

Согласовано:

Председатель профсоюзной организации
МАУ ДО ЦДЮТТ г.Стерлитамак РБ

30/11

З.М.Сайфуллина

Утверждаю:

Директор

МАУ ДО ЦДЮТТ г.Стерлитамак РБ

Г.Р.Васильева

Протокол заседания
профсоюзного комитета

№ 24 от 20.12.2024



Приказ № 120 от 20.12.2024

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников

Муниципального автономного учреждения дополнительного образования
«Центр детского (юношеского) технического творчества»
городского округа город Стерлитамак Республики Башкортостан

Принято Общим собранием
работников МАУ ДО ЦДЮТТ
г.Стерлитамак РБ

«20» 12 2024 г.

Протокол № 5

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Центр детского (юношеского) технического творчества» городского округа город Стерлитамак Республики Башкортостан (далее – Положение) разработано в соответствии с Указом Президента Республики Башкортостан от 22 марта 2008 года УП-94 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Башкортостан», постановлением Правительства Республики Башкортостан от 27 марта 2008 года № 94 «О мерах по введению новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Башкортостан», Указом Главы Республики Башкортостан от 22 декабря 2023 года УГ-1164 «О повышении оплаты труда работников государственных учреждений Республики Башкортостан», постановлением Правительства Республики Башкортостан от 17 января 2024 года № 2 «О мерах по повышению оплаты труда работников государственных учреждений Республики Башкортостан», Положением об оплате труда работников государственных учреждений образования, подведомственных Министерству образования Республики Башкортостан, утвержденным постановлением Правительства Республики Башкортостан от 27 октября 2008 года №374, Положением об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений городского округа город Стерлитамак Республики Башкортостан, утвержденным постановлением администрации городского округа (город Стерлитамак Республики Башкортостан от 20.08.2014 №1929 (с изменениями), нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Башкортостан.

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

1.3. Положение включает в себя:

- базовую единицу, устанавливаемую Правительством Республики Башкортостан, коэффициенты для определения размеров окладов (должностных окладов) и ставок заработной платы;
- размеры окладов, ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);
- размеры повышающих коэффициентов к окладам и ставкам заработной платы;
- условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;
- условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера;
- условия оплаты труда руководителей учреждений, включая размеры должностных окладов.

Вышеперечисленные условия оплаты труда в обязательном порядке включаются в трудовой договор.

1.4. Размеры ставок заработной платы, окладов (должностных окладов) устанавливаются с учетом базовой единицы и отнесения занимаемых работниками должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской

Федерации от 29 мая 2008 года N 247н, от 29 мая 2008 года N 248н, от 5 мая 2008 года N 216н, от 27 февраля 2012 года № 165 н, от 31 августа 2007 года № 570, от 6 августа 2007 года № 526.

1.5. Заработная плата работников учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с Положением, не может быть ниже заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до его введения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.6. Оплата труда педагогов дополнительного образования устанавливается исходя из тарифицируемой учебной нагрузки.

Оплата за фактическую нагрузку определяется путем умножения размера минимальной ставки заработной платы работников на фактическую нагрузку и деления полученного произведения на установленную норму часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющуюся нормируемой частью педагогической работы, установленной Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 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» (далее - оплата за фактическую нагрузку).

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

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой должности.

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

1.10. Наименования должностей или профессий и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в Едином тарифно-квалификационном справочнике (далее - ЕТКС) и Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих (далее - ЕКС), а также профессиональным стандартам.

1.11. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке указанным учреждениям из бюджетов всех уровней, и средств от приносящей доход деятельности.

1.12. Руководитель учреждения несет ответственность за своевременное и правильное установление размеров заработной платы работникам согласно законодательству.

1.13. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения не может превышать 40 процентов.

Основной персонал учреждения - работники учреждения, непосредственно реализующие образовательные программы, направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, а также их непосредственные руководители.

Вспомогательный персонал учреждения - работники учреждения, создающие условия для реализации образовательных программ, направленных на достижение определенных уставом муниципального учреждения целей деятельности этого учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

Административно-управленческий персонал учреждения - работники учреждения, занятые управлением (организацией) реализации образовательных программ, оказания услуг (выполнения работ), а также работники учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения.

В учреждении:

- к основному персоналу относятся работники образования:

педагогический и учебно-вспомогательный персонал, медицинские работники, а также непосредственные руководители указанных работников;

- к вспомогательному персоналу относятся служащие общепромышленных должностей и работники, осуществляющие профессиональную деятельность по профессиям рабочих;

- к административно-управленческому персоналу относятся руководитель учреждения и его заместители.

1.14. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителей, не должен превышать 8-кратного размера.

2. Порядок и условия оплаты труда работников

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

2.2. К окладам, ставкам заработной платы руководителем учреждения устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

персональный повышающий коэффициент;

повышающий коэффициент педагогическим работникам за квалификационную категорию или стаж педагогической работы;

повышающий коэффициент за почетное звание;

повышающий коэффициент педагогическим работникам за высшее образование;

повышающий коэффициент за выполнение работ, не входящих в должностные обязанности работников;

повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;

повышающий коэффициент работникам, имеющим ученую степень доктора наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин);

повышающий коэффициент работникам, имеющим ученую степень кандидата наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

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

Применение всех повышающих коэффициентов к окладу, ставке заработной платы не образует новый оклад, ставку заработной платы и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

2.4. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается работникам учреждения в зависимости от отнесения должности к соответствующей категории или квалификационному уровню по ПКГ.

2.5. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

2.6. Работникам устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

3. Условия оплаты труда руководителя, его заместителей

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

Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором, заключаемым на основе типовой формы трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329, в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления этим учреждением, особенностей его деятельности и значимости.

3.2. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости муниципального учреждения за календарный месяц, исходя из группы по оплате труда без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат (с последующей индексацией в соответствии с индексацией

размера базовой единицы для определения минимальных окладов по профессиональным квалификационным группам):

| Наименование должности | Оклад (должностной оклад) с учетом группы по оплате труда руководителей учреждения по группам оплаты труда, рубли | | | |
|-------------------------|---|-------|-------|-------|
| | I | II | III | IV |
| Руководитель учреждения | 14526 | 13498 | 12598 | 11570 |

Пределный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения устанавливается Администрацией городского округа город Стерлитамак Республики Башкортостан, осуществляющей функции и полномочия учредителя соответствующих учреждений, в кратности от 1 до 8.

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

3.4. Объемные показатели деятельности учреждения и порядок отнесения их к группам по оплате труда руководителей учреждений осуществляется в соответствии с разделом 12 Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений городского округа город Стерлитамак Республики Башкортостан, утвержденного постановлением администрации городского округа город Стерлитамак от 20.08.2014 года №1929 (с последующими изменениями).

3.5. Персональный повышающий коэффициент руководителю учреждения устанавливается в порядке, предусмотренном учредителем, с учетом мнения выборного органа территориальной профсоюзной организации.

Размер персонального повышающего коэффициента – до 3.

3.6. С учетом условий труда руководителю учреждения и его заместителям, руководителям структурных подразделений устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

3.7. Выплаты стимулирующего характера, в том числе премирование руководителя учреждения, устанавливаются учредителем с учетом обеспечения финансовыми средствами по результатам деятельности учреждения и в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы с учетом достижения показателей осуществления муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя по согласованию с соответствующим территориальным выборным профсоюзным органом.

Размеры премирования руководителя, порядок и критерии выплаты премий руководителю устанавливаются Положением об установлении стимулирующих выплат, премировании и оказании материальной помощи руководителям муниципальных образовательных учреждений городского округа город Стерлитамак Республики Башкортостан (приложение №1 к Положению об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений городского

округа город Стерлитамак Республики Башкортостан, утвержденного постановлением администрации городского округа город Стерлитамак от 20.08.2014 года № 1929 (с последующими изменениями). Размеры премирования руководителя, порядок и критерии выплаты премий руководителю также устанавливаются учредителем в трудовом договоре руководителя учреждения.

На основании решения руководителя с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации осуществляется премирование заместителей руководителя и иных работников учреждения, подчиненных руководителю непосредственно.

3.8. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в образовательном учреждении ее руководителем, определяется на каждый учебный год его работодателем и закрепляется в трудовом договоре. Преподавательская работа в том же образовательном учреждении для указанных работников совместительством не считается.

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

4. Условия оплаты труда работников образования

4.1. Ставки заработной платы, оклады работников, отнесенных к ПКГ должностей работников образования устанавливаются в следующих размерах:

| Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе * | Коэффициент для определения размеров ставок заработной платы, окладов | Ставки заработной платы, оклады, руб. |
|---|---|---------------------------------------|
| Должности, отнесенные к ПКГ «Должности педагогических работников»: | | |
| 2 квалификационный уровень: социальный педагог, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, инструктор-методист | 2,039 | 9961 |
| 3 квалификационный уровень: воспитатель, педагог-психолог, методист | 2,089 | 10205 |

4.2. Размеры окладов рабочих учреждения устанавливаются в следующих размерах:

| Разряды работ в соответствии с ЕТКС | Коэффициент для определения размеров окладов | Оклад, руб. |
|-------------------------------------|--|-------------|
| 1 разряд | 1,00 | 4885 |
| 2 разряд | 1,05 | 5130 |
| 3 разряд | 1,10 | 5374 |
| 4 разряд | 1,15 | 5618 |
| 5 разряд | 1,25 | 6107 |

| | | |
|----------|------|------|
| 6 разряд | 1,40 | 6839 |
| 7 разряд | 1,55 | 7572 |
| 8 разряд | 1,70 | 8305 |

5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

5.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам и ставкам заработной платы работников в процентах или в абсолютных размерах, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации, Республики Башкортостан, городского округа город Стерлитамак Республики Башкортостан.

5.2. Работникам устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

5.2.1. Выплата за каждый час работы в ночное время (в период с 10 часов вечера до 6 часов утра) осуществляется в размере 50% часовой ставки.

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

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

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

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

5.2.3. Работникам (в том числе работающим по совместительству), выполняющим в учреждении наряду со своей основной работой, определенной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производятся компенсационные выплаты (доплаты) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы.

5.2.4. 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.

Выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату осуществляется по поручению работодателя с письменного согласия работника.

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности). Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.

5.2.5. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда на рабочих местах производится повышение оплаты труда в размере 15% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

При реализации компенсационных мер по оплате труда в отношении работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, порядок и условия осуществления таких мер не могут быть ухудшены, а размеры снижены по сравнению с порядком, условиями и размерами фактически реализуемых в отношении указанных работников компенсационных мер по оплате труда по состоянию на 1 января 2014 года при сохранении соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для назначения реализуемых компенсационных мер, до подтверждения улучшения условий труда на данных рабочих местах результатами проведения специальной оценки условий труда.

В случае, если до 1 января 2014 года в отношении рабочих мест была проведена аттестация рабочих мест по условиям труда, то для установления работникам компенсаций по оплате труда используются результаты данной аттестации до истечения срока их действия.

5.2.6. Оплата за сверхурочную работу (переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, а также работа в детских оздоровительных лагерях, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ) осуществляется за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере по ставкам почасовой оплаты труда.

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

5.2.7. Оплата сверхурочной работы, работы в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляется с учетом компенсационных и стимулирующих выплат.

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

5.2.9. Работникам учреждений, работа которых связана с непосредственным обслуживанием ВИЧ-инфицированных больных или контактом с ними, осуществляется выплата в размере 20 процентов к ставкам заработной платы, окладам (должностным окладам).

5.3. Компенсационные выплаты с учетом специфики работы в учреждениях (классах, группах) в зависимости от их типов, видов осуществляются в следующих размерах:

| Наименование выплат | Размер, % |
|--|-----------|
| Педагогическим работникам в образовательных учреждениях, работающим в специальных (коррекционных) классах (группах) для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья | 15 |
| Руководителю за работу в образовательных организациях, имеющих не менее двух классов, групп для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья | 15 |

5.4. При наличии оснований для применения двух и более компенсационных выплат доплата определяется по каждому основанию к оплате за фактическую нагрузку.

5.5. Компенсационные выплаты не образуют новую ставку заработной платы, оклад и не учитываются при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

5.6. Конкретные размеры выплат, указанных в пункте 5.2 настоящего Положения, устанавливаются в соответствии с перечнем должностей (профессий), утверждаемым руководителем учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников.

6. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

6.1. Стимулирующие выплаты устанавливаются в соответствии с положением о критериях оценки эффективности труда и премировании работников учреждения исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке этому учреждению из бюджета Республики Башкортостан, и средств от приносящей доход деятельности.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с пунктом 1.3. настоящего Положения, Положением о критериях оценки эффективности труда и премировании работников, трудовыми договорами, с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

На основании решения руководителя учреждения в пределах выделенных лимитов бюджетных обязательств, в пределах утвержденных (согласованных) учредителем планов финансово-хозяйственной деятельности, согласно доведенным бюджетным ассигнованиям, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности, осуществляется премирование заместителей руководителя, и иных работников учреждения, подчиненных руководителю непосредственно.

6.2. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- выплаты по повышающим коэффициентам;
- премиальные выплаты.

6.3. Работникам устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

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

| Квалификационная категория, стаж педагогической работы | Повышающий коэффициент |
|--|------------------------|
| Первая квалификационная категория | 0,35 |
| Высшая квалификационная категория | 0,55 |
| Стаж педагогической работы от 2 до 5 лет | 0,05 |
| Стаж педагогической работы от 5 до 10 лет | 0,10 |
| Стаж педагогической работы от 10 до 20 лет | 0,20 |
| Стаж педагогической работы свыше 20 лет | 0,25 |

6.3.2. Педагогическим работникам - молодым специалистам, работающим в государственных образовательных организациях, устанавливается ежемесячная стимулирующая надбавка в размере 3450 рублей пропорционально объему учебной нагрузки, отработанному времени.

Заработная плата без учета указанной надбавки не может быть установлена ниже минимального размера оплаты труда.

Молодым специалистом признается лицо в возрасте до 35 лет включительно, окончившее профессиональную образовательную организацию или образовательную организацию высшего образования по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые принятое на работу в организацию по трудовому договору в соответствии с уровнем

профессионального образования и квалификацией в течение года после окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования.

К уважительным причинам пропуска срока трудоустройства для получения ежемесячной стимулирующей надбавки являются:

временная нетрудоспособность, подтвержденная документально;

призыв работника на военную службу по мобилизации или заключение им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации;

призыв на срочную военную службу или направление на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;

обучение в очной аспирантуре, магистратуре сроком не более трех лет;

отпуск по беременности и родам, отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Ежемесячная стимулирующая надбавка устанавливается при условии, если педагогический работник - молодой специалист оформляет трудовые отношения не позднее 60 дней со дня окончания временной нетрудоспособности, прохождения срочной службы по призыву в Вооруженных Силах Российской Федерации или прохождения альтернативной гражданской службы, отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Ежемесячная стимулирующая надбавка выплачивается педагогическим работникам - молодым специалистам, работающим в государственных учреждениях образования, подведомственных Министерству образования и науки Республики Башкортостан, и муниципальных образовательных организациях.

Ежемесячная стимулирующая надбавка педагогическим работникам - молодым специалистам устанавливается с даты трудоустройства в течение первых пяти лет непрерывной работы на педагогической должности.

Получение молодым специалистом квалификационной категории не является основанием для снятия ежемесячной стимулирующей надбавки.

В пятилетний срок действия статуса молодого специалиста не включаются следующие периоды (статус сохраняется, срок действия продлевается):

призыв работника на военную службу по мобилизации или заключение им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации;

призыв на срочную военную службу или направление на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;

оформление трудовых отношений с работником после расторжения трудового договора в другой образовательной организации;

обучение в очной аспирантуре, магистратуре сроком не более трех лет;

отпуск по беременности и родам, отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

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

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

6.3.5. Повышающий коэффициент педагогическим работникам, имеющим почетное звание «Народный учитель», - в размере 0,20 к оплате за фактическую нагрузку.

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

6.3.7. Повышающий коэффициент руководящим работникам и специалистам образовательных учреждений, имеющим почетные звания «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации», «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации», «Заслуженный мастер профтехобразования», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный врач», «Заслуженный юрист», установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а педагогическим работникам образовательных учреждений при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин - в размере 0,10 к оплате за фактическую нагрузку.

В случае, когда работники одновременно имеют право на установление повышающих коэффициентов, предусмотренных подпунктами 6.3.3–6.3.7 настоящего Положения, по нескольким основаниям, повышающий коэффициент устанавливается по одному из оснований в максимальном размере.

6.3.8. Повышающий коэффициент за высшее образование педагогическим работникам - в размере 0,05 к оплате за фактическую нагрузку.

6.3.8. Повышающие коэффициенты к минимальной ставке заработной платы (окладу) за работы, не входящие в должностные обязанности работников учреждений, но непосредственно связанные с образовательным процессом, независимо от объема учебной нагрузки установлены в следующих размерах:

| № п/п | Наименование вида работ | Размеры повышающих коэффициентов |
|-------|--|----------------------------------|
| 1 | 2 | 3 |
| 1. | Заведование кабинетами, учебными мастерскими | 0,20 |
| 2. | Обслуживание станков и технологического | 0,20 |

| | | |
|--|--|--|
| | оборудования, используемого в образовательном процессе | |
|--|--|--|

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

- персональный повышающий коэффициент,
- премиальные выплаты по итогам работы,
- иные поощрительные выплаты.

Персональный повышающий коэффициент и премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев эффективности труда работников, закрепленные Положением о критериях оценки эффективности труда и премировании работников.

Решения об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу, ставке заработной платы и о его размере принимаются руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

Показатели и критерии для установления персонального повышающего коэффициента

| Категория работников | Перечень критериев эффективности деятельности | Размер коэффициента |
|-----------------------|---|---------------------|
| 1 | 2 | 3 |
| Заместитель директора | Заведование административно-хозяйственной частью | 0,40 |
| | Создание условий, повышающих результативность деятельности учреждения. | 0,20 |
| | Организация деятельности общественных органов, участвующих в управлении учреждением | 0,20 |
| | Разработка нормативно-правовых актов, обеспечивающих функционирование учреждения | 0,25 |
| | Качественное оформление документации, соблюдение установленных сроков отчетности и предоставления запрашиваемой информации | 0,20 |
| | Уникальность и заинтересованность в конкретном работнике для решения уставных задач учреждения | 0,10-0,40 |
| | Обеспечение безопасных условий деятельности учреждения (выполнение обязанностей ответственного за охрану труда, пожарную безопасность, антитеррористическую безопасность, начальника штаба ГО и ЧС, обеспечение | 0,20 |

| | | |
|-------------------------------------|---|-----------|
| | санитарного и эпидемиологического благополучия) | |
| Методист | Участие в разработке нормативно-правовых актов, обеспечивающих функционирование учреждения | 0,15 |
| | Качественное оформление документации, соблюдение установленных сроков отчетности и предоставления запрашиваемой информации | 0,20 |
| | Обеспечение безопасных условий деятельности учреждения (выполнение обязанностей ответственного за охрану труда, пожарную безопасность, антитеррористическую безопасность, начальника штаба ГО и ЧС, обеспечение санитарного и эпидемиологического благополучия) | 0,20 |
| | Уникальность и заинтересованность в конкретном работнике для решения уставных задач учреждения | 0,10-0,40 |
| | Качественная работа и своевременное размещение информации о закупках товаров, работ, услуг на официальном сайте Единой информационной системы в сфере закупок. | 0,20 |
| | Ведение делопроизводства, воинского учета | 0,20 |
| | Ведение официального сайта учреждения | 0,20 |
| | Качественная организация и осуществление работы в информационных системах (Навигатор дополнительного образования, официальные страницы учреждения в социальных сетях, Сферум и др.) | 0,20 |
| | Качественная подготовка и своевременное предоставление отчетности в СФР, отсутствие штрафов по страховым взносам | 0,10 |
| Педагог дополнительного образования | Обеспечение безопасных условий деятельности учреждения (выполнение обязанностей ответственного за охрану труда, пожарную безопасность, антитеррористическую безопасность, начальника штаба ГО и ЧС, обеспечение санитарного и эпидемиологического благополучия) | 0,10-0,30 |
| | Обслуживание вычислительной техники | 0,20 |

| | |
|--|-----------|
| Участие в подготовке и проведении социально-значимых мероприятий, повышающих результативность деятельности учреждения | 0,20 |
| Ведение официального сайта учреждения | 0,20 |
| Качественная организация и осуществление работы в информационных системах (Навигатор дополнительного образования, официальные страницы учреждения в социальных сетях, Сферум и др.) | 0,20 |
| Уникальность и заинтересованность в конкретном работнике для решения уставных задач учреждения | 0,10-0,40 |
| Степень самостоятельности и ответственности при решении поставленных задач | 0,20 |
| Участие в реализации образовательных, социальных проектов, инновационная, экспериментальная деятельность, (в т.ч. ведение площадки Национальная киберфизическая платформа «Берлога», кружковое движение НТИ и др.) | 0,25 |

Размер персонального повышающего коэффициента - до 1,85.

6.5. Работникам выплачиваются единовременные премии в размере 3000 рублей при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Главой Республики Башкортостан, Правительством Российской Федерации, Правительством Республики Башкортостан, присвоении почетных званий Республики Башкортостан, награждении знаками отличия Российской Федерации, знаками отличия Республики Башкортостан, орденами и медалями Российской Федерации, орденами и медалями Республики Башкортостан;

в размере 2000 рублей при:

награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации, Почетной грамотой Министерства образования и науки Республики Башкортостан, другими наградами (почетная грамота, грамота, благодарственное письмо, благодарность) регионального уровня.

в размере 1000 рублей при:

награждении Почетной грамотой Муниципального казенного учреждения «Отдел образования администрации городского округа город Стерлитамак Республики Башкортостан», Комитет по физической культуре и спорту администрации городского округа город Стерлитамак Республики Башкортостан, другими наградами администрации городского округа город Стерлитамак Республики Башкортостан.

6.6. Педагогическим работникам, закончившим полный курс обучения по

очной (заочной) форме в образовательных организациях высшего образования и (или) профессиональных образовательных организациях, прошедшим государственную (итоговую) аттестацию и получившим документы государственного образца об уровне образования, имеющим учебную (педагогическую) нагрузку не менее одной тарифной ставки и приступившим в год окончания обучения к работе на педагогические должности, устанавливается единовременная стимулирующая выплата в размере двух минимальных ставок заработной платы.

6.7. Педагогическим работникам, имеющим квалификационные категории «педагог-наставник», «педагог-методист», при условии выполнения педагогическими работниками дополнительных обязанностей, связанных с методической работой и наставнической деятельностью, устанавливается ежемесячная доплата в размере 3000 рублей.

7. Другие вопросы оплаты труда

7.1. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем по согласованию с финансовым управлением Администрации городского округа город Стерлитамак Республики Башкортостан.

7.2. Штатное расписание учреждения включает в себя должности руководителя, заместителей руководителя, педагогических работников, учебно-вспомогательного персонала, руководителей структурных подразделений, служащих и профессии рабочих данного учреждения.

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

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

7.4. На новый учебный год учебная нагрузка педагогов дополнительного образования и других работников, ведущих педагогическую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем образовательного учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода педагогических работников в отпуск.

7.5. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим педагогическим работникам на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

7.6. На новый учебный год учебная нагрузка педагогических работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается

руководителем образовательного учреждения с учетом мнения выборного профсоюзного органа. Предельный объем учебной нагрузки других работников, ведущих педагогическую (преподавательскую) работу помимо основной работы, определяется самим образовательным учреждением. Преподавательская работа в том же образовательном учреждении для указанных работников совместительством не считается.

7.7. Почасовая оплата труда педагогических работников применяется при оплате:

- за часы педагогической работы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

- при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения.

Оплата труда за замещение отсутствующего педагогического работника, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением недельной (месячной) учебной нагрузки педагогического работника путем внесения изменений в тарификацию.

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

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

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

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

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

7.9. Руководитель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в пределах средств, направляемых на оплату труда, имеет право оказывать материальную помощь работникам учреждения.

Материальная помощь выплачивается за счет экономии фонда оплаты труда в течение календарного года на основании письменного заявления работника по решению руководителя образовательного учреждения в случаях:

- смерти близких родственников (родителей, детей, мужа (жены), родных братьев и сестер) на основании копии свидетельства о смерти и документов,

- подтверждающих родство с умершим - в размере должностного оклада;
- рождения ребенка на основании копии свидетельства о рождении - в размере должностного оклада;
 - регистрацией брака на основании копии свидетельства о браке - в размере должностного оклада;
 - юбилейных дат при достижении 50-летия, 55-летия, 60-летия, 65-летия со дня рождения - в размере должностного оклада;
 - тяжелой жизненной ситуации при наличии подтверждающих документов - в размере должностного оклада.

В случае отсутствия средств на дату обращения право на выплату сохраняется за работником в течение текущего года.

7.10. За работу в период летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-управленческого и вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года педагогическую работу, в том числе занятия в кружках, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

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

8. Порядок определения уровня образования

8.1. Уровень образования педагогических работников при установлении ставок заработной платы, окладов (должностных окладов) определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании независимо от специальности, которую работники получили (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено).

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

8.3. Педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, ставки заработной платы, оклады (должностные оклады) устанавливаются как лицам, имеющим высшее профессиональное образование, а педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании, - как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

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

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

9. Показатели и порядок отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителей муниципальных учреждений

9.1. К первой группе по оплате труда руководителей учреждений относятся:

- муниципальные дошкольные образовательные учреждения;
- муниципальные общеобразовательные учреждения;
- муниципальные учреждения дополнительного образования.

9.2. Ко второй группе по оплате труда руководителей учреждений относятся:

- муниципальные информационно-методические центры;
- муниципальные загородные лагеря.

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

10.1. Порядок зачета в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего образования, профессиональных образовательных учреждениях и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации определяется в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений городского округа город Стерлитамак Республики Башкортостан, утвержденного постановлением администрации городского округа город Стерлитамак от 20.08.2014 года № 1929 (с последующими изменениями).

ПОЛОЖЕНИЕ

**о критериях оценки эффективности труда и премировании работников
Муниципального автономного учреждения дополнительного образования
«Центр детского (юношеского) технического творчества»
городского округа город Стерлитамак Республики Башкортостан**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в целях определения критериев оценки эффективности труда, усиления материальной заинтересованности работников учреждения в повышении качества образовательного процесса, конечных результатах работы, развитии творческой активности и инициативы, ответственности работников за выполнение трудовых обязанностей, оценки особых достижений в профессиональной деятельности.

1.2. Стимулирующие выплаты устанавливаются в пределах выделенных бюджетных ассигнований на оплату труда работников, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников, по решению руководителя учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

1.3. В целях материального стимулирования работников в учреждении могут быть установлены:

- персональный повышающий коэффициент;
- премиальные выплаты по итогам работы,
- иные поощрительные выплаты.

1.4. К работникам учреждения, имеющим дисциплинарное взыскание, в период его действия меры поощрения, предусмотренные настоящим Положением, не применяются. Выплаты материального стимулирования не устанавливаются в случаях нарушения работниками трудовой дисциплины, некачественного и несвоевременного исполнения должностных обязанностей и др.

2. Персональный повышающий коэффициент

2.1. Решения об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу, ставке заработной платы и о его размере принимаются руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.2. Показатели и критерии для установления персонального повышающего коэффициента:

| Категория работников | Перечень критериев эффективности деятельности | Размер коэффициента |
|--------------------------|--|---------------------|
| 1 | 2 | 3 |
| Заместитель директора | Заведование административно-хозяйственной частью | 0,40 |
| | Создание условий, повышающих | 0,20 |

| | | |
|----------|---|-----------|
| | результативность деятельности учреждения. | |
| | Организация деятельности общественных органов, участвующих в управлении учреждением | 0,20 |
| | Разработка нормативно-правовых актов, обеспечивающих функционирование учреждения | 0,25 |
| | Качественное оформление документации, соблюдение установленных сроков отчетности и предоставления запрашиваемой информации | 0,20 |
| | Уникальность и заинтересованность в конкретном работнике для решения уставных задач учреждения | 0,10-0,40 |
| | Обеспечение безопасных условий деятельности учреждения (выполнение обязанностей ответственного за охрану труда, пожарную безопасность, антитеррористическую безопасность, начальника штаба ГО и ЧС, обеспечение санитарного и эпидемиологического благополучия) | 0,20 |
| Методист | Участие в разработке нормативно-правовых актов, обеспечивающих функционирование учреждения | 0,15 |
| | Качественное оформление документации, соблюдение установленных сроков отчетности и предоставления запрашиваемой информации | 0,20 |
| | Обеспечение безопасных условий деятельности учреждения (выполнение обязанностей ответственного за охрану труда, пожарную безопасность, антитеррористическую безопасность, начальника штаба ГО и ЧС, обеспечение санитарного и эпидемиологического благополучия) | 0,20 |
| | Уникальность и заинтересованность в конкретном работнике для решения уставных задач учреждения | 0,10-0,40 |
| | Качественная работа и своевременное размещение информации о закупках товаров, работ, услуг на официальном сайте Единой информационной системы в сфере | 0,20 |

| | | |
|-------------------------------------|---|-----------|
| | закупок. | |
| | Ведение делопроизводства, воинского учета | 0,20 |
| | Ведение официального сайта учреждения | 0,20 |
| | Качественная организация и осуществление работы в информационных системах (Навигатор дополнительного образования, официальные страницы учреждения в социальных сетях, Сферум и др.) | 0,20 |
| | Качественная подготовка и своевременное предоставление отчетности в СФР, отсутствие штрафов по страховым взносам | 0,10 |
| Педагог дополнительного образования | Обеспечение безопасных условий деятельности учреждения (выполнение обязанностей ответственного за охрану труда, пожарную безопасность, антитеррористическую безопасность, начальника штаба ГО и ЧС, обеспечение санитарного и эпидемиологического благополучия) | 0,10-0,30 |
| | Руководство отделами | 0,30 |
| | Обслуживание вычислительной техники | 0,20 |
| | Работа в группе, в составе которой имеются обучающиеся с ОВЗ | 0,10-0,20 |
| | Участие в подготовке и проведении социально-значимых мероприятий, повышающих результативность деятельности учреждения | 0,20 |
| | Ведение официального сайта учреждения | 0,20 |
| | Качественная организация и осуществление работы в информационных системах (Навигатор дополнительного образования, официальные страницы учреждения в социальных сетях, Сферум и др.) | 0,20 |
| | Уникальность и заинтересованность в конкретном работнике для решения уставных задач учреждения | 0,10-0,40 |
| | Степень самостоятельности и ответственности при решении поставленных задач | 0,20 |
| | Участие в реализации образовательных, социальных проектов, инновационная, экспериментальная деятельность, (в т.ч. ведение площадки Национальная | 0,25 |

| | |
|---|--|
| киберфизическая платформа «Берлога», кружковое движение НТИ и др.) | |
|---|--|

2.3. Размер персонального повышающего коэффициента - до 1,85.

3. Премияльные выплаты по итогам работы

3.1. Премияльные выплаты по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год устанавливаются работникам учреждения в балльном или абсолютном выражении. Критериями для установления премияльных выплат являются:

3.1.1. Перечень оснований (критериев) для установления премияльных выплат заместителю директора:

| № | Основания (критерии) для установления премияльных выплат | Баллы |
|----|---|-------------|
| 1. | выполнение конкретной работы, связанной с образовательным процессом, но не входящей в должностные обязанности, на срок ее проведения | 2 |
| 2. | качественная подготовка образовательного учреждения к новому учебному году | 2 |
| 3. | работа по обеспечению материально-технических условий для организации учебно-воспитательного процесса, выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда и жизни | 2 |
| 4. | организация экспериментальной работы, работы по новым методикам и технологиям | 2 |
| 5. | организация участия обучающихся в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях: - Российский уровень - республиканский уровень - городской уровень, УДО | 3 2 1 |
| 6. | организация участия педагогических работников в профессиональных конкурсах: - Российский уровень - республиканский уровень - городской уровень, УДО | 3 2 1 |
| 7. | достижения педагогических работников в профессиональных конкурсах: - Российский уровень - республиканский уровень - городской уровень, УДО | 3 2 1 |
| 8. | организация или участие в организации мероприятий на уровне: - Российский уровень - республиканский уровень - городской уровень, УДО | 3 2 1 |
| 9. | осуществление производственного контроля за соблюдением санитарного законодательства в учреждении | 1 |

| | | |
|--------------------------------|--|-------------|
| 10 | дополнительная работа по разработке нормативно-правовой документации | 2 |
| 11 | работа в экспертных группах (по экспертизе образовательных программ, методических материалов и др.) - республиканский уровень - городской уровень - УДО | 3 2 1 |
| 12 | участие в работе инвентарной комиссии, проведение инвентаризации | 2 |
| 13 | подготовка материалов для публикации на официальном сайте учреждения, в социальных сетях, освещение деятельности организации в СМИ, в т.ч в сети Интернет | 1 |
| 14 | публикация или размещение на образовательных сайтах методических материалов и разработок, участие в экспериментальной, научно-методической, исследовательской работе, семинарах, конференциях, дополнительная работа по созданию информационных банков данных по учебной и воспитательной работе | 2 |
| 15 | организация работы общественных органов, участвующих в управлении учреждением (экспертно-методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и др.) | 2 |
| 16 | работа в составе жюри, судейской коллегии на конкурсах, соревнованиях и других мероприятиях | 1 |
| 17 | - организация работы или участие в организации работы над проектами - образовательными, социальными, в т.ч. грантовыми, - участие в реализации образовательных, социальных проектов, в т.ч. грантовых | 2 1 |
| 18 | работа или руководство в лагере дневного пребывания при учреждении, высокое качество и результативность профессиональной деятельности по должности педагога дополнительного образования или другого педагогического работника участие в организации каникулярных смен, организация мастер-классов, выставок | 2 1 |
| Максимальное количество баллов | | 38 |

3.1.2. Перечень оснований (критериев) для установления премиальных выплат методистам:

| № | Основания (критерии) для установления премиальных выплат | Баллы |
|----|--|-------|
| 1. | выполнение конкретной работы, связанной с образовательным процессом, но не входящей в должностные обязанности, на срок ее проведения | 2 |
| 2. | качественная подготовка образовательного учреждения к новому учебному году | 2 |

| | | |
|----|---|-------------|
| 3. | дополнительная работа по разработке нормативно-правовой документации | 2 |
| 4. | организация или участие в организации мероприятий на уровне: - Российский уровень - республиканский уровень - городской уровень, УДО | 3 2 1 |
| 5. | организация участия и подготовка обучающихся в исследовательской работе, олимпиадах, конкурсах, соревнованиях: - Российский уровень - республиканский уровень - городской уровень, УДО | 3 2 1 |
| 6. | достижения (призовые места) обучающихся в мероприятиях на уровне: - Российский уровень - республиканский уровень - городской уровень, УДО | 3 2 1 |
| 7. | работа в экспертных группах (по экспертизе образовательных программ, методических материалов и др.) - республиканский уровень - городской уровень - УДО | 3 2 1 |
| 8. | работа или руководство в лагере дневного пребывания при учреждении, участие в организации каникулярных смен, организация мастер-классов, выставок | 2 1 |
| 9. | участие в конкурсах профессионального мастерства «Педагог года», «Сердце отдаю детям», «Методист года» - Российский уровень - республиканский уровень - городской уровень | 5 4 3 |
| 10 | участие в других профессиональных конкурсах (творческих, методических материалов и др.) - Российский уровень - республиканский уровень - городской уровень | 3 2 1 |
| 11 | достижения (призовые места) в профессиональных конкурсах: - Российский уровень - республиканский уровень - городской уровень, УДО | 3 2 1 |
| 12 | размещение информации в системах электронного документооборота, размещение информации на официальных сайтах (ГМУ и др.) | 2 |

| | | |
|--------------------------------|--|--------|
| 13 | публикация или размещение на образовательных сайтах методических материалов и разработок, участие работника в экспериментальной, научно-методической, исследовательской работе, семинарах, конференциях, дополнительная работа по созданию информационных банков данных по учебной и воспитательной работе, обобщение и представление опыта на уровне учреждения, работа по самообразованию (обучение на курсах, семинарах и т.д), работа в экспертных группах по аттестации | 1 |
| 14 | подготовка материалов для публикации на официальном сайте учреждения, в социальных сетях | 1 |
| 15 | работа в составе жюри, судейской коллегии на конкурсах, соревнованиях и других мероприятиях | 1 |
| 16 | - организация работы или участие в организации работы над проектами - образовательными, социальными, в т.ч. грантовыми, - участие в реализации образовательных, социальных проектов, в т.ч. грантовых | 2 1 |
| Максимальное количество баллов | | 38 |

3.1.3. Перечень оснований (критериев) для установления премиальных выплат педагогам дополнительного образования:

| № | Основания (критерии) для установления премиальных выплат | Баллы |
|----|---|-------------|
| 1. | выполнение конкретной работы, связанной с образовательным процессом, но не входящей в должностные обязанности, на срок ее проведения | 2 |
| 2. | качественная подготовка образовательного учреждения к новому учебному году | 2 |
| 3. | проведение работы по целевым программам, разработка и реализация авторских программ | 1 |
| 4. | организация участия и подготовка обучающихся в исследовательской работе, олимпиадах, конкурсах, соревнованиях: - Российский уровень - республиканский уровень - городской уровень, УДО | 3 2 1 |
| 5. | достижения обучающихся в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях: - Российский уровень - республиканский уровень - городской уровень, УДО | 3 2 1 |
| 6. | организация или участие в организации мероприятий на уровне: - Российский уровень - республиканский уровень | 3 2 1 |

| | | |
|-----|--|-------------|
| | - городской уровень, УДО | |
| 7. | индивидуальная работа с детьми, в том числе одаренными, а также отстающими в усвоении учебного материала, работа в группах с численностью обучающихся, превышающей норму на 5 и более человек, обучение детей с ОВЗ работа с детьми «группы риска» | 2 |
| 8. | организация и проведение консультативной психолого-педагогической работы с родителями, наставничество, работа с молодыми педагогами, студентами | 1 |
| 9. | активное участие в работе методического объединения, подготовка открытых занятий, обобщение и представление опыта на уровне учреждения, работа по повышению квалификации (обучение на курсах, семинарах и т.д), работа в экспертных группах | 1 |
| 10. | участие в конкурсах профессионального мастерства «Педагог года», «Сердце отдаю детям» - Российский уровень - республиканский уровень - городской уровень | 5 4 3 |
| 11. | участие в других профессиональных конкурсах (творческих, методических материалов и др.) - Российский уровень - республиканский уровень - городской уровень | 3 2 1 |
| 12. | достижения (призовые места) в профессиональных конкурсах: - Российский уровень - республиканский уровень - городской уровень, УДО | 3 2 1 |
| 13. | проведение тренировочных занятий, показательных полетов по авиамodelьному спорту, организация экскурсий, фото и видеосъемка, создание фото- и видеоматериалов конкурсов, соревнований и других мероприятий | 1 |
| 14. | работа или руководство в лагере дневного пребывания при учреждении, участие в организации каникулярных смен, организация мастер-классов, выставок | 2 1 |
| 15. | публикация или размещение на образовательных сайтах методических материалов и разработок, участие работника в экспериментальной, научно-методической, исследовательской работе, семинарах, конференциях, дополнительная работа по созданию информационных банков данных по учебной и воспитательной работе, разработка лабораторного и | 1 |

| | | |
|---------------------------------|--|--------|
| | технологического оборудования, оформление подписки на периодические издания | |
| 16. | работа в составе жюри, судейской коллегии на конкурсах, соревнованиях и других мероприятиях | 1 |
| 17. | - организация работы или участие в организации работы над проектами - образовательными, социальными, в т.ч. грантовыми, - участие в реализации образовательных, социальных проектов, в т.ч. грантовых | 2 1 |
| Максимальное количество баллов: | | 38 |

3.1.4. Перечень оснований (критериев) для установления премиальных выплат вахтеру:

| № | Основания (критерии) для установления премиальных выплат | Баллы |
|--------------------------------|--|-------|
| 1. | выполнение конкретной работы, не входящей в должностные обязанности, на срок ее проведения | 2 |
| 2. | качественная подготовка образовательного учреждения к новому учебному году | 2 |
| 3. | высокий уровень выполнения правил и норм охраны труда, техники безопасности и противопожарной защиты | 1 |
| 4. | высокий уровень организации пропускного режима | 1 |
| 5. | активное участие в ремонтных и хозяйственных работах | 1 |
| 6. | качественное ведение документации | 1 |
| 7. | обработка поверхностей дезинфицирующими средствами | 1 |
| 8. | осуществление «входного фильтра» с обязательной термометрией обучающихся, работников, посетителей | 1 |
| 9. | уборка прилегающей территории | 1 |
| 10 | заведование хозинвентарем | 1 |
| 11 | качественное проведение генеральных уборок | 1 |
| Максимальное количество баллов | | 13 |

3.2. Педагогам дополнительного образования могут устанавливаться премиальные выплаты по показателю «Востребованность дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программ» (в рамках системы персонифицированного финансирования). Выплата устанавливается в процентах к должностному окладу (ставке). Для расчета размера выплаты используются данные информационной системы персонифицированного финансирования «Навигатор дополнительного образования Республики Башкортостан».

Размер выплаты рассчитывается по формуле:

$$V_{\text{пед}} = \frac{\sum_{i=1}^n \frac{O_{\text{факт } i}}{O_{\text{макс } i}}}{n}, \text{ если } \frac{O_{\text{факт } i}}{O_{\text{макс } i}} < 60\%, \text{ то } \frac{O_{\text{факт } i}}{O_{\text{макс } i}} = 0$$

, где

$V_{\text{пед}}$ – востребованность программ, которые ведет педагогический работник,

$O_{\text{факт } i}$ – фактическое число обучающихся в i -й группе,

$O_{\text{макс } i}$ – максимально возможное (согласно документам Учреждения) число обучающихся в i -й группе,

n – число групп дополнительных общеразвивающих программ, которые ведет педагогический работник и в которых обучаются дети по договорам, заключенным в рамках системы персонафицированного финансирования.

Показатель определяется по состоянию на последнее число каждого календарного месяца.

Если $V_{\text{пед}} < 60\%$, то стимулирующая выплата педагогическому работнику по данному основанию не начисляется.

Если $V_{\text{пед}} \geq 60\%$, то размер стимулирующей выплаты педагогическому работнику за соответствующий месяц рассчитывается по формуле:

$$СВ = ДО * V_{\text{пед}}$$

, где

$СВ$ – размер стимулирующей выплаты педагогическому работнику за соответствующий месяц,

$ДО$ – должностной оклад (ставка) педагогического работника за соответствующий месяц (% от оклада – нагрузка в рамках системы персонафицированного финансирования).»

3.3. Работникам из числа административно-управленческого и иного персонала (директор, заместитель директора и другие должности, не относящиеся к категории педагогических работников), выполняющим педагогическую работу (учебную нагрузку) без занятия штатной должности, устанавливаются премиальные выплаты за высокое качество и результативность профессиональной деятельности по должности педагога дополнительного образования или другого педагогического работника. Выплаты осуществляются в пределах фонда оплаты труда педагогических работников.

3.4. Педагогическим и иным работникам, работающим по совместительству, устанавливаются стимулирующие (премиальные) выплаты за результативность и качество профессиональной деятельности в порядке и на условиях, определенных для основных работников образовательной организации. Выплаты осуществляются пропорционально отработанному времени (учебной нагрузке).

3.5. Порядок установления премиальных выплат:

3.5.1. Премиальные выплаты по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год устанавливаются работникам учреждения в балльном или абсолютном выражении. Их конкретный размер устанавливается руководителем учреждения на основании решения комиссии по установлению премиальных выплат работникам по согласованию с выборным профсоюзным органом и оформляется соответствующим приказом.

3.5.2. При установлении премиальных выплат в балльном выражении используется балльная система, при которой определяется базовая сумма одного балла, а общая сумма назначенной выплаты равна произведению этой суммы на количество баллов, набранных работником.

Денежный вес (в рублях) каждого балла определяется путем деления стимулирующей части фонда оплаты труда (ФОТ) работников, запланированного на месяц (квартал, полугодие), на общую сумму баллов всех работников.

Расчет стоимости балла производится по формуле:

$$S = \text{ФОТ ст} / (N1 + N2 + \dots + Nn), \text{ где}$$

S – стоимость одного балла;

ФОТ ст – стимулирующая часть фонда оплаты труда;

N1, N2, ……Nn- количество баллов.

3.5.3. Совокупный размер премиальных выплат, выплачиваемых одному работнику, максимальными размерами не ограничивается.

4. Иные поощрительные выплаты

4.1. При наличии средств работника могут устанавливаться следующие поощрительные выплаты:

4.1.1. Работникам выплачиваются единовременные премии при награждении государственными и отраслевыми наградами:

в размере 3000 рублей при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Главой Республики Башкортостан, Правительством Российской Федерации, Правительством Республики Башкортостан, присвоении почетных званий Республики Башкортостан, награждении знаками отличия Российской Федерации, знаками отличия Республики Башкортостан, орденами и медалями Российской Федерации, орденами и медалями Республики Башкортостан;

в размере 2000 рублей при:

награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации, Почетной грамотой Министерства образования и науки Республики Башкортостан, другими наградами (почетная грамота, грамота, благодарственное письмо, благодарность) регионального уровня.

в размере 1000 рублей при:

награждении Почетной грамотой Муниципального казенного учреждения «Отдел образования администрации городского округа город Стерлитамак Республики Башкортостан», Комитет по физической культуре и спорту администрации городского округа город Стерлитамак Республики Башкортостан, другими наградами администрации городского округа город Стерлитамак Республики Башкортостан.

4.1.2. Работникам могут устанавливаться единовременные премии по итогам работы за учебный или календарный год – в размере до двух окладов.

4.1.3. Работникам при наличии средств могут устанавливаться единовременные премии к праздничным, памятным календарным датам:

- ко Дню защитника Отечества (мужчины), Международному женскому дню (женщины) – 2000 рублей;

- ко Дню Весны и труда – 1000 рублей;

- ко Дню Победы - 2000 рублей;

- ко Дню России (День принятия Декларации о государственном суверенитете России) - 2000 рублей;

- ко Дню Учителя – 3000 рублей;
- ко Дню Республики Башкортостан - 2000 рублей;
- ко Дню народного единства – 2000 рублей;
- к празднованию Нового года - 2000 рублей;
- в связи с государственными, знаменательными или профессиональными юбилейными датами - 1000 рублей,
- при предоставлении работникам очередного отпуска - 2000 рублей.

4.2. Работникам, впервые написавшим заявление на увольнение по собственному желанию в связи с выходом на пенсию (независимо от ее вида), выплачивается единовременная премия в размере 5000 руб. (за счет бюджетных средств и (или) средств, полученных от приносящей доход деятельности).

Право на единовременное материальное вознаграждение также имеют работники, уже являющиеся пенсионерами на протяжении 3 лет до даты расторжения трудового договора по инициативе работника.