (ежемесячные премии за качественное руководство).

Показатели и критерии эффективности деятельности, служащие основанием для определения премии за качественное руководство заместителям руководителя и главному бухгалтеру, приведены в Приложении №3а к настоящему Положению.

7.7. Премия за качественное руководство МБОУДО «ЦЮНТТ» снижается:

7.7.1. При применении к работнику дисциплинарного взыскания в расчетном периоде, за исключением случаев применения к работнику дисциплинарных взысканий, являющихся в соответствии с настоящим пунктом основаниями неначисления премии.

7.7.2. При применении к работнику в расчетном периоде административного наказания за административное правонарушение в расчетном периоде, связанное с выполнением трудовых обязанностей работника.

7.7.3. При применении мер материальной ответственности в отношении работника в расчетном периоде.

7.7.4. Минимальный размер снижения премии за качественное руководство в указанных случаях составляет 50 процентов.

7.8. Премия за качественное руководство МБОУДО «ЦЮНТТ» не начисляется:

7.8.1 При нарушении требований к структуре фонда оплаты труда работников МБОУДО «ЦЮНТТ», произошедшем в расчетном периоде (в отношении руководителя).

7.8.2. При применении к работнику дисциплинарного взыскания за дисциплинарные проступки, предусмотренные пунктами 6, 7, 7.1, 11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.8.3. При прекращении трудового договора с работником по основаниям, предусмотренным пунктами 5-11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

8. Премияльная выплата за выполнение особо важных и сложных работ начисляется единовременно по итогам выполнения особо важных и сложных работ с целью поощрения за оперативность и качественный результат труда.

8.1. Премияльная выплата за выполнение особо важных и сложных работ начисляется:

в отношении руководителя в процентах к должностному окладу работника;

в отношении заместителей руководителя и главного бухгалтера – в абсолютном размере независимо от фактически отработанного времени в отчетный период.

8.2. Размер премияльной выплаты за выполнение особо важных и сложных работ определяется:

в отношении руководителя МБОУДО «ЦЮНТТ» – органом Администрации Северодвинска, который от имени муниципального образования «Северодвинск» осуществляет функции и полномочия учредителя подведомственных им муниципальных бюджетных и автономных учреждений;

в отношении заместителя руководителя МБОУДО «ЦЮНТТ» – руководителем

МБОУДО «ЦЮНТТ».

9. Надбавка за стаж непрерывной работы, премиальная выплата при награждении и надбавка за почетное звание устанавливаются руководителю, заместителям руководителя МБОУДО «ЦЮНТТ» в соответствии с пунктами 7, 10 и 12 раздела IV настоящего Положения.

10. К стимулирующим выплатам, устанавливаемым главному бухгалтеру МБОУДО «ЦЮНТТ», относятся:

10.1. Премия за качественное руководство МБОУДО «ЦЮНТТ».

10.2. Премиальная выплата за выполнение особо важных и сложных работ.

10.3. Надбавка за стаж непрерывной работы или надбавка за выслугу лет.

10.4. Премиальная выплата при награждении.

10.5. Надбавка за почетное звание.

11. Премия за качественное руководство МБОУДО «ЦЮНТТ» начисляется главному бухгалтеру МБОУДО «ЦЮНТТ» на условиях и в порядке, предусмотренных пунктом 7 раздела VI настоящего Положения, с учетом особенностей, предусмотренных настоящим пунктом.

11.1. Основаниями для начисления премии за качественное руководство МБОУДО «ЦЮНТТ» является достижение показателей и критериев эффективности деятельности МБОУДО «ЦЮНТТ», а именно:

надлежащее ведение бухгалтерского учета и налогового учета МБОУДО «ЦЮНТТ»;

своевременное и правильное составление финансово-плановых документов МБОУДО «ЦЮНТТ»;

обеспечение своевременного и правильного начисления и выплаты заработной платы и иных денежных сумм, причитающихся работникам МБОУДО «ЦЮНТТ»;

обеспечение своевременной и правильной уплаты налогов и сборов, страховых взносов в бюджеты государственных внебюджетных фондов;

обеспечение своевременной и правильной выплаты денежных сумм по гражданско-правовым договорам МБОУДО «ЦЮНТТ»;

своевременная и надлежащая подготовка и представление бухгалтерской (финансовой) отчетности, а также налоговых деклараций, налоговых расчетов и иных документов, представляемых в налоговые органы;

своевременное и надлежащее обеспечение направления средств от приносящей доход деятельности на финансирование основной деятельности и развитие (в том числе материально-технической базы) МБОУДО «ЦЮНТТ», на достижение ежегодных значений показателей средней заработной платы отдельных категорий работников МБОУДО «ЦЮНТТ».

Основания для начисления премии за качественное руководство МБОУДО «ЦЮНТТ» могут быть дополнены в зависимости от объема должностных обязанностей главного бухгалтера.

11.2. Количество баллов за различные показатели и критерии эффективности деятельности МБОУДО «ЦЮНТТ», предусмотренные подпунктом 11.1 настоящего пункта, определяется настоящим Положением о системе оплаты труда.

11.3. Размеры премий за качественное руководство МБОУДО «ЦЮНТТ» учреждением определяются приказами руководителя МБОУДО «ЦЮНТТ».

12. Премиальная выплата главным бухгалтерам за выполнение особо важных и сложных работ начисляется единовременно по итогам выполнения особо важных и сложных работ с целью поощрения за оперативность и качественный результат труда.

Премиальная выплата за выполнение особо важных и сложных работ начисляется в процентах к должностному окладу главного бухгалтера.

Размер премиальной выплаты за выполнение особо важных и сложных работ определяется руководителем МБОУДО «ЦЮНТТ».

13. Надбавка за стаж непрерывной работы, премиальная выплата при награждении и надбавка за почетное звание устанавливается главному бухгалтеру МБОУДО «ЦЮНТТ»

в соответствии с [пунктами](#) 7, 10 и 12 раздела IV настоящего Положения о системе оплаты труда.

14. Выплаты стимулирующего характера и условия их начисления устанавливаются руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру МБОУДО «ЦЮНТТ» трудовым договором в соответствии с настоящим Положением о системе оплаты труда.

14.1. В трудовой договор руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера МБОУДО «ЦЮНТТ» подлежат включению:

перечень устанавливаемых работнику выплат стимулирующего характера;

основания начисления устанавливаемых работнику премий, а также премируемые периоды (применительно к премии, предусмотренной пунктом 7 и пунктом 11 настоящего раздела);

конкретные размеры и условия начисления устанавливаемых работнику надбавок.

14.2. Выплаты стимулирующего характера начисляются на основании:

распоряжений органа Администрации Северодвинска, который от имени муниципального образования «Северодвинск» осуществляют функции и полномочия учредителя подведомственных ему муниципальных бюджетных и автономных учреждений, – в отношении руководителя МБОУДО «ЦЮНТТ» ;

приказов руководителя МБОУДО «ЦЮНТТ» – в отношении заместителей руководителя и главного бухгалтера МБОУДО «ЦЮНТТ».

15. Выплаты социального характера устанавливаются руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру МБОУДО «ЦЮНТТ» в соответствии с разделом V настоящего Положения о системе оплаты труда.

Выплаты социального характера начисляются на основании:

распоряжений органа Администрации Северодвинска, который от имени муниципального образования «Северодвинск» осуществляют функции и полномочия учредителя подведомственных ему муниципальных бюджетных и автономных учреждений, – в отношении руководителя МБОУДО «ЦЮНТТ»;

приказов руководителя МБОУДО «ЦЮНТТ» – в отношении заместителей руководителя и главного бухгалтера МБОУДО «ЦЮНТТ».

16. Средняя заработная плата руководителя МБОУДО «ЦЮНТТ» не может превышать среднюю заработную плату остальных работников руководимого им МБОУДО «ЦЮНТТ» более чем на предельный уровень соотношения средних заработных плат.

16.1. Предельные уровни соотношения средних заработных плат руководителя МБОУДО «ЦЮНТТ» и средних заработных плат остальных работников МБОУДО «ЦЮНТТ» (далее – предельные уровни соотношения средних заработных плат) устанавливаются распоряжением органа Администрации Северодвинска, который от имени муниципального образования «Северодвинск» осуществляет функции и полномочия учредителя подведомственных ему муниципальных бюджетных и автономных учреждений, применительно к каждому муниципальному бюджетному и автономному учреждению.

16.2. Предельные уровни соотношения средних заработных плат устанавливаются в кратности от 1 до 5,5 исходя из критериев установления предельных уровней соотношения средних заработных плат руководителя МБОУДО «ЦЮНТТ» и средних заработных плат остальных работников МБОУДО «ЦЮНТТ», предусмотренных в Приложении № 8 к настоящему Положению о системе оплаты труда.

16.3. Для целей настоящего пункта средняя заработная плата остальных работников МБОУДО «ЦЮНТТ» определяется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

17. Условия оплаты труда руководителя МБОУДО «ЦЮНТТ» устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), оформляемом в соответствии с типовой формой трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

17.1. Определение и изменение учебной нагрузки руководителя МБОУДО «ЦЮНТТ», его заместителям, замещающих должности педагогических работников путем замещения таких должностей наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется в соответствии с Порядком определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, установленным Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

17.2. Определение учебной нагрузки руководителю МБОУДО «ЦЮНТТ», их заместителям, замещающим должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указывается срок, в течение которого будет выполняться учебная (преподавательская) работа, ее содержание, объем учебной нагрузки и размер оплаты.

17.3. Учебная нагрузка в данном случае устанавливается на основании:

распоряжений органа Администрации Северодвинска, который от имени муниципального образования «Северодвинск» осуществляют функции и полномочия учредителя подведомственных ему муниципальных бюджетных и автономных учреждений, – в отношении руководителя МБОУДО «ЦЮНТТ»;

приказов руководителя МБОУДО «ЦЮНТТ» – в отношении заместителей руководителя МБОУДО «ЦЮНТТ».

VII. Другие вопросы оплаты труда

1. Руководитель МБОУДО «ЦЮНТТ» ежегодно на 1 сентября и 1 января утверждает штатное расписание, включающее все должности работников МБОУДО «ЦЮНТТ». Штатное расписание составляется по всем структурным подразделениям МБОУДО «ЦЮНТТ».

2. В тарификационный список включаются педагогические работники, которым установлены нормы часов учебной (педагогической) работы в неделю за ставку заработной платы. Тарификационный список утверждается руководителем МБОУДО «ЦЮНТТ» с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или представительного органа работников ежегодно (на 1 сентября), а при необходимости дважды в год (на 1 сентября и 1 января).

3. Численный состав работников МБОУДО «ЦЮНТТ» должен быть достаточным для гарантированного выполнения его уставных функций, задач и объемов муниципальных услуг (работ), установленных учредителем.

4. Продолжительность рабочего времени или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогическим работникам, а также Порядок определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, устанавливаются в соответствии с Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

5. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

VIII. Требования к структуре фондов оплаты труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений

1. Фонд оплаты труда работников МБОУДО «ЦЮНТТ» формируется на финансовый год исходя из объема бюджетных ассигнований, предоставляемых МБОУДО «ЦЮНТТ» из местного бюджета, а также исходя из объема средств, поступающих от приносящей доходы деятельности.

2. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фондах оплаты труда работников МБОУДО «ЦЮНТТ» не должна превышать 40 процентов.

При этом средняя заработная плата работников основного персонала МБОУДО «ЦЮНТТ» должна превышать среднюю заработную плату работников МБОУДО «ЦЮНТТ».

Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фондах оплаты труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений должна быть установлена таким образом, чтобы средняя заработная плата работников основного персонала МБОУДО «ЦЮНТТ» превышала среднюю заработную плату работников МБОУДО «ЦЮНТТ».

3. Предельная доля, указанная в пункте 2 раздела VIII настоящего Положения, определяется вне зависимости от источников формирования фондов оплаты труда работников МБОУДО «ЦЮНТТ».

Предельная доля, указанная в пункте 2 раздела VIII настоящего Положения, подлежит контролю со стороны отраслевого органа Администрации Северодвинска, который от имени муниципального образования «Северодвинск» осуществляет функции и полномочия учредителя в отношении подведомственных ему муниципальных бюджетных и автономных учреждений, по итогам каждого календарного квартала в течение финансового года.

4. МБОУДО «ЦЮНТТ» должен обеспечивать соблюдение требований к структуре фондов оплаты труда работников МБОУДО «ЦЮНТТ», установленных настоящим Положением о системе оплаты труда.

5. МБОУДО «ЦЮНТТ» должен обеспечивать соблюдение требования, установленного пунктом 10 раздела I настоящего Положения.

В случаях, когда месячная заработная плата работника МБОУДО «ЦЮНТТ» окажется ниже минимальной заработной платы в Архангельской области, производится доплата в соответствии со статьей 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного образовательного
учреждения дополнительного образования
«Центр юношеского научно-технического
творчества», утвержденному приказом директора
МБОУДО «ЦЮНТТ»

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей (профессий) работников, относящихся к административно – управленческому
и вспомогательному персоналу МБОУДО «ЦЮНТТ».

1. Должности (профессии) работников, относящихся к административно-управленческому персоналу:

1. Директор.
2. Заместитель директора.
3. Главный бухгалтер.
4. Бухгалтер.
5. Секретарь.
6. Инженер-программист (программист).
7. Специалист по охране труда (введено приказом Минздравсоцразвития № 559н от 17.05.2012. с 01.07.2013.)
8. Специалист по кадрам.
9. Специалист по закупкам.

2. Должности (профессии) работников, относящихся к вспомогательному персоналу:

1. Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий.
2. Сторож.

Приложение № 1а
к Положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного образовательного
учреждения дополнительного образования
«Центр юношеского научно-технического
творчества»

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей (профессий) работников МБОУДО «ЦЮНТТ», относящихся к основному персоналу по виду экономической деятельности.

1. заведующий лабораторией информационно-компьютерных технологий;
2. лаборант;
3. методист;
4. механик;
5. педагог дополнительного образования;
6. педагог-организатор.

Приложение № 2
к Положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного образовательного
учреждения дополнительного образования
«Центр юношеского научно-технического
творчества», утвержденному приказом директора
МБОУДО «ЦЮНТТ»

РАЗМЕРЫ
окладов (должностных окладов), ставок заработной платы
по профессиональным квалификационным группам должностей
работников МБОУДО «ЦЮНТТ»

Квалификационные уровни, наименования должностей (профессий)	Размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы), рублей
1. Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования	
1.1. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	
2 квалификационный уровень: педагог дополнительного образования; педагог-организатор	7280
3 квалификационный уровень: методист	7592
1.2. Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений	
1 квалификационный уровень заведующий лабораторией информационно-компьютерных технологий	8320
2. Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих	
2.1. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень: секретарь	5414
2.2. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень: лаборант; механик	5684
2.3. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень: бухгалтер; инженер-программист (программист); специалист по охране труда; специалист по кадрам; специалист по закупкам	6767
3. Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих	
3.1. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень: рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; сторож	5414

Приложение № 3
к Положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного образовательного
учреждения дополнительного образования
«Центр юношеского научно-технического
творчества»

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности педагогических работников МБОУДО "ЦЮНТТ"

1. Педагог дополнительного образования

№ п/п	Показатели деятельности	Критерии эффективности	Измерители	Максимальные баллы
1	Реализация вариативных дополнительных образовательных программ.	выполнение учебно-тематического плана программы	выполнение 100% - 10 баллов	10
			выполнение свыше 95% - 8 баллов	
			выполнение 95% и менее - 0 баллов	
2	Сохранность контингента обучающихся в течение учебного года.	наполняемость учебных групп не ниже показателей, установленных учебным планом МБОУДО «ЦЮНТТ»	выполнение 100% - 10 баллов	10
			выполнение свыше 95% - 8 баллов	
			выполнение 95% и менее - 0 баллов	

3	Результаты работы с детьми с особыми потребностями в образовании (дети-инвалиды, дети с ограниченными возможностями здоровья, дети-сироты, дети-мигранты, дети, находящиеся в трудной жизненной ситуации, дети из социально неблагополучных семей и т.п.).	вовлеченность обучающихся с особыми образовательными потребностями в учебные занятия и в массовые досуговые мероприятия	наличие - 3 балла	3
			отсутствие - 0 баллов	
4	Успешность освоения обучающимися дополнительных образовательных программ (по итогам промежуточного и итогового контроля).	качество усвоения обучающимися образовательной программы (высокий и средний уровень)	при показателе более 70% - 10 баллов	10
			при показателе от 50% до 70% - 5 баллов	
			при показателе менее 50% - 0 баллов	
5	Участие обучающихся в мероприятиях муниципального, областного, всероссийского, международного уровня.	наличие участников мероприятий	на международном, всероссийском и региональном - 8 баллов	8
			на муниципальном - 5 баллов	
			на уровне учреждения - 3 балла	
6	Результативность (количество победителей и призеров) участия обучающихся в мероприятиях муниципального, областного, всероссийского, международного уровня.	наличие победителей и призеров мероприятий	на международном, всероссийском и региональном - 12 баллов	12
			на муниципальном - 10 баллов	

			на уровне учреждения - 5 баллов	
7	Организация мониторинга, обобщение его результатов и подготовка аналитических материалов о ходе и итогах реализации образовательной программы, итогах ее освоения обучающимися, соответствие прогнозируемых и достигнутых результатов.	наличие аналитических материалов по реализации системы мониторинга уровня воспитанности, развития, результатов обученности	наличие - 5 баллов	5
			отсутствие - 0 баллов	
8	Разработка и использование современного информационно-методического обеспечения образовательной деятельности (наличие учебно-методического комплекта, дидактического материала, наглядных пособий, методических материалов, интерактивных форм обучения).	наличие учебно-методического комплекта, соответствующего положению об УМК	наличие - 5 баллов	5
			отсутствие - 0 баллов	
		разработка новых материалов	наличие - 3 балла	3
			отсутствие - 0 баллов	
9	Удовлетворенность качеством образовательных услуг	отсутствие обоснованных жалоб, обращений обучающихся и родителей	отсутствие жалоб - 3 балла	3
			наличие жалоб - 0 баллов	
		наличие положительных отзывов, благодарственных писем, благодарностей и др.	наличие - 1 балл	1

			отсутствие - 0 баллов	
		удовлетворенность качеством образовательных услуг по результатам анкетирования, проведенного учреждением	удовлетворены свыше 90% анкетированных - 1балл	1
			удовлетворены менее 90% анкетированных - 0 баллов	
10	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями (законными представителями) обучающихся.	проведение мероприятий, направленных на развитие общения обучающихся и их родителей (открытых занятий, мастер-классов и др.), участие родителей в организации и проведении занятий	наличие - 3 балла	3
			отсутствие - 0 баллов	
11	Участие в системе методической работы организации (методические объединения, семинары, повышение квалификации), в коллективных педагогических проектах, результаты участия в конкурсах педагогического мастерства, трансляция передового педагогического опыта в разных формах.	участие в конкурсах профессионального мастерства, включенных в план мероприятий различного уровня, участие в конкурсе профессионального мастерства "Сердце отдаю детям" (показатель сохраняется в течение года со дня проведения мероприятия), участие в коллективных педагогических проектах	наличие - 5 баллов	5
			отсутствие - 0 баллов	
		участие в качестве эксперта РБЭ в процедуре аттестации, члена жюри конкурсных мероприятий, проводимых для обучающихся, педагогов, судьи на соревнованиях и т.п.	наличие -2 балла	2

		повышение квалификации (прохождение курсовой подготовки, посещение семинаров, конференций, мастер-классов, открытых занятий и т.п., участие в работе МО)	отсутствие - 0 баллов	2
			наличие - 2 балла	
		выступление с обобщением педагогического опыта на мероприятиях различного уровня (семинары, конференции, публикации и т.п.), без учета интернет-ресурсов, транслирование опыта в сети «Интернет»	отсутствие - 0 баллов	7
			на всероссийском и региональном - 7 баллов	
			на муниципальном - 5 баллов	
			на уровне учреждения - 3 балла	
			в сети Интернет - 1 балл	
12	Выполнение общих требований, трудовая дисциплина	выполнение правил по охране труда и пожарной безопасности. Обеспечение охраны жизни и здоровья обучающихся	наличие - 5 баллов	5
			отсутствие - 0 баллов	
		соблюдение сроков сдачи планов, отчетов, учебной документации и т.д. согласно требованиям,	наличие - 5 баллов	5

	установленным в образовательной организации.	отсутствие - 0 баллов	
Максимально возможное количество баллов по всем показателям – 100 баллов			100

Комментарии к показателям и критериям эффективности деятельности методиста МБОУДО «ЦЮНТТ»

1. Критерий 4

– показатель сохраняется в течение полугодия, следующего за отчетным.

2. Критерии 5 и 6

– учитываются только мероприятия, включенные в официальный перечень мероприятий различного уровня (план, календарь мероприятий).

2. **Методист**

№ п/п	Показатели деятельности	Критерии эффективности	Измерители	Максимальные баллы
1	Реализация образовательной программы учреждения	образовательная программа реализуется в полном объеме	наличие - 5 баллов отсутствие - 0 баллов	5
2	Сохранность контингента обучающихся, комплектование групп в течение учебного года	организация и проведение мероприятий для привлечения и сохранения контингента обучающихся (презентации, дни открытых дверей, посещение родительских собраний, подготовка информационных материалов и др.)	наличие - 10 баллов отсутствие - 0 баллов	10
3	Разработка, систематизация, анализ методических и информационных материалов, повышающих эффективность образовательной деятельности учреждения	методические материалы, отражающие инновационные подходы к построению дополнительного образования; разработка учебно-методического комплекса (элементов УМК)	наличие - 5 баллов отсутствие - 0 баллов	5
4	Разработка материалов, проведение, анализ мониторинга и диагностики образовательной деятельности. Организация и проведение исследований рынка услуг дополнительного образования детей и взрослых.	наличие методических и аналитических материалов по организации системы мониторинга уровня воспитанности, развития, результатов обученности; наличие программно-методических и аналитических материалов по изучению рынка услуг дополнительного образования	наличие - 5 баллов отсутствие - 0 баллов	5
5	Организационно-педагогическое сопровождение, методическая помощь педагогическим работникам учреждения, посещение занятий	участие в конкурсах профессионального мастерства, подготовка педагогов к участию в конкурсах, участие в коллективных	на всероссийском и региональном - 5 баллов	5

	педагогов	педагогических проектах; участие в коллективных педагогических проектах	на муниципальном - 4 балла	
			на уровне учреждения - 3 балла	
6	Обобщение и распространение методического и педагогического опыта	выступление с обобщением педагогического опыта на мероприятиях различного уровня (семинары, конференции, публикации и т.п.), с использованием Интернет-ресурсов	на всероссийском и региональном - 5 баллов	5
			на муниципальном - 4 балла	
			на уровне учреждения - 3 балла	
7	Участие в мероприятиях	повышение квалификации (прохождение курсовой подготовки, посещение семинаров, конференций, мастер-классов, открытых занятий и т.п.), участие в мероприятиях, обеспечивающих взаимодействие с родителями (законными представителями) обучающихся, участниками сетевого взаимодействия	на всероссийском и региональном - 5 баллов	5
			на муниципальном - 4 балла	
			на уровне учреждения - 3 балла	
8	Реализация мероприятий	Организация и проведение методических мероприятий, мероприятий обеспечивающих взаимодействие с родителями (законными представителями) обучающихся, участниками сетевого взаимодействия	на всероссийском и региональном - 10 баллов	10
			на муниципальном - 8 баллов	
			на уровне учреждения - 6 баллов	

9	Разработка документации, разработка и изготовление печатной и иной продукции	Разработка и ведение документации по проведению и организации конкурсов, выставок, олимпиад, программ, проектов, соревнований и т.д., разработка и изготовление грамот, благодарностей и пр., буклетов, сувенирной продукции	наличие - 5 баллов	5
			отсутствие - 0 баллов	
10	Деятельность представительских, контролирующих, совещательных, координационных органов	Участие в деятельности педагогических и иных советов учреждения, руководство методическим объединением, координационных советов и т.д.	наличие - 10 баллов	10
			отсутствие - 0 баллов	
11	Инновационная деятельность учреждения	участие в инновационной деятельности учреждения	наличие - 5 баллов	5
			отсутствие - 0 баллов	
12	Участие и результативность участия обучающихся в мероприятиях	Организационные мероприятия, педагогическое сопровождение обучающихся, наличие победителей и призеров мероприятий, включенных в план (календарь мероприятий разного уровня)	на всероссийском и региональном - 10 баллов	10
			на муниципальном - 8 баллов	
			на уровне учреждения - 6 баллов	
13	Удовлетворенность качеством работы участников образовательных отношений и сетевого взаимодействия учреждения	Отсутствие жалоб	наличие - 5 баллов	5
			отсутствие - 0 баллов	
		Наличие положительных отзывов, благодарностей, благодарственных писем	наличие - 5 баллов	5
			отсутствие - 0 баллов	
14	Выполнение общих требований, трудовая	Выполнение правил по охране труда и	наличие - 5 баллов	5

дисциплина	пожарной безопасности. Обеспечение охраны жизни и здоровья обучающихся.	отсутствие - 0 баллов	5
	Соблюдение сроков сдачи планов, отчетов, учебной документации и т.д. согласно требованиям, установленным в образовательной организации	наличие - 5 баллов	
		отсутствие - 0 баллов	
Максимально возможное количество баллов по всем показателям – 100 баллов			100

3. Педагог-организатор

№ п/п	Показатели деятельности	Критерии эффективности	Измерители	Максимальные баллы
1	Организация досуговых мероприятий (воспитательных, конкурсных, профориентационных) для обучающихся МБОУДО «ЦЮНТТ»	выполнение плана мероприятий учреждения	наличие - 10 баллов	10
			отсутствие - 0 баллов	
2	Сохранность контингента обучающихся, комплектование групп в течение учебного года	организация и проведение мероприятий для привлечения и сохранения контингента обучающихся (презентации, дни открытых дверей, посещение родительских собраний, подготовка информационных материалов и др.)	наличие - 10 баллов	10
			отсутствие - 0 баллов	
3	Результаты работы с детьми с особыми потребностями в образовании (дети-инвалиды, дети с ограниченными возможностями здоровья, дети-сироты, дети-мигранты, дети, находящиеся в трудной жизненной ситуации, дети из социально неблагополучных семей и т.п.).	вовлеченность обучающихся с особыми образовательными потребностями в социально-педагогические программы и в массовые досуговые мероприятия	наличие - 3 балла	3
			отсутствие - 0 балл	
4	Реализация муниципальных социально-педагогических программ	организация и проведение муниципальных социально-педагогических программ	наличие - 10 баллов	10
			отсутствие - 0 баллов	
5	Организация и проведение мероприятий	участие в организации и проведении мероприятий муниципального, регионального, всероссийского уровня	на всероссийском, региональном уровне - 15 баллов	15

			на муниципальном - 10 баллов	
6	Участие обучающихся в социальных проектах, акциях	Организационные мероприятия, выполнение обучающимися проектных и исследовательских работ под руководством педагога-организатора	наличие - 3 балла	3
			отсутствие - 0 баллов	
7	Организация мониторинга, обобщение его результатов и подготовка аналитических материалов о ходе и итогах реализации образовательной программы, итогах ее освоения обучающимися, соответствие прогнозируемых и достигнутых результатов.	наличие аналитических материалов по организации системы мониторинга воспитательной работы в учреждении	наличие - 5 баллов	5
			отсутствие - 0 баллов	
8	Разработка и использование современного информационно-методического обеспечения образовательной деятельности	наличие и использование учебно-методического комплекта	наличие - 5 баллов	5
			отсутствие - 0 баллов	
		разработка новых материалов	наличие - 5 баллов	3
			отсутствие - 0 баллов	
9	Удовлетворенность качеством образовательных услуг	отсутствие обоснованных жалоб, обращений обучающихся и родителей	отсутствие жалоб - 3 балла	3

			наличие жалоб - 0 баллов	
		наличие положительных отзывов, благодарственных писем, благодарностей и др.	наличие - 3 балла	3
			отсутствие - 0 баллов	
		удовлетворенность качеством образовательных услуг по результатам анкетирования, проведенного учреждением	удовлетворены свыше 90% анкетированных - 1балл	1
			удовлетворены менее 90% анкетированных - 0 баллов	
10	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями (законными представителями) обучающихся.	участие в организации и проведении мероприятий, направленных на развитие общения обучающихся и их родителей	наличие - 3 балла	3
			отсутствие - 0 баллов	
11	Участие в системе методической работы организации (методические объединения, семинары, повышение квалификации), в коллективных педагогических проектах, результаты участия в конкурсах педагогического мастерства, трансляция передового педагогического опыта в разных формах.	участие в конкурсах профессионального мастерства, включенных в план мероприятий различного уровня, участие в конкурсе профессионального мастерства "Сердце отдаю детям" (показатель сохраняется в течение года со дня проведения мероприятия), участие в коллективных педагогических проектах	наличие - 5 баллов	5
			отсутствие - 0 баллов	
		участие в качестве эксперта РБЭ в процедуре аттестации, члена жюри конкурсных мероприятий, проводимых	наличие -2 балла	2

		для обучающихся, педагогов, судьи на соревнованиях и т.п.	отсутствие - 0 баллов			
		повышение квалификации (прохождение курсовой подготовки, посещение семинаров, конференций, мастер-классов, открытых занятий и т.п., участие в работе МО)	наличие - 2 балла	2		
			отсутствие - 0 баллов			
		выступление с обобщением педагогического опыта на мероприятиях различного уровня (семинары, конференции, публикации и т.п.), без учета интернет-ресурсов	на всероссийском и региональном - 7 баллов	7		
			на муниципальном - 5 баллов			
			на уровне учреждения - 3 балла			
			в сети Интернет - 1 балл			
		12	Выполнение общих требований, трудовая дисциплина	выполнение правил по охране труда и пожарной безопасности. Обеспечение охраны жизни и здоровья обучающихся	выполнение - 5 баллов	5
					отсутствие - 0 баллов	
				соблюдение сроков сдачи планов, отчетов, учебной документации и т.д. согласно требованиям, установленным в	наличие - 5 баллов	5

		образовательной организации.	отсутствие - 0 баллов	
Максимально возможное количество баллов по всем показателям – 100 баллов				100

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности заведующего лабораторий информационно-компьютерных технологий МБОУДО "ЦЮНТТ"

№ п/п	Показатели эффективности	Измерители	Максимальные баллы
1.	Полное и качественное выполнение плана работы на месяц	наличие – 20 баллов, отсутствие – 0 баллов	20
2.	Участие обучающихся МБОУДО «ЦЮНТТ» в мероприятиях научно-технической направленности	наличие – 10 баллов, отсутствие – 0 баллов	10
3.	Организация (участие в организации) мероприятий по повышению квалификации, профессионального мастерства педагогов в области научно-технического творчества, информационных технологий	наличие – 10 баллов, отсутствие – 0 баллов	10
4.	Участие в проведении мероприятий для детей в области научно-технического творчества	наличие – 10 баллов, отсутствие – 0 баллов	10
5.	Проведение мероприятий по развитию научно-технического сотрудничества со сторонними организациями и предприятиями	наличие – 10 баллов, отсутствие – 0 баллов	10
6.	Проведение мероприятий по обновлению и модернизации материально-технической базы учреждения	наличие – 20 баллов, отсутствие – 0 баллов	20
7.	Участие в образовательных проектах, проектах по инновационному развитию учреждения, экспериментальной работе	наличие – 10 баллов, отсутствие – 0 баллов	10
8.	Повышение квалификации (посещение семинаров, курсовая подготовка)	наличие – 5 баллов, отсутствие – 0 баллов	5
9.	Выступление с обобщением опыта	наличие – 5 баллов, отсутствие – 0 баллов	5
Максимально возможное количество баллов по всем показателям – 100 баллов			100

Приложение № 3а
к Положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного образовательного
учреждения дополнительного образования
«Центр юношеского научно-технического
творчества», утвержденному приказом директора
МБОУДО «ЦЮНТТ»

Основания для начисления премии за качественное руководство

1. Заместитель директора по учебно-воспитательной работе

№ п/п	Показатели деятельности	Критерии эффективности	Измерители	Максимальные баллы
1	Достижение показателей объема муниципальных услуг, установленных в муниципальном задании	выполнение учебного плана по итогам предыдущего периода (квартал, год)	выполнение 100% - 15 баллов выполнение свыше 95% - 10 баллов выполнение 95% и менее - 0 баллов	15
2	Достижение показателей качества муниципальных услуг, установленных в муниципальном задании	отсутствие обоснованных жалоб потребителей на некачественное оказание образовательных услуг	отсутствие - 5 баллов наличие - 0 баллов	5
3	Инновационная образовательная деятельность	организация творческих площадок на уровне учреждения	наличие - 1 балл отсутствие - 0 баллов	1
		участие в работе экспериментальной, базовой площадки, ресурсного центра	на уровне муниципального - 3 региональном - 4	5

			всероссийском -5	
		участие в образовательных проектах	наличие -1 балл отсутствие - 0 баллов	1
4	Организация участия обучающихся в конкурсных мероприятиях, конференциях и т.д.	наличие участников мероприятий, проводимых на различных уровнях	на уровне муниципальном - 3 региональном - 4 всероссийском и международном - 5	5
		наличие победителей и призеров мероприятий, проводимых на различных уровнях	на уровне муниципальном - 3 региональном - 4 всероссийском и международном - 5	5
5	Организация работы с детьми с особыми потребностями в образовании (дети-инвалиды, дети с ограниченными возможностями здоровья, дети-сироты, дети-мигранты, дети, находящиеся в трудной жизненной ситуации, дети из социально неблагополучных семей и т.п.).	вовлеченность обучающихся с особыми образовательными потребностями в учебные занятия	наличие - 1 балл отсутствие - 0 баллов	1
		вовлеченность обучающихся с особыми образовательными потребностями в массовые досуговые мероприятия	наличие - 1 балл отсутствие - 0 баллов	1
6	Создание условий для сохранения и укрепления здоровья обучающихся	предупреждение травматизма обучающихся в учреждении	отсутствие случаев травматизма, несчастных случаев - 3 наличие случаев травматизма, несчастных случаев - 0 баллов	3

		организация отдыха и оздоровления детей (лагеря, походы, экскурсии в каникулярное время и др.)	наличие – 1 балл отсутствие – 0 баллов	1
7	Организация мониторинга, обобщение его результатов и подготовка аналитических материалов о ходе и итогах реализации образовательной программы, итогах ее освоения обучающимися, соответствие прогнозируемых и достигнутых результатов.	наличие аналитических материалов по реализации системы мониторинга	наличие - 3 балла отсутствие - 0 баллов	3
8	Аттестация педагогических работников	число педагогических работников, прошедших аттестацию на подтверждение соответствия занимаемой должности от общей численности педагогических работников, подлежащих такой аттестации, выраженное в процентах	при показателе 100% - 5	5
		число педагогических работников, прошедших аттестацию на присвоение квалификационной категории от общей численности педагогических работников, выраженное в процентах	при показателе выше среднего по городу - 10 при показателе более 50 % - 5	10
9	Повышение квалификации педагогическими работниками	число педагогических работников, прошедших повышение квалификации в установленные сроки от общей численности	при показателе 100% - 10 при показателе более 50 % - 5	10
10	Участие педагогических работников в конкурсах профессионального	наличие победителей, призеров, участников конкурсов, проводимых на	Наличие победителей и призеров на муниципальном – 5 баллов,	8

	мастерства, включенных в план мероприятий различного уровня	различных уровнях	региональном – 6 баллов, всероссийском – 7 баллов международном – 8 баллов Наличие участников на муниципальном – 1 балл, региональном – 2 балла, всероссийском – 3 балла международном – 4 балла	
11	Поддержка молодых специалистов	организация работы наставников, школы молодого педагога	наличие – 1 балл отсутствие – 0 баллов	1
12	Организация мероприятий различного уровня	организация семинаров, конференций, мастер-классов и др. на различных уровнях	на муниципальном -2 балла на региональном, всероссийском - 3 балла	3
		выступления педагогических работников с обобщением педагогического опыта на мероприятиях различного уровня (семинары, конференции, публикации и т.п.) в отчетном периоде	на всероссийском и региональном - 3 балла на муниципальном - 2 балла на уровне учреждения - 1 балл	3
13	Привлечение внебюджетных средств	Участие в организации платных образовательных услуг	наличие -1 балл отсутствие - 0 баллов	1
		Участие в работе по привлечению спонсорских средств, грантов	наличие -1 балл	1

			отсутствие - 0 баллов	
14	Участие заместителя директора в мероприятиях различного уровня	участие в конкурсах профессионального мастерства, включенных в план мероприятий различного уровня	наличие -3 балла отсутствие - 0 баллов	3
		выступления с обобщением педагогического опыта на мероприятиях различного уровня (семинары, конференции, публикации и т.п.) в отчетном периоде	на всероссийском и региональном - 4 балла на муниципальном - 3 балла	4
15	Соблюдение трудовой дисциплины, трудовых обязанностей	своевременное и полное представление планов, отчетов, информации по образовательной деятельности для размещения на официальном сайте учреждения	наличие -3 балла отсутствие - 0 баллов	3
		своевременное изменение положений, регламентирующих образовательную деятельность учреждения	наличие -2 балла отсутствие - 0 баллов	2
Максимально возможное количество баллов по всем показателям – 100 баллов				100

2. Заместитель директора по административно-хозяйственной работе

№ п/п	Показатели деятельности	Критерии эффективности	Измерители	Максимальные баллы
1	Достижение показателей объема муниципальных услуг, установленных в муниципальном задании учреждения.	выполнение показателей объема по итогам предыдущего отчетного периода (квартал, год)	выполнение 100% - 15 баллов выполнение свыше 95% - 10 баллов выполнение 95% и менее - 0 баллов	15
2	Достижение показателей качества муниципальных услуг, установленных в муниципальном задании учреждения.	выполнение показателей качества по итогам предыдущего отчетного периода(квартал, год)	выполнение 100% - 5 баллов	5
3	Оперативное материально-техническое, ресурсное обеспечение деятельности организации	организация своевременного заключения договоров на поставку товаров, услуг и работ по содержанию зданий	наличие - 5 отсутствие - 0	5
		приобретение основных средств	наличие - 5 баллов отсутствие – 0 баллов	5
		эффективное использование коммунальных услуг	наличие экономии - 7 баллов отсутствие – 0 баллов	7
		содержание в надлежащем состоянии находящегося у организации имущества, обеспечение его сохранности, недопущение ухудшения технического состояния имущества (за исключением ухудшений, связанных с нормативным износом имущества в процессе эксплуатации)	наличие - 8 баллов отсутствие – 0 баллов	8
		подготовка, организация и проведение	наличие - 5 баллов	5

		работ по ремонту зданий	отсутствие – 0 баллов	
4	Создание условий для сохранения и укрепления здоровья обучающихся	предупреждение травматизма обучающихся в образовательной организации	отсутствие случаев травматизма, несчастных случаев - 5 баллов наличие – 0 баллов	5
5	Обеспечение комплексной безопасности и охраны труда в учреждении	выполнение требований пожарной безопасности, соблюдение Федеральных государственных требований	отсутствие предписаний надзорных (контрольных) органов по итогам проверок – 8.. баллов, наличие – 0 баллов	8
		соблюдение санитарно-гигиенических норм и правил	отсутствие предписаний надзорных (контрольных) органов по итогам проверок – 8 баллов наличие – 0 баллов	8
		отсутствие производственного травматизма	отсутствие – 8 баллов наличие – 0 баллов	8
6	Ведение финансово-хозяйственной деятельности	Своевременное и качественное предоставление отчетов, сведений, информации по запросам	отсутствие замечаний – 7 баллов наличие – 0 баллов	7
7	Эффективность управленческой деятельности	Разработка локальных нормативных актов, инструкций, планов, графиков	наличие – 2 балла отсутствие – 0 баллов	2
		Укомплектованность кадрами технического персонала	наличие – 5 баллов отсутствие – 0 баллов	5
		отсутствие обоснованных жалоб и замечаний на работу технического персонала	отсутствие – 5 баллов наличие – 0 баллов	5
		участие в работе комиссий, рабочих групп	наличие – 2 балла отсутствие – 0 баллов	2
Максимальное количество баллов - 100				100

3.Главный бухгалтер

№ п/п	Показатели эффективности	Измерители	Максимальные баллы
1.	обеспечение своевременной и правильной выплаты денежных сумм по гражданско-правовым договорам МБОУДО «ЦЮНТТ»	наличие – 15 баллов, отсутствие – 0 баллов	15
2.	надлежащее ведение бухгалтерского учета и налогового учета МБОУДО «ЦЮНТТ»	наличие – 15 баллов, отсутствие – 0 баллов	15
3.	своевременное и правильное составление финансово-плановых документов МБОУДО «ЦЮНТТ»	наличие – 15 баллов, отсутствие – 0 баллов	15
4.	обеспечение своевременного и правильного начисления и выплаты заработной платы и иных денежных сумм, причитающихся работникам МБОУДО «ЦЮНТТ»	наличие – 15 баллов, отсутствие – 0 баллов	15
5.	обеспечение своевременной и правильной уплаты налогов и сборов, страховых взносов в бюджеты государственных внебюджетных фондов	наличие – 15 баллов, отсутствие – 0 баллов	15
6.	своевременная и надлежащая подготовка и представление бухгалтерской (финансовой) отчетности, а также налоговых деклараций, налоговых расчетов и иных документов, представляемых в налоговые органы	наличие – 15 баллов, отсутствие – 0 баллов	15
7.	своевременное и надлежащее обеспечение направления средств от приносящей доход деятельности на финансирование основной деятельности и развитие (в том числе материально-технической базы) МБОУДО «ЦЮНТТ», на достижение ежегодных значений показателей средней заработной платы отдельных категорий работников МБОУДО «ЦЮНТТ»	наличие – 10 баллов, отсутствие – 0 баллов	10
Максимально возможное количество баллов по всем показателям – 100 баллов			100

Приложение № 4
к Положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного образовательного
учреждения дополнительного образования
«Центр юношеского научно-технического
творчества», утвержденному приказом директора
МБОУДО «ЦЮНТТ»

ПЕРЕЧЕНЬ

периодов работы, засчитываемых в стаж непрерывной работы,
для установления надбавки за стаж непрерывной работы

1. Время работы, как по основной работе, так и работе по совместительству на любых должностях в учреждениях сферы образования независимо от ведомственной подчиненности.

2. Время работы в централизованных бухгалтериях исполнительных органов государственной власти, органов местного самоуправления и учреждениях в сферах образования.

3. Время работы в исполнительных органах государственной власти, органах местного самоуправления в сферах образования.

4. Время работы в учреждениях сферы образования в качестве студентов высших и средних образовательных учреждений независимо от продолжительности перерывов в работе, связанных с учебой.

5. Время работы в организациях и время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в муниципальном образовательном учреждении или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

педагогам дополнительного образования;
методистам;

6. Периоды работы (при условии, если этим периодам работы непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала работа, включаемая в стаж непрерывной работы в муниципальных бюджетных и автономных учреждениях в сфере образования):

6.1. Время работы на выборных и штатных должностях в органах законодательной, исполнительной власти и профсоюзных органах.

6.2. Время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность), а также время вынужденного прогула при незаконном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе.

6.3. Время работы в учреждениях в сферах образования стран СНГ, а также республик, входивших в состав СССР до 1 января 1992 года.

6.4. Время по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Приложение № 5
к Положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного образовательного
учреждения дополнительного образования
«Центр юношеского научно-технического
творчества», утвержденному приказом директора
МБОУДО «ЦЮНТТ»

ПОРЯДОК

исчисления стажа непрерывной работы
для установления надбавки за стаж непрерывной работы

1. Исчисление периодов работы (службы, деятельности) осуществляется в календарном порядке из расчета полных месяцев (30 дней) и полного года (12 месяцев). При этом каждые 30 дней указанных периодов переводятся в полные месяцы, а каждые 12 месяцев этих периодов переводятся в полные годы.

2. В случае совпадения по времени периодов работы (службы, деятельности), включаемых в непрерывный стаж, учитывается один из таких периодов по выбору работника, подтвержденный заявлением, в котором указывается выбранный для включения в непрерывный стаж.

3. Документы, выдаваемые в целях подтверждения периодов работы (службы, деятельности), включаемых в непрерывный стаж, должны содержать номер и дату выдачи, фамилию, имя, отчество лица, которому выдается документ, число, месяц и год его рождения, место работы, период работы, профессию (должность), основания их выдачи (приказы, лицевые счета и другие документы). Документы, выданные работодателями работнику при увольнении с работы, могут приниматься в подтверждение непрерывного стажа и в том случае, если не содержат основания для их выдачи.

4. Записи в трудовой книжке, учитываемые при подсчете непрерывного стажа, должны быть оформлены в соответствии с трудовым законодательством, действовавшим на день их внесения в трудовую книжку.

5. Запись о работе, внесенная в трудовую книжку (дубликат трудовой книжки) на основании решения комиссии по установлению стажа, принимаемого в соответствии с пунктом 34 Правил ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей, утвержденных постановлением Правительства Российской Федерации от 16 апреля 2003 года № 225, рассматриваются наравне с записью, подтвержденной документами.

6. Если имя, отчество или фамилия гражданина в документе о педагогическом стаже не совпадает с его именем, отчеством или фамилией, указанными в паспорте или свидетельстве о рождении, факт принадлежности этого документа данному гражданину устанавливается на основании свидетельства о браке, свидетельства о перемене имени, справок компетентных органов (должностных лиц) иностранных государств или в судебном порядке.

7. В случае если в представленном документе о периодах работы (службы, деятельности) указаны только годы без обозначения точных дат, за дату принимается 1 июля соответствующего года, а если не указано число месяца, то таковым является 15 число соответствующего месяца.

8. Стаж непрерывной работы в учреждениях, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих учреждений, заверенных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и т.д.). Справки должны содержать данные о наименовании учреждения сферы образования, 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 непрерывной работы указанный стаж может

быть установлен на основании справок с прежних мест работы.

9. Непрерывный трудовой стаж сохраняется, если перерыв в работе не превысил двух месяцев:

9.1. При поступлении на работу после окончания срока трудового договора, сезонной и временной работы.

9.2. При поступлении на работу после окончания работы на выборных должностях.

9.3. При поступлении на работу после увольнения по собственному желанию в связи с переводом мужа или жены на работу в другую местность. Этот порядок сохранения стажа работы распространяется и на других членов семьи, проживающих с работниками, переводимыми на другую работу.

9.4. При поступлении на работу лиц, уволившихся с работы в связи с уходом за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (независимо от того, работали ли они в это время в других районах страны). Двухмесячный период в этих случаях исчисляется со дня, когда отпала необходимость такого ухода.

9.5. При поступлении на работу после увольнения в связи с отказом от продолжения работы в связи с существенным изменением условий труда.

9.6. При поступлении на работу после увольнения в связи с нарушением администрацией законодательства о труде, коллективного или трудового договора.

9.7. При поступлении на работу после увольнения с работы в связи с восстановлением на работе лица, ранее выполнявшего эту работу.

9.8. При поступлении на работу после увольнения вследствие обнаружившегося несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации.

9.9. При поступлении на работу после увольнения в связи с неудовлетворительным результатом испытания.

9.10. При поступлении на работу после увольнения по соглашению сторон.

10. Непрерывный трудовой стаж сохраняется, если перерыв в работе не превысил трех месяцев:

10.1. При поступлении на работу после окончания временной нетрудоспособности, повлекшей в соответствии с законодательством увольнение с прежней работы, а также при поступлении на работу после увольнения с работы в связи с установлением группы инвалидности. Трехмесячный период в этом случае исчисляется, начиная со дня восстановления трудоспособности. При неоднократном поступлении на работу инвалидов непрерывный стаж работы сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе.

10.2. При поступлении на работу после увольнения вследствие обнаружившегося несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе по состоянию здоровья, препятствующего продолжению данной работы.

11. Непрерывный трудовой стаж сохраняется, независимо от продолжительности перерыва в работе, после увольнения работника по собственному желанию в связи с уходом на пенсию, достижением им пенсионного возраста или наличием права на пенсию по старости либо после увольнения пенсионера по другим основаниям, кроме перечисленных в пункте 10 настоящего Порядка. Это правило распространяется также на пенсионеров, получающих пенсии по другим основаниям, если они достигли возраста, необходимого для назначения пенсии по старости.

12. Непрерывный трудовой стаж не сохраняется при поступлении на работу после прекращения трудового договора по следующим основаниям:

12.1. Вступление в законную силу приговора суда, которым работник осужден к лишению свободы, исправительным работам не по месту работы либо к иному наказанию, исключающему возможность продолжения данной работы.

12.2. Совершение работником, выполняющим воспитательные функции аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы.

12.3. Совершение работником по месту работы хищения (в том числе мелкого) государственного или общественного имущества.

12.4. Требование профсоюзного органа.

13. В следующих случаях стаж не прерывается:

13.1. При увольнении в связи с переходом на выборные должности либо направлении специалистов и других работников на руководящую или иную работу.

13.2. При поступлении в учреждение начального, высшего, среднего профессионального образования или другое учебное заведение (в том числе на подготовительное отделение) либо в аспирантуру, если этому непосредственно предшествовала и за этим, не позднее двух месяцев (не считая времени отпуска, предоставляемого по окончании срока обучения), следовала работа в учреждениях сферы образования независимо от ведомственной подчиненности в качестве студентов высших и средних образовательных учреждений независимо от продолжительности перерывов в работе, связанных с учебой.

13.3. При призыве (зачислении) в состав Вооруженных Сил СССР, Российской Федерации, в органы КГБ СССР и МВД СССР, ФСБ РФ, если перерыв между днем освобождения от службы и днем поступления на работу или на учебу не превысил трех месяцев, а для лиц офицерского состава, прапорщиков, мичманов, военнослужащих сверхсрочной службы соответственно шести месяцев.

13.4. При поступлении на работу в организацию как по основной работе, так и работе по совместительству на любых должностях в учреждениях сферы образования независимо от ведомственной подчиненности.

14. Во всех случаях, когда при переходе с одной работы на другую меняется место жительства, допускаемый перерыв в работе удлиняется на время, необходимое для проезда к новому месту жительства.

Если в течение срока поступления на новую работу, которым обусловлено сохранение стажа работы, работник был временно нетрудоспособен и представил справку об этом, выданную лечебным учреждением, за подписями лечащего и главного врачей, заверенную печатью, то этот срок удлиняется на число дней нетрудоспособности. В случае же установления работнику инвалидности в течение этого срока стаж работы исчисляется в порядке, предусмотренном подпунктом 10.1 пункта 10 настоящего Порядка.

15. В непрерывный стаж работы, засчитываемый для установления надбавки за непрерывный стаж, засчитывается:

15.1. Все время повышения квалификации или переподготовки кадров с отрывом от производства в соответствии с учебной программой, но не более шести месяцев.

15.2. Непрерывная служба офицеров, прапорщиков, мичманов и военнослужащих сверхсрочной службы, военных строителей, лиц рядового и начальствующего состава органов внутренних дел.

15.3. Время работы или оплачиваемой производственной практики студентов учреждений высшего и среднего профессионального образования, учащихся начального профессионального образования и других учебных заведений в организациях, как по основной работе, так и работе по совместительству на любых должностях в учреждениях сферы образования независимо от ведомственной подчиненности.

15.4. Время вынужденного прогула при незаконном увольнении, если работник восстановлен на работе.

16. Стаж женщинам, имеющим детей в возрасте до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет (в том числе находящихся на их попечении), суммируется независимо от причины увольнения, а также длительности перерывов в работе.

При оставлении женщинами работы в связи с состоянием здоровья детей школьного возраста старше 14 лет (по заключению лечебного учреждения) стаж, дающий право на получение надбавки за непрерывный стаж, не прерывается при условии возвращения на работу в течение двух месяцев после выздоровления ребенка.

Отцы, воспитывающие детей без матери, опекуны (попечители) и другие лица, осуществляющие уход за детьми указанного возраста, также имеют право на сохранение стажа.

Приложение № 6
к Положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного образовательного
учреждения дополнительного образования
«Центр юношеского научно-технического
творчества», утвержденному приказом директора
МБОУДО «ЦЮНТТ»

ПЕРЕЧЕНЬ

почетных званий, нагрудных знаков, знаков, орденов, медалей,
значков, за наличие которых работникам МБОУДО «ЦЮНТТ» устанавливается
надбавка за почетное звание

1. Почетные звания, ранее входившие в наградную систему Российской Федерации:
 - «Народный учитель СССР»;
 - «Заслуженный учитель школы РСФСР»;
 - «Заслуженный врач РСФСР»;
 - «Заслуженный мастер профессионально-технического образования РСФСР»;
 - «Заслуженный работник культуры Российской Федерации»;
 - «Заслуженный работник физической культуры РСФСР»;
 - «Заслуженный химик РСФСР»;
 - «Заслуженный художник РСФСР»;
 - «Заслуженный учитель профессионально-технического образования РСФСР»;
 - «Заслуженный экономист РСФСР»;
 - «Заслуженный юрист РСФСР»;
 - «Народный художник СССР»;
 - «Народный художник РСФСР».
2. Государственные награды Российской Федерации:
 - 2.1. Почетные звания Российской Федерации:
 - «Народный учитель Российской Федерации»;
 - «Заслуженный учитель Российской Федерации»;
 - «Заслуженный врач Российской Федерации»;
 - «Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации»;
 - «Заслуженный работник высшей школы»;
 - «Заслуженный работник культуры Российской Федерации»;
 - «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации»;
 - «Заслуженный работник здравоохранения Российской Федерации»;
 - «Заслуженный работник сельского хозяйства Российской Федерации»;
 - «Заслуженный работник социальной защиты населения Российской Федерации»;
 - «Заслуженный химик Российской Федерации»;
 - «Заслуженный художник Российской Федерации»;
 - «Заслуженный экономист Российской Федерации»;
 - «Заслуженный юрист Российской Федерации»;
 - «Народный художник Российской Федерации».
 - 2.2. Медали Российской Федерации:
 - «Медаль ордена «За заслуги перед Отечеством».
 - 2.3. Ордена Российской Федерации:
 - «Орден Дружбы»;
 - «Орден Почета».
3. Почетные звания, учрежденные Министерством образования и науки Российской Федерации (ведомственные почетные звания):
 - «Почетный работник общего образования Российской Федерации»;

«Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации»;

«Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации»;

«Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации»;

«Почетный работник науки и техники Российской Федерации».

4. Нагрудные знаки, знаки и значки:

«За заслуги в развитии физической культуры и спорта»;

«Отличник народного просвещения»;

«Отличник профессионально-технического образования РСФСР»;

«Отличник физической культуры и спорта»

Приложение № 7
к Положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного образовательного
учреждения дополнительного образования
«Центр юношеского научно-технического
творчества», утвержденному приказом
директора МБОУДО «ЦЮНТТ»

Перечень должностей, по которым сохраняется квалификационная категория,
присвоенная по иной должности, для установления надбавки за квалификационную
катеґорию

№ п/п	Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должность, по которой может учитываться квалификационная категория, присвоенная по должности, указанной в графе 2
1	2	3
1.	Учитель, преподаватель	Педагог-организатор, педагог дополнительного образования
2.	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Педагог-организатор, педагог дополнительного образования
3.	Руководитель физвоспитания	Педагог дополнительного образования
4.	Мастер производственного обучения	Педагог дополнительного образования
5.	Учитель трудового обучения (технологии)	Педагог дополнительного образования
6.	Учитель-логопед	Педагог дополнительного образования
7.	Учитель-дефектолог	Педагог дополнительного образования
8.	Преподаватель детской музыкальной школы, школы искусств, культуры, музыкальный руководитель, концертмейстер	Педагог дополнительного образования
9.	Преподаватель детской художественной школы	Педагог дополнительного образования
10.	Тренер-преподаватель	Педагог дополнительного образования
11.	Преподаватель учреждения начального или среднего профессионального образования	Педагог дополнительного образования
12.	Педагог-психолог	Педагог дополнительного образования
13.	Педагог-организатор	Педагог дополнительного образования
14.	Старший вожатый	Педагог-организатор, педагог дополнительного образования

Приложение № 8
к Положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного образовательного
учреждения дополнительного образования
«Центр юношеского научно-технического
творчества», утвержденному приказом
директора МБОУДО «ЦЮНТТ»

КРИТЕРИИ

установления предельных уровней соотношения средних заработных плат руководителя МБОУДО «ЦЮНТТ» и средних заработных плат остальных работников МБОУДО «ЦЮНТТ»

1. Общие критерии:

1.1. Тип образовательного учреждения:

Тип образовательного учреждения	Количество баллов
Дополнительного образования	2,0

1.2. Среднесписочная численность работников МБОУДО «ЦЮНТТ» за календарный год, предшествующий дате установления предельного уровня соотношения средних заработных плат руководителя МБОУДО «ЦЮНТТ» и средних заработных плат остальных работников руководимого им МБОУДО «ЦЮНТТ» – 0,003 балла за человека, но не более 0,5 балла.

1.3. Наличие обособленного структурного подразделения по состоянию на 1 октября текущего года – 0,1 балла за одно обособленное структурное подразделение.

1.4. Инфраструктура:

Наименования критериев	Количество баллов за единицу
1. Наличие нескольких зданий, в которых осуществляется образовательная деятельность	0,1
2. Наличие бассейна	0,1
3. Наличие защитного сооружения (убежища)	0,05
4. Наличие оборудованных творческих мастерских	0,05
5. Наличие оборудованных спортивных залов	0,1
6. Наличие плоскостных спортивных сооружений	0,1

2. Критерии по типам:

2.1. Для учреждений дополнительного образования:

Наименования критериев	Единицы измерения	Количество баллов за единицу
1	2	3
1. Среднегодовая численность обучающихся по программам дополнительного образования за счет бюджетных ассигнований местного бюджета за отчетный финансовый год	человек	0,0002, но не более 0,8

2. Среднегодовая численность обучающихся в организации дополнительного образования, занимающихся индивидуально за счет бюджетных ассигнований местного бюджета за отчетный финансовый год	человек	0,0001
3. Организация образовательного процесса в организации дополнительного образования в первую смену по состоянию на 1 октября текущего года	группа	0,0005

Примечание. В случае если могут быть применены критерии по нескольким основаниям, то общий размер кратности по всем критериям определяется путем суммирования баллов. При этом общее количество баллов не может превышать 5,5.