

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
МКУДПО «ГЦРО»
г. Новосибирск

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального казенного образовательного учреждения дополнительного образования взрослых «Городской центр развития образования» разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и другими нормативно-правовыми актами, регулирующими вопросы оплаты труда и предусматривают:

оплату труда с применением должностных окладов служащих и окладов по профессиям рабочих (далее - должностных окладов (окладов));

увеличение доли гарантированной части фонда оплаты труда;

повышение мотивации работников к качественному труду, нацеленному на конечный результат;

зависимость величины заработной платы от квалификации специалистов, сложности выполняемых работ, количества и качества затраченного труда;

индивидуальный подход к использованию различных видов стимулирующих выплат за качественные результаты работы;

повышение качества услуг и обеспечение результативности работы;

повышение заработной платы работников за счет оптимизации штатной численности и рациональной организации трудового процесса.

1.2. Положение предусматривает единые принципы оплаты труда работников муниципального казенного учреждения дополнительного профессионального образования города Новосибирска «Городской центр развития образования» (далее – МКУДПО «ГЦРО») в пределах фонда оплаты труда, утверждаемого Главным управлением образования мэрии города Новосибирска (далее – ГУО мэрии) для выполнения муниципального задания.

1.3. Заработная плата работников включает:

должностные оклады по должностям руководителей, специалистов и служащих и оклады по профессиям рабочих (далее по тексту должностные оклады (оклады));

выплаты компенсационного характера;

выплаты стимулирующего характера.

1.4. Оплата труда работников МКУДПО «ГЦРО» определяется трудовыми договорами, заключенными между директором МКУДПО «ГЦРО» и работниками исходя из условий труда, его результативности, особенностей деятельности учреждения и работников.

2. Условия оплаты труда, размеры должностных окладов служащих и окладов по профессиям рабочих учреждений образования.

2.1. Размеры должностных окладов по должностям служащих и окладов по профессиям рабочих устанавливаются в соответствии с постановлениями мэра города Новосибирска от 08.05.2013 года № 4440 «Об утверждении размеров должностных окладов по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих и окладов по профессиям рабочих» и от

29.05.2013 № 5068 «Об утверждении размеров должностных окладов по профессиональным квалификационным группам муниципальных учреждений образования города Новосибирска» в зависимости от сложности выполняемых работ и квалификации работников и учитывают требования к профессиональной подготовке и уровню квалификации специалистов и характеристик работ профессий рабочих, необходимых для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

Должностной оклад (оклад) в трудовом договоре устанавливается в соответствии со штатным расписанием учреждения.

2.2. Изменение размера должностного оклада производится:

при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности (со дня достижения соответствующего стажа, при условии наличия документов в учреждении, либо с момента представления документа о стаже, дающем право на повышение размера оклада);

при получении образования или восстановлении документов об образовании (со дня представления соответствующего документа);

при присвоении квалификационной категории (со дня вынесения решения аттестационной комиссией).

2.3. Директор МКУДПО «ГЦРО»:

несёт ответственность за правильное исчисление и своевременную выплату заработной платы работникам в соответствии с действующим законодательством, за расходование средств, выделенных на заработную плату работникам в пределах утвержденного фонда;

устанавливает низкоквалифицированным рабочим нормированные задания, часовую оплату труда;

проводит организационные мероприятия по оптимизации штатной численности (за исключением должностей, которые вводятся для выполнения основной деятельности учреждения, в том числе педагогической и методической работы по утвержденным учебным планам, программам);

утверждает работникам должностные инструкции, определяющие содержание, объем и порядок выполнения работ в соответствии с профессионально-квалификационными требованиями.

2.4. Месячная заработная плата работников, отработавших норму рабочего времени и качественно выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера заработной платы, устанавливаемого постановлениями Губернатора Новосибирской области.

2.5. Оплата труда работников МКУДПО «ГЦРО» по общеотраслевым должностям, служащих, и профессиям рабочих производится с учетом постановления Губернатора Новосибирской области от 28.01.2008 № 20 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников государственных бюджетных учреждений Новосибирской области», постановлениями мэрии города Новосибирска от 26.04.2013 № 4153 «Об утверждении Положения об установлении систем оплаты труда работников муниципальных учреждений города Новосибирска», от 29.08.2013 № 8204 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет Главное управление образования мэрии города Новосибирска», от 28.11.2013 № 11128 «О внесении изменений в отдельные правовые акты мэрии города Новосибирска», от 23.06. 2014 г. № 5230 «О внесении изменений в положение о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет Главное управление образования мэрии города Новосибирска, утвержденное постановлением мэрии города Новосибирска от 29.08.2013 № 8204», от 16.09.2015 № 5742 «О внесении изменений в Положение о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений города Новосибирска, в отношении которых

функции и полномочия учредителя осуществляет Главное управление образования мэрии города Новосибирска, утвержденное постановлением мэрии города Новосибирска от 29.08.2013 № 8204».

2.6. При необходимости выполнения запланированного объема работ, наличии вакантных должностей и (или) временном отсутствии работника, по соглашению сторон трудового договора в пределах фонда оплаты труда, работнику может быть установлена доплата за совмещение профессий (должностей) с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается приказом директора МКУДПО «ГЦРО» с указанием вида выполняемых работ в размере не более 100 % от должностного оклада (оклада).

2.7. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни, за часы сверхурочной работы производится в соответствии с действующим трудовым законодательством.

2.8. Заработная плата выплачивается работнику путем перечисления на лицевой счет работника в банке по следующему графику:

- заработная плата за первую половину месяца 25 числа расчетного месяца;
- заработная плата за вторую половину месяца 10 числа месяца, следующего за расчетным.

В день окончательного расчета за отработанный месяц администрация обязана выдать работнику расчетный листок, содержащий сведения о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. В день окончательного расчета за отработанный месяц работник лично получает расчетный листок в бухгалтерии по адресу: г. Новосибирск, ул. Котовского, 8, каб. 17.

2.9. Заработная плата педагогических работников (основных и совместителей) учреждения, определяется путем умножения должностного оклада на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю.

2.10. Часовая оплата труда устанавливается руководителем учреждения отдельным низкоквалифицированным работникам в соответствии с предусмотренным перечнем профессий (должностей) согласно приложению при качественном выполнении установленного объема работ только за меньшую продолжительность рабочего времени, составляющую не более половины рабочего времени.

2.11. Размер часовой оплаты труда включает оплату по окладу, выплаты стимулирующего характера, а также районный коэффициент.

2.12. Размер минимальной часовой оплаты труда устанавливается правовым актом мэрии города Новосибирска.

Расчет осуществляется исходя из размера минимальной заработной платы в Новосибирской области, установленной в Региональном соглашении о минимальной заработной плате в Новосибирской области, и среднемесячного количества рабочих часов при 40-часовой рабочей неделе.

2.13. Для профессий рабочих второго разряда размер часовой оплаты труда определяется исходя из размера минимальной часовой оплаты труда и коэффициента второго разряда - 1,04.

2.14. За выполнение большего объема работы, чем предусмотрено трудовым договором, и высокое качество работы руководитель устанавливает работникам более высокий размер часовой оплаты труда в пределах и за счет фонда оплаты труда.

2.15. В случае согласия работника на перевод на часовую оплату труда необходимо внести изменения в действующий трудовой договор путем заключения дополнительного соглашения.

2.16. Работнику, которому установлена часовая оплата труда, время работы засчитывается в трудовой стаж как полное рабочее время, предоставляется ежегодный

основной оплачиваемый отпуск 28 календарных дней в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3. Выплаты компенсационного характера

3.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;

доплаты за особенности деятельности учреждений и отдельных категорий работников.

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам (окладам), определенным трудовым договором с работником.

3.3. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются по результатам проведенной специальной оценки условий труда в размере 12% от должностного оклада (оклада).

3.4. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями осуществляются в виде районного коэффициента, который начисляется к заработной плате работников (должностной оклад (оклад), компенсационные и стимулирующие выплаты), в размере 25%.

3.5. Оплата за работу в выходные и праздничные нерабочие дни производится в размере одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада (оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада (оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада (оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада (оклада), 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.

3.6. Оплата за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в размере 35 % части должностного оклада (оклада), рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время.

3.7. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и конкретизируются в трудовых договорах работников.

4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу, к которым относятся:

1) надбавки за качество выполняемых работ;

2) за ученую степень, почетное звание, соответствующее профилю выполняемой работы;

3) за стаж непрерывной работы в учреждении по основной должности;

4) премиальные выплаты по итогам работы.

4.2. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда производится на основе фиксирования суммы, начисленной работнику за истекший период.

Стимулирующие выплаты устанавливаются на период с 01 января по 31 августа и с 01 сентября по 31 декабря текущего года в пределах фонда оплаты труда.

4.3. Надбавка за качество выполненных работ работникам учреждения устанавливается в соответствии со следующими критериями оценки качества выполняемых работ:

№ п.	Критерий	Единица измерения	Значение	Оценка, баллы	Периодичность установления надбавки
1	2	3	4	5	6
1. Заместитель директора (методическая и инновационная работа, мониторинг качества образования)					
4.1.1	Выполнение планового объема оказываемых муниципальных услуг (работ), установленного муниципальным заданием	%	100 и выше	30	Не реже двух раз в год
			от 95 до 99	15	
			от 90 до 94	10	
4.1.2	Доля работников, прошедших повышение квалификации, профессиональную переподготовку	%	Выше 5 от общего количества работающих	10	Не реже двух раз в год
			от 2 до 5 от общего количества работающих	5	
4.1.3	Стабильность коллектива	%	Доля уволенных работников от общего количества работающих до 5	10	Не реже двух раз в год
4.1.4	Соблюдение сроков и порядка предоставления отчетности, информации	Единица	Отсутствие замечаний	50	Не реже двух раз в год
4.1.5	Благоприятный психологический климат в коллективе	Единица	Отсутствие жалоб	15	Не реже двух раз в год
4.1.6	Выполнение особо важных и сложных заданий, мероприятий	Единица	За каждое задание, мероприятие	1	Не реже двух раз в год
4.1.7	Отсутствие нарушений и замечаний надзорных органов по результатам проверок	Единица	Отсутствие нарушений и замечаний в актах проверок	10	Не реже двух раз в год
4.1.8	Подготовка и проведение семинаров, конференций, круглых столов, совещаний	Единица	За каждое мероприятие	10	Не реже двух раз в год
4.1.9	Надлежащее консультирование педагогических работников по освоению, разработке и внедрению инновационных программ и технологий в	Единица	Наличие отчетов о консультациях	30	Не реже двух раз в год

№ п.	Критерий	Единица измерения	Значение	Оценка, баллы	Периодичность установления надбавки
1	2	3	4	5	6
	образовательный процесс				
4.1.10	Надлежащее проведение аналитической работы по мониторингу качества образования в деятельности образовательных учреждений	Единица	Наличие отчетов	30	Не реже двух раз в год
4.1.11	Надлежащее распространение опыта инновационно-экспериментальной деятельности МКУДПО «ГЦРО» и образовательных учреждений г. Новосибирска	Единица	Наличие отчетов	20	Не реже двух раз в год
4.1.12	Организация и проведение олимпиад, конкурсов, конференций, фестивалей, проектов	Единица	За каждое мероприятие: муниципального уровня районного уровня	30 15	Не реже двух раз в год
Максимально возможное кол-во баллов				236	
2. Заместитель директора (административно-хозяйственная работа)					
4.2.1	Выполнение планового объема оказываемых муниципальных услуг (работ), установленного муниципальным заданием	%	100	30	Не реже двух раз в год
			от 95 до 99	15	
			от 90 до 94	10	
4.2.2	Стабильность коллектива	%	Доля уволенных работников от общего количества работающих до 5	10	Не реже двух раз в год
4.2.3	Соблюдение сроков и порядка предоставления отчетности, информации	Единица	Отсутствие замечаний к срокам исполнения	30	Не реже двух раз в год
4.2.4	Благоприятный психологический климат в коллективе	Единица	Отсутствие жалоб	15	Не реже двух раз в год
4.2.5	Выполнение особо важных и сложных заданий, мероприятий	Единица	За каждое задание, мероприятие	1	Не реже двух раз в год
4.2.6	Отсутствие нарушений и замечаний надзорных органов по результатам проверок	Единица	Отсутствие нарушений и замечаний в актах проверок	20	Не реже двух раз в год
4.2.7	Своевременное предотвращение аварийных ситуаций	Единица	Отсутствие аварийных ситуаций	20	Не реже двух раз в год

№ п.	Критерий	Единица измерения	Значение	Оценка, баллы	Периодичность установления надбавки
1	2	3	4	5	6
	ситуаций				год
4.2.8	Создание безопасных условий труда работников учреждения	Единица	Отсутствие замечаний	10	Не реже двух раз в год
4.2.9	Надлежащее осуществление финансово-хозяйственной деятельности	Единица	Отсутствие фактов нецелевого использования средств	15	Не реже двух раз в год
4.2.10	Освоение финансовых средств	%	От 99,5 до 100	10	Ежегодно
			от 98 до 99,4	5	
4.2.11	Сохранность имущества учреждения, работников	Единица	Отсутствие нарушений требований сохранности	30	Не реже двух раз в год
4.2.12	Выполнение требований пожарной и электро-безопасности	Единица	Отсутствие замечаний	10	Не реже двух раз в год
4.2.13	Обеспечение сотрудников материально-техническими средствами	Единица	Отсутствие замечаний	10	Не реже двух раз в год
4.2.14	Надлежащая организация текущего (капитального) ремонта помещений и оборудования	Единица	Отсутствие замечаний	10	Не реже двух раз в год
4.2.15	Надлежащая подготовка помещений учреждения к отопительному сезону	Единица	Отсутствие замечаний	10	Не реже двух раз в год
4.2.16	Ведение документации по 44-ФЗ от 05.04.2013 г. «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд»	Единица	Отсутствие замечаний	20	Не реже двух раз в год
Максимально возможное кол-во баллов				231	
3. Начальники отделов, старшие методисты (руководители территориальных групп)					
4.3.1	Стабильность коллектива	%	Доля уволенных работников от общего количества работающих до 5	10	Не реже двух раз в год
4.3.2	Соблюдение сроков и порядка предоставления отчетности, информации	Единица	Отсутствие замечаний к срокам исполнения	30	Не реже двух раз в год
4.3.3	Благоприятный психологический климат	Единица	Отсутствие жалоб	20	Не реже двух раз в

№ п.	Критерий	Единица измерения	Значение	Оценка, баллы	Периодичность установления надбавки
1	2	3	4	5	6
	при обучении				год
4.3.4	Выполнение особо важных и сложных заданий, мероприятий	Единица	За каждое задание, мероприятие	1	Не реже двух раз в год
4.2.5	Проведение тематических семинаров, лекций, круглых столов и др.	Единица	За каждое мероприятие: муниципального уровня районного уровня	10 5	Не реже двух раз в год
4.3.6	Организация и проведение олимпиад, конкурсов, конференций, фестивалей, проектов	Единица	За каждое мероприятие: муниципального уровня районного уровня	10 5	Не реже двух раз в год
4.3.7	Надлежащее проведение курсов повышения квалификации	Единица	Отсутствие жалоб	20	Не реже двух раз в год
4.3.8	Проведение мониторинговых исследований	Единица	Наличие результатов мониторинговых исследований	20	Не реже двух раз в год
4.3.9	Методическое сопровождение процесса введения и реализации ФГОС и ФГТ	Единица	Наличие отчета	10	Не реже двух раз в год
4.3.10	Наличие победителей конкурсов профессионального мастерства, фестивалей и др.	Единица	Наличие грамот, благодарственных писем, дипломов и др.	5	Не реже двух раз в год
4.3.11	Надлежащая работа с руководителями и педагогическими работниками образовательных учреждений г. Новосибирска	Единица	Отсутствие жалоб	10	Не реже двух раз в год
4.3.12	Консультационно-методическое и правовое сопровождение деятельности образовательных учреждений	Единица	Наличие приказов об утверждении уставов образовательных учреждений и др.	10	Не реже двух раз в год
4.3.13	Мониторинг и методическое сопровождение исполнения предписаний	Единица	Наличие приказов об устранении нарушений	10	Не реже двух раз в год
4.3.14	Разработка программ	Един	Наличие программ	10	Не реже

№ п.	Критерий	Единица измерения	Значение	Оценка, баллы	Периодичность установления надбавки
1	2	3	4	5	6
	дополнительного образования взрослых по перспективным направлениям курсовой подготовки руководящих и педагогических работников муниципальной системы образования Новосибирска.	ица			двух раз в год
4.3.15	Подготовка и предоставление пакетов документов образовательных учреждений для аккредитации в управление лицензирования, аккредитации, контроля и надзора в сфере образования.	Единица	Отсутствие замечаний	10	Не реже двух раз в год
4.3.16	Организация и проведение совещаний и консультаций для руководителей, привлеченных экспертов по подготовке к аккредитационной экспертизе образовательных учреждений различных типов и видов	Единица	Отсутствие замечаний	10	Не реже двух раз в год
4.3.17	Руководство работой территориальной группы в районе (округе), отдела в учреждении.	Единица	Отсутствие замечаний	30	Не реже двух раз в год
Максимально возможное кол-во баллов				226	
4. Старшие методисты, методисты					
4.4.1	Соблюдение сроков и порядка предоставления отчетности, информации	Единица	Отсутствие замечаний к срокам исполнения	10	Не реже двух раз в год
4.4.2	Выполнение особо важных и сложных заданий, мероприятий	Единица	За каждое задание, мероприятие	1	Не реже двух раз в год
4.4.3	Проведение тематических семинаров, лекций, круглых столов и др.	Единица	За каждое мероприятие: муниципального уровня районного уровня	10 5	Не реже двух раз в год
4.4.4	Организация и проведение олимпиад, конкурсов, конференций, фестивалей,	Единица	За каждое мероприятие: муниципального уровня районного уровня	10 5	Не реже двух раз в год

№ п.	Критерий	Единица измерения	Значение	Оценка, баллы	Периодичность установления надбавки
1	2	3	4	5	6
	проектов				
4.4.5	Организация и проведение курсов повышения квалификации	Единица	Наличие приказов	20	Не реже двух раз в год
4.4.6	Проведение мониторинговых исследований	Единица	Наличие результатов мониторинговых исследований	20	Не реже двух раз в год
4.4.7	Методическое сопровождение процесса введения и реализации ФГОС и ФГТ	Единица	Наличие отчета	20	Не реже двух раз в год
4.4.8	Участие педагогов в конкурсах, фестивалях и др.	Единица	Наличие грамот, благодарственных писем, дипломов и др.	5	Не реже двух раз в год
4.4.9	Надлежащая работа с руководителями и педагогическими работниками образовательных учреждений г. Новосибирска	Единица	Отсутствие жалоб	10	Не реже двух раз в год
4.4.10	Консультирование педагогических работников образовательных учреждений города Новосибирска.	Единица	Наличие отчета	10	Не реже двух раз в год
4.4.11	Подготовка материалов о деятельности МКУДПО «ГЦРО» в электронные и печатные издания.	Единица	Наличие номера электронного или печатного издания	30	Не реже двух раз в год
4.4.12	Информационная поддержка педагогических и руководящих работников образовательных учреждений города в инновационной деятельности, организации и проведении опытно-экспериментальной работы, экспертной оценке авторских программ, пособий, учебных планов	Единица	Наличие отчета	20	Не реже двух раз в год
4.4.13	Оказание консультационно-методической помощи муниципальным образовательным	Единица	Наличие отчета	10	Не реже двух раз в год

№ п.	Критерий	Единица измерения	Значение	Оценка, баллы	Периодичность установления надбавки
1	2	3	4	5	6
	учреждениям по оформлению документов для получения или переоформления лицензии на право ведения образовательной деятельности и по вопросам подготовки уставов (изменений в уставы) к государственной регистрации.				
4.4.14	Надлежащее проведение совещаний и консультаций с председателями и руководителями экспертных групп, методистами, специалистами управлений и отделов образований районов, отвечающих за процедуру аттестации.	Единица	Наличие отчета	30	Не реже двух раз в год
4.4.15	Методическая помощь аттестующимся педагогам и руководителям, ответственным за организацию аттестации в образовательных учреждениях г. Новосибирска.	Единица	Наличие отчета	30	Не реже двух раз в год
4.4.16	Методическое сопровождение деятельности педагогов города Новосибирска через издательскую и просветительскую работу, подготовку и выпуск периодического журнала «Управление развитием образования» и газет «Педагогическое обозрение» и «Дошкольный вестник», методической, учебной и научной литературы, пособий и других видов печатной продукции.	Единица	Наличие изданий	30	Не реже двух раз в год

№ п.	Критерий	Единица измерения	Значение	Оценка, баллы	Периодичность установления надбавки
1	2	3	4	5	6
4.4.17	Организация методической работы в дошкольных образовательных учреждениях района и города, информирование педагогов и руководителей ДООУ по актуальным вопросам современной дошкольной педагогики и психологии.	Единица	Наличие отчета	30	Не реже двух раз в год
4.4.18	Ведение документации по 44-ФЗ от 05.04.2013 г. «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд»	Единица	Отсутствие замечаний	20	Не реже двух раз в год
Максимально возможное кол-во баллов				316	
5. Юрисконсульт					
4.5.1	Соблюдение сроков и порядка предоставления отчетности, информации	Единица	Отсутствие замечаний к срокам исполнения	20	Не реже двух раз в год
4.5.2.	Выполнение особо важных и сложных заданий, мероприятий	Единица	За каждое задание, мероприятие	1	Не реже двух раз в год
4.5.3	Отсутствие нарушений и замечаний надзорных органов по результатам проверок	Единица	Отсутствие нарушений и замечаний в актах проверок	30	Не реже двух раз в год
4.5.4	Консультационно-методическое и правовое сопровождение деятельности образовательных учреждений в части выполнения предписаний контрольно-надзорных органов.	Единица	Наличие отчета	30	Не реже двух раз в год
4.5.5	Проведение мониторинга и методического сопровождения исполнения предписаний, полученных образовательными учреждениями по результатам	Единица	Наличие приказов об устранении нарушений	10	Не реже двух раз в год

№ п.	Критерий	Единица измерения	Значение	Оценка, баллы	Периодичность установления надбавки
1	2	3	4	5	6
	инспекционных проверок Минобрнауки НСО.				
4.5.6	Нормативное правовое и консультационное сопровождение процедуры подготовки уставов к государственной регистрации и процедуры лицензирования образовательной деятельности.	Единица	Наличие отчета	30	Не реже двух раз в год
4.5.7	Надлежащая справочно-информационная работа по действующему законодательству и нормативным актам.	Единица	Наличие отчета	20	Не реже двух раз в год
4.5.8	Надлежащая справочно-консультационная помощь работникам Учреждения о текущем законодательстве, а также заключений по юридическим вопросам, оказанию им содействия в оформлении документов и актов имущественно-правового характера.	Единица	Наличие отчета	30	Не реже двух раз в год
Максимально возможное кол-во баллов				171	
6. Бухгалтерия и отдел кадров					
4.6.1	Соблюдение сроков и порядка предоставления отчетности, информации	Единица	Отсутствие замечаний к срокам исполнения	50	Не реже двух раз в год
4.6.2	Выполнение особо важных и сложных заданий, мероприятий	Единица	За каждое задание, мероприятие	1	Не реже двух раз в год
4.6.3	Отсутствие нарушений и замечаний надзорных органов по результатам проверок	Единица	Отсутствие нарушений и замечаний в актах проверок	20	Не реже двух раз в год
4.6.4	Расчет заработной платы работников учреждения	Единица	Отсутствие замечаний	30	Не реже двух раз в год
4.6.5	Отсутствие финансовых нарушений	Единица	Отсутствие замечаний	30	Не реже двух раз в год
4.6.6	Надлежащая подготовка экономических расчетов	Единица	Отсутствие замечаний	10	Не реже двух раз в год

№ п.	Критерий	Единица измерения	Значение	Оценка, баллы	Периодичность установления надбавки
1	2	3	4	5	6
					год
4.6.7	Надлежащее ведение бухгалтерской документации	Единица	Отсутствие замечаний	10	Не реже двух раз в год
4.6.8	Подготовка отчетности, заполнение журналов, ведение личных дел и трудовых книжек работников учреждения.	Единица	Отсутствие замечаний	50	Не реже двух раз в год
4.6.9	Контроль по соблюдению трудовой дисциплины и правил трудового распорядка и охраны труда в учреждении	Единица	Отсутствие замечаний	30	Не реже двух раз в год
4.6.10	Своевременная выдача справок о трудовой деятельности работников учреждения	Единица	Отсутствие замечаний	10	Не реже двух раз в год
4.6.11	Осуществление обработки персональных данных работников учреждения	Единица	Отсутствие замечаний	30	Не реже двух раз в год
4.6.12	Учет предоставления отпусков работникам, контроль за составлением и соблюдением графиков очередных отпусков	Единица	Отсутствие замечаний	20	Не реже двух раз в год
4.6.13	Ведение документации по 44-ФЗ от 05.04.2013 г. «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд»	Единица	Отсутствие замечаний	10	Не реже двух раз в год
Максимально возможное кол-во баллов				301	
7. Обслуживающий персонал					
4.7.1	Содержание в чистоте помещений учреждения	Единица	Отсутствие замечаний	30	Не реже двух раз в год
4.7.2	Обеспечение сотрудников материально-техническими средствами	Единица	За каждое структурное подразделение	30	Не реже двух раз в год
4.7.3	Надлежащее проведение текущего (капитального) ремонта помещений и оборудования	Единица	За каждое структурное подразделение	10	Не реже двух раз в год

№ п.	Критерий	Единица измерения	Значение	Оценка, баллы	Периодичность установления надбавки
1	2	3	4	5	6
4.7.4	Ведение документации по 44-ФЗ от 05.04.2013 г. «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд»	Единица	Отсутствие замечаний	20	Не реже двух раз в год
4.7.5	Надлежащее оформление документов по учету материальных ценностей учреждения	Единица	За каждое структурное подразделение	30	Не реже двух раз в год
4.7.6	Качественное обеспечение функционирования структурных подразделений учреждения	Единица	За каждое структурное подразделение	30	Не реже двух раз в год
4.7.7	Благоустройство прилегающих территорий, выполнение мероприятий по повышению эстетики и привлекательности учреждения	Единица	За каждое структурное подразделение	15	Не реже двух раз в год
4.7.8	Обеспечение бесперебойной работы систем отопления, водоснабжения, канализации, водостоков, электроснабжения	Единица	За каждое структурное подразделение	30	Не реже двух раз в год
4.7.9	Выполнение заявок по устранению технических неполадок в учреждении	Единица	За каждое структурное подразделение	30	Не реже двух раз в год
4.7.10	Наладка, настройка, регулировка и опытная проверка офисного оборудования в учреждении	Единица	За каждое структурное подразделение	20	Не реже двух раз в год
4.7.11	Обеспечение работников учреждения канцелярскими принадлежностями и предметами хозяйственного обихода	Единица	За каждое структурное подразделение	30	Не реже двух раз в год
4.7.12	Сохранность зданий, сооружений и имущества учреждения в ночное время. Недопущение аварий в ночное время	Единица	За каждое структурное подразделение	30	Не реже двух раз в год

№ п.	Критерий	Единица измерения	Значение	Оценка, баллы	Периодичность установления надбавки
1	2	3	4	5	6
4.7.14	Выполнение особо важных и сложных заданий, мероприятий	Единица	За каждое задание, мероприятие	1	Не реже двух раз в год
Максимально возможное кол-во баллов				306	

Размер надбавки рассчитывается по следующей формуле:

$$P = (Скр * Сб),$$

где: P – размер надбавки за качество выполняемых работ, рублей;
Скр – сумма баллов по критериям качества работы;
Сб – стоимость одного балла, рублей.

Стоимость одного балла определяется руководителем учреждения по следующей формуле:

$$Сб = (Сф/Кб),$$

где: Сб – стоимость одного балла, рублей;
Сф – фактическая стимулирующая часть фонда оплаты труда, рублей;
Кб – общее количество набранных баллов работниками учреждения.

4.4. Выплаты за ученую степень, почетное звание, соответствующее профилю выполняемой работы

№ п/п	Надбавка	Размер надбавки, % должностного оклада (оклада)
1	2	3
1	За ученую степень кандидата наук по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)	15
2	За ученую степень доктора наук по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)	20
3	За почетные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель», «Заслуженный тренер», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный мастер спорта», «Мастер спорта международного класса», «Гроссмейстер по шахматам (шашкам)», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный деятель искусств», «Народный артист», «Заслуженный артист», «Народный врач», «Заслуженный врач», «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Заслуженный учитель Российской Федерации»	15

4.5. Выплаты за стаж непрерывной работы в учреждении по основной должности

№ п/п	Стаж работы	Размер надбавки, % должностного оклада (оклада)
1	От 1 года до 5 лет	10
2	От 5 до 10 лет	15
3	От 10 до 15 лет	20
4	От 15 до 20 лет	25
5	Свыше 20 лет	30

4.6. За успешное и качественное выполнение работы работникам могут быть установлены премиальные выплаты:

- по итогам работы за месяц, календарный, учебный год с учетом личного вклада работника в общие результаты труда;
- за выполнение срочных заданий;
- за проведение внеплановых мероприятий;
- за осуществление комплекса мер по модернизации образования;
- за победу работника в международных, всероссийских, областных и городских конкурсах, соревнованиях, конференциях, проектах.

Премиальные выплаты работникам учреждения устанавливаются приказом директора по ходатайству заместителя директора, главного бухгалтера или начальника отдела при наличии экономии фонда оплаты труда.

Премии работникам выплачиваются в день окончательного расчета за отработанный месяц.

4.7. Размер стимулирующих выплат может снижаться приказом директора МКУДПО «ГЦРО» за:

№	Показатели
1.	Нарушение трудовой дисциплины
2.	Невыполнение, а также ненадлежащее выполнение своих должностных (функциональных) обязанностей
3.	Нарушение финансово-хозяйственной деятельности

4.8. Объем стимулирующей части фонда оплаты труда формируется в размере не менее 20 процентов от фонда оплаты труда учреждения и может быть увеличен за счет экономии фонда оплаты труда, в том числе при оптимизации штатного расписания.

4.9. Для стимулирования работников к достижению качественных результатов труда рекомендуется привлекать на оплату труда с начислениями также не более 65 % доходов от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности. При этом не более 20% соответствующей части доходов может быть распределено на оплату труда работникам, оказывающим содействие в оказании платных услуг.

5. Порядок и условия оплаты труда заместителей директора и главного бухгалтера

5.1. Заработная плата заместителей директора и главного бухгалтера состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Размеры должностных окладов заместителей директора и главного бухгалтера устанавливаются на 10 процентов ниже должностного оклада директора МКУДПО «ГЦРО».

5.3. Выплаты стимулирующего характера заместителям директора и главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, действующими в учреждении, с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество их работы.

5.4. При осуществлении предпринимательской и иной деятельности, приносящей доход, в пределах фонда оплаты труда, сформированного из привлеченных средств, директором могут быть установлены стимулирующие выплаты своим заместителям и главному бухгалтеру учреждения.

6. Особенности регулирования оплаты труда при совместительстве

6.1. Совместительство есть выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время. Работа может выполняться как основными работниками МКУДПО «ГЦРО» (на условиях внутреннего совместительства), так и работниками, постоянно работающими в других организациях (внешнее совместительство).

Работа на условиях внутреннего совместительства допускается как по основной, так и по иной профессии, специальности или должности и выполняется в дни и часы согласно утвержденному графику.

Продолжительность работы по совместительству не может превышать 4 часов в день и 20 часов в неделю.

6.2. Работники, получающие доплаты за совмещение профессий (должностей) и расширение зоны обслуживания вправе работать по совместительству.

6.3. Оплата труда совместителей производится за фактически выполненную работу (дворники, уборщики служебных помещений) или пропорционально отработанному времени (иные работники).

6.4. Работники МКУДПО «ГЦРО» имеют право (по согласованию с директором учреждения) вести преподавательскую или иную деятельность по специальности, указанной в дипломе (до 9 часов в неделю в рабочее время) на условиях внешнего совместительства в учреждениях и организациях города Новосибирска.

7. Заключительные положения

7.1. Формирование фонда оплаты труда учреждения осуществляется в пределах финансовых средств, предоставляемых учреждению на выполнение муниципального задания в полном объеме.

7.2. Объем средств на оплату труда работников учреждений формируется на календарный год исходя из объема ассигнований бюджета города, бюджетов государственных внебюджетных фондов и средств, поступающих от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности.

7.3. Приказом начальника Главного управления образования мэрии города Новосибирска утверждаются годовые фонды оплаты труда учреждениям, исходя из качественных и количественных показателей.

7.4. Индексация заработной платы работников учреждений производится в соответствии с постановлением мэра города Новосибирска.

7.5. При определении в учреждении размера выплат и условий их применения учитывается мнение выборного профсоюзного органа работников МКУДПО «ГЦРО».

7.6. Решение об установлении конкретных выплат работникам оформляется приказом руководителя учреждения.

7.7. Все вопросы, не урегулированные настоящим Положением, регулируются действующим законодательством.

7.8. Настоящее Положение, изменения и дополнения к нему утверждаются и вводятся в действие приказом директора МКУДПО «ГЦРО» при согласовании с выборным профсоюзным органом работников учреждения.

ОДОБРЕНО

*на заседании профкома МКУДПО «ГЦРО»
протокол от 30.11.2015 г. № 31*



Прошнуровано и пронумеровано
в количестве 18 листов

« 30 ~~сентября~~ ~~2015~~ г.

Директор МКУДПО «ГПРО»

Щербаненко О.Н.

