

Государственное бюджетное профессиональное образовательное
учреждение
Новосибирской области
«Новосибирский электромеханический колледж»

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной
профсоюзной организации

Д. В. Маршавин

«22»

12



УТВЕРЖДАЮ

Директор ГБОУ НСО «НЭК»

В. В. Дронь

«22»

12



2021 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о системе оплаты труда работников

ГБОУ НСО «Новосибирский электромеханический колледж»

Регистрационный № 195
от «22» 12 2021 г.

Вводится в действие приказом
№ 225 от «22» 12 2021 г.

Новосибирск 2021

1. Общие положения

1.1 Настоящее Положение о системе оплаты труда работников (далее – Положение) государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Новосибирский электромеханический колледж» (далее - Учреждение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Новосибирской области от 26 июня 2018 г. № 272-п «Об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и размеров предельного уровня соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников государственных учреждений Новосибирской области», постановлением Губернатора Новосибирской области от 31 августа 2007 г. № 341 «О порядке формирования и расходования фонда оплаты труда и системе оплаты труда работников государственных общеобразовательных организаций Новосибирской области» (с изменениями и дополнениями), Отраслевым тарифным соглашением по учреждениям Новосибирской области, находящимся в ведении Министерства образования Новосибирской области (далее - Отраслевое соглашение) и иными нормами действующего трудового законодательства Российской Федерации и Новосибирской области в целях наиболее полного учета отраслевых факторов сложности труда и отраслевых особенностей условий труда при оплате труда работника учреждения.

Данное Положение является локальным правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Учреждении и устанавливающим условия оплаты труда работников Учреждения.

Положение обязательно к применению при принятии иных локальных нормативных актов Учреждения, заключении коллективного договора и трудовых договоров с работниками Учреждения, при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Положение предусматривает единые принципы оплаты труда работников Учреждения на основе должностных окладов, ставок заработной платы, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера в пределах фонда оплаты труда Учреждения.

Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется в пределах объема субсидий из бюджета Новосибирской области на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг физическим и (или) юридическим лицам и средств, поступающих от приносящей доход деятельности. Порядок распределения средств от оказания платных услуг на выплаты работникам учреждения, установлен в Положении о порядке расходования средств, полученных от приносящей доход деятельности ГБПОУ НСО «Новосибирский электромеханический колледж».

Формирование фонда оплаты труда Учреждения осуществляется в пределах утвержденного объема финансовых средств на текущий финансовый год, определенного с учетом:

➤ размера региональных нормативов финансового обеспечения, утвержденных в установленном порядке Правительством Новосибирской

области, и уменьшенных на сумму средств для приобретения учебников, и учебных пособий, средств обучения;

- количества обучающихся в Учреждении;
- поправочных коэффициентов, используемых при расчете объемов финансирования государственных образовательных учреждений Новосибирской области, применяемые к фонду оплаты труда.

Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год, исходя из объема бюджетных ассигнований и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников, и подлежит корректировке, в том числе при изменении нормативов финансового обеспечения и (или) изменения численности обучающихся и (или) специфики контингента (необходимость реализации адаптированных программ).

Тарификационный список педагогического персонала утверждается приказом руководителя Учреждения с детализацией гарантированной части оплаты труда (оклад, виды и размер компенсационных выплат) в соответствии с настоящим Положением с письменным ознакомлением данных работников под роспись:

- ✓ на учебный год - до 1 сентября;
- ✓ при изменении размеров должностного оклада, других выплат гарантированной части оплаты труда работников - с момента изменений.

Конкретные условия оплаты труда работников определяются в трудовом договоре (дополнительном соглашении), исходя из условий, результативности труда, особенностей деятельности Учреждения и работника в соответствии с установленной системой оплаты труда Учреждения.

Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности) не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19 июня 2000 г. № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда», или минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области в случае его заключения.

Работнику, работающему на условиях неполного рабочего времени, заработная плата устанавливается в размере не ниже минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы), рассчитанного пропорционально норме рабочего времени, установленной работнику трудовым договором.

Доля расходов на оплату труда основного персонала в фонде оплаты труда Учреждения не может составлять менее 60 процентов.

К основному персоналу Учреждений относятся работники,

непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение целей деятельности, определенных уставом Учреждения, их непосредственные руководители (должности руководителей структурных подразделений и заместителей руководителя, обеспечивающие организацию образовательного процесса) согласно постановлению Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 г. № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций», а также учебно-вспомогательный персонал (перечень должностей устанавливается в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»).

К основному персоналу Учреждений относятся следующие должности, профессии работников:

- заместители руководителя по учебно-методической работе, воспитательной работе;
- руководители структурных подразделений, осуществляющих учебную, производственную деятельность;
- методист;
- профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников (пункт 2.3.5 Соглашения);

Размер ставки заработной платы преподавателей:

- устанавливается по квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы должностей работников образования (приказ Минздравсоцразвития России от 5.05.2008 г. N 216н);

- является фиксированным размером оплаты их труда за норму часов учебной (преподавательской) работы, составляющей 720 часов в год в соответствии с приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 г. № 1601, пунктом 2.4.2 приложения № 2 «Условия режима труда и отдыха педагогических работников и иных работников» к Отраслевому соглашению;

- определен в пункте 2.3.5 приложения №3 «Отраслевое тарифное соглашение» к Отраслевому соглашению.

Размер заработной платы руководителя Учреждения устанавливается в трудовом договоре, исходя из утвержденных показателей деятельности и порядка отнесения Учреждений к группам по оплате труда, а также в зависимости от сложности выполняемых заданий, итогов работы Учреждения в соответствии с пунктом 2.3.1 приложения №3 «Отраслевого тарифного соглашения» к Отраслевому соглашению.

Предельный уровень соотношения среднемесячной начисленной заработной платы руководителя Учреждения, а также каждого из заместителей руководителя Учреждения, главного бухгалтера Учреждения, формируемый за счет всех источников финансового обеспечения, и рассчитываемой за

календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Учреждения устанавливается в зависимости от группы по оплате труда руководителей в соответствии с пунктом 1.11 приложения №3 «Отраслевого тарифного соглашения» к Отраслевому соглашению.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера Учреждения и среднемесячной заработной платы работников Учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников этого Учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера).

Определение среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и работников учреждений в целях определения уровня соотношения осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы», а также указаниями по заполнению форм федерального статистического наблюдения «Сведения о численности и заработной плате работников», утверждаемыми федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

Штатное расписание Учреждения формируется и утверждается руководителем Учреждения самостоятельно, исходя из государственного задания и основных задач, для решения которых создано Учреждение, и включает в себя все должности руководителей, специалистов, служащих и профессий рабочих Учреждения с указанием их численности.

Размеры должностных окладов заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливаются на 10-30 % ниже должностного оклада руководителя Учреждения.

2. Система оплаты труда и размеры должностных окладов работников учреждения

Оплата труда работников Учреждения включает:

- должностные оклады (оклады);
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

Показатели и порядок отнесения Учреждения к группам по оплате труда руководителей устанавливаются в соответствии с Областным отраслевым соглашением пункт 2.2.

Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам должностей работников Учреждения устанавливаются в соответствии:

- ✓ с Областным отраслевым соглашением;

✓ с приказом министерства труда и социального развития Новосибирской области от 13.06.2019 г. № 620 «Об утверждении размеров должностных окладов по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, окладов по общеотраслевым профессиям рабочих, должностных окладов по должностям, трудовые функции, квалификационные требования и наименование по которым установлены в соответствии с профессиональными стандартами»;

✓ с приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 05 мая 2008г. №216-н;

✓ с приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 31 августа 2007г. № 570;

Размер должностного оклада, ставки заработной платы устанавливается в трудовом договоре с работником в соответствии со штатным расписанием, утверждаемым руководителем Учреждения.

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

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

✓ при установлении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

✓ при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;

✓ при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома;

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

При изменении размера должностного оклада (оклада) работнику с ним заключается дополнительное соглашение к трудовому договору.

В течение срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014 г. № 276, при выполнении ими педагогической работы сохраняется оплата труда при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа образовательной организации.

За педагогическими работниками, у которых истек срок действия присвоенной установленной квалификационной категории, сохраняется оплата труда с учетом имевшейся у данных работников квалификационных категорий:

➤ в период их длительного отпуска сроком до одного года (не более чем на

- один год после выхода из указанного отпуска);
- отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет (не более чем на один год после выхода из отпуска или в течение 3-х месяцев по выходу из указанных отпусков);
 - не менее чем за один год - до наступления права для назначения страховой пенсии по старости (не более чем на три года), а также педагогическим работникам, являющимся пенсионером по старости, на основании письменного соглашения с работодателем, о расторжении трудового договора в течение одного года со дня окончания действия квалификационной категории (предоставляется однократно);
 - длительной нетрудоспособности (не менее чем на 6 месяцев по окончании длительной болезни);
 - выход на работу после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения;
 - военная служба (призыв);
 - исполнения на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа или в течение шести месяцев после их окончания;
 - после подачи заявления в аттестационную комиссию до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе «Требования к квалификации», но обладающие достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии назначаются на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

В целях повышения социального статуса работника образования, престижа педагогической профессии и мотивации труда стороны совместно вырабатывают предложения по сохранению и достижению целевых показателей повышения оплаты труда отдельных категорий работников бюджетной сферы, установленных Указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 1 июня 2012 г. № 761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012- 2017 годы» и поручениями Правительства Российской Федерации, исходя из прогноза роста среднемесячного дохода от трудовой деятельности.

С целью повышения социального статуса молодых специалистов им предоставляются меры социальной поддержки, установленные на региональном уровне:

1. Единовременное пособие молодому специалисту выплачивается за счет стимулирующей части фонда оплаты труда, в размере действующей величины прожиточного минимума трудоспособного населения в Новосибирской области, при одновременном соблюдении им следующих условий:

- окончил высшее или среднее специальное учебное заведение,
- заключил трудового договора с образовательным Учреждением,

- срок трудового договора составляет не менее трех лет,
- работа в соответствии с полученной специальностью и квалификацией.

3. Виды выплат компенсационного характера

Работникам Учреждения, в том числе заместителям руководителя и главному бухгалтеру, могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

3.1 доплаты за:

✓ работу с вредными и (или) опасными условиями труда при проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426 «О специальной оценке условий труда» в зависимости от результатов специальной оценки условий труда*:

- Класс условий труда (вредный) 3.1. - не менее 4%,
- Класс условий труда (вредный) 3.2. - не менее 6%,
- Класс условий труда (вредный) 3.3. - не менее 8%,
- Класс условий труда (вредный) 3.4. - не менее 10%,
- Класс условий труда (опасный) 4 - не менее 12%.

Размер доплаты работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленной по результатам проведенной специальной оценки условий труда (СОУТ), сохраняется до истечения срока действия имеющихся результатов специальной оценки условий труда, за исключением случаев проведения внеплановой (СОУТ).

✓ работу в ночное время в размере не ниже 35% ставки заработной платы (оклада), рассчитанной за час работы, за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов);

✓ работу в выходные и нерабочие праздничные дни - не менее чем в двойном размере;

✓ сверхурочную работу за первые два часа в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Переработка рабочего времени воспитателей, вследствие неявки сменяющего работника является сверхурочной работой;

✓ совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ и выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, с оплатой по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

✓ руководителям и работникам Учреждений, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, надбавка к должностному окладу за работу со сведениями, имеющими степень секретности*:

«секретно» при оформлении допуска с проведением проверочных мероприятий - 10-15%;

Заместители руководителя Учреждения, помимо основной работы, вправе осуществлять преподавательскую работу на условиях почасовой оплаты в том

же Учреждении, но не более 360 часов в год на условиях совмещения.

Преподавательская работа указанным лицам предоставляется при условии, если преподаватели, для которых данное Учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

Выполнение заместителями руководителя Учреждения дополнительной работы по совмещению разрешается в случаях замены временно отсутствующего специалиста по основной деятельности по решению руководителя Учреждения.

Надбавка руководителю учреждения, его заместителю и руководителям структурных подразделений за квалификационную категорию устанавливается в размере от 9 до 18% включительно от должностного оклада.

3.2 Доплаты за особенности деятельности отдельных видов учреждений и отдельных категорий работников:

Типы и виды учреждений, классов и групп, условия выполнения работ	Категории работников	Размер доплаты, в % от оплаты по должностному окладу (окладу)
Учреждения, имеющие общежития учреждений профессионального образования	Руководители, работники общежития	15

3.3. Доплаты за выполнение работ, не входящих в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с образовательным процессом:

➤ за проверку письменных работ по русскому языку и математике - доплата устанавливается в процентном соотношении от оклада работника, количества учебных часов и наполняемости класса (пропорционально количеству обучающихся с учетом действующих норм СанПиН);

➤ за кураторство - 45 руб. за каждого обучающегося (студента), из средств бюджета¹;

➤ наряду с ранее установленными выплатами за кураторство устанавливается дополнительная выплата в размере 5 тысяч рублей. Педагогическому работнику, осуществляющему функции куратора одновременно в двух и более группах, ежемесячное денежное вознаграждение выплачивается в установленном размере за каждую группу, но не более 2-х выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику

➤ за заведование кабинетом учебной дисциплины - 5% от должностного оклада по основной должности;

¹ Доплата за классное руководство устанавливается из расчета не менее 1 000 рублей в месяц в группе с наполняемостью 25 человек. Размер доплаты рассчитывается пропорционально численности обучающихся, но не может устанавливаться ниже размера доплаты, предусмотренного постановлением Губернатора Новосибирской области от 16.02.2009 г. №52 «О выплате вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам государственных образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования Новосибирской области».

➤ за заведование учебной лабораторией (мастерской, участком в учебно-производственных мастерских) – 10% от должностного оклада по основной должности;

➤ за руководство кафедрой - до 50% от должностного оклада по основной должности в зависимости от направленности деятельности кафедры, численного состава преподавателей и совместителей;

➤ за выполнение работы, непосредственно связанной с образовательным процессом, не входящей в аудиторную нагрузку - доплата устанавливается в абсолютном размере или в процентном соотношении от оклада, ставки заработной платы работника с учетом объема работы:

- кружковую работу;
- за организацию и проведение соревнований;
- другую педагогическую деятельность.

При наличии оснований в течение учебного года вносятся изменения в Положение о системе оплаты труда Учреждения по порядку и размеру выплат из специальной части с письменным уведомлением работника не позднее, чем за два месяца с указанием причин и оснований изменений с заключением дополнительного соглашения к трудовому договору.

Размеры компенсационных выплат не могут быть ниже, а условия их осуществления не должны быть ухудшены по сравнению с размерами и условиями, установленными федеральным законодательством и законодательством Новосибирской области, областным отраслевым соглашением, данным Положением. При определении размеров компенсационных выплат работниками Учреждения и условий их осуществления учитывается мнение выборного профсоюзного органа работников Учреждения.

Размер компенсационных выплат конкретному работнику устанавливается приказом руководителя Учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом в пределах фонда оплаты труда.

4. Виды выплат стимулирующего характера

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- надбавки за ученую степень, ученое звание;
- надбавки за почетное звание;
- надбавки за качественные показатели эффективности деятельности работников Учреждения;
- продолжительность непрерывной работы;
- премии по итогам календарного периода;
- премии за выполнение важных и особо важных заданий;
- стимулирующая выплата за квалификационную категорию педагогическим работникам назначается однократно при прохождении аттестации на первую или высшую категорию в размере 50% от должностного оклада.

Стимулирующие выплаты устанавливаются в пределах фонда оплаты труда и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

4.2. Стимулирующая выплата за квалификационную категорию педагогическим работникам, руководителям, заместителям руководителя, руководителям структурных подразделений может быть назначена однократно при прохождении аттестации на первую или высшую категорию.

4.3. Стимулирующие надбавки за ученую степень устанавливаются от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы в размере:

- ✓ кандидат наук - от 8 до 16 %;
- ✓ доктор наук - от 8 до 20%.

Стимулирующие надбавки за ученое звание доцента, профессора устанавливаются в размере 10% от должностного оклада, ставки заработной платы.

4.4. Стимулирующая надбавка за почетные звания, нагрудные знаки и другие отличия устанавливается от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы устанавливаются работникам, имеющим:

4.4.1 Почетные звания: «Ветеран сферы воспитания и образования», «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник науки и техники Российской Федерации», «Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации», «Народный учитель», «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель», «Заслуженный работник профтехобразования», «Заслуженный мастер профтехобразования», «Заслуженный тренер», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный мастер спорта», «Мастер спорта международного класса», «Мастер спорта России международного класса», «Мастер спорта России», «Гроссмейстер России», «Гроссмейстер по шахматам (шашкам)», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный деятель искусств», «Народный артист», «Заслуженный артист», «Народный врач», «Заслуженный врач», «Заслуженный работник торговли», медаль Л.С. Выгодского и другие почетные звания, соответствующие профилю выполняемой работы, устанавливаются в размере до 25%;

4.4.2. Нагрудные знаки: «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации», «За милосердие и благотворительность», «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник науки и техники Российской Федерации», «Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации», «Отличник народного просвещения», «Отличник профессионально-технического образования», «Почетный работник жилищно-коммунального хозяйства России», «Почетный работник лесного хозяйства»,

«Почетный работник транспорта России», «Почетный радист», «Отличник профессионально-технического образования СССР», «Отличник геодезии и картографии», «Отличник физической культуры», «Отличник профессионально-технического образования РСФСР», «медалью К.Д. Ушинского» и другие, соответствующие профилю выполняемой работы, устанавливаются в размере до 20%;

4.4.3. Нагрудные знаки «За развитие научно-исследовательской работы студентов», устанавливаются в размере до 15%;

4.4.4. Государственные награды: медаль ордена «За заслуги перед Отечеством» I, II степени, знак отличия «За безупречную службу» и другие государственные награды, устанавливаются в размере до 25%;

4.4.5. Почетную грамоту Президента Российской Федерации, Министерства просвещения Российской Федерации, отраслевых Министерств РФ, устанавливаются в размере до 15%;

4.4.6. Знак отличия Министерства просвещения Российской Федерации «Отличник просвещения» устанавливается в размере от 25% до 50%.

4.4.7. Благодарность Президента Российской Федерации и благодарность Министерства просвещения Российской Федерации устанавливается в размере от 5% до 10%.

4.5. При наличии у работника права на выплату надбавки по основаниям пунктов 4.4.1. - 4.4.7., надбавка устанавливается по одному из оснований по выбору на основании письменного заявления работника.

4.6. Надбавка за продолжительность непрерывной работы устанавливается работникам Учреждения один раз в квартал в следующих размерах:

- ✓ от 5 до 10 лет - 5 %;
- ✓ от 10 до 20 лет - 10 %;
- ✓ от 20 лет и более - 20 % от должностного оклада работника Учреждения.

4.7. Качественные показатели эффективности деятельности работников Учреждения устанавливаются по каждой должности и профессии с учетом достижения целей и показателей эффективности деятельности учреждения и должны быть направлены на эффективное выполнение их должностных (профессиональных) обязанностей, а также должны быть проверяемы, измеримы (*Приложение №1*).

4.7.1. Конкретные размеры надбавки за качественные показатели эффективности деятельности работнику Учреждения определяются решением созданной в Учреждении комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам, действующей согласно Положению о комиссии по распределению стимулирующих выплат (далее - Комиссия).

Размер стимулирующих выплат (надбавок) за качественные показатели деятельности, установленный конкретному работнику, не может превышать предусмотренный настоящим Положением максимальный размер выплат по занимаемой работником должности (профессии).

Решение о выплате стимулирующих выплат (надбавок) конкретному

работнику оформляется приказом руководителя Учреждения на основании протокола Комиссии.

Порядок формирования и порядок работы Комиссии регулируется отдельным положением, утверждаемым руководителем Учреждения.

В компетенцию Комиссии входит оценка материалов по самоанализу деятельности работников в соответствии с критериями за качественные показатели эффективности деятельности (*Приложение №1*).

4.7.2. Выплаты стимулирующего характера за качественные показатели деятельности работникам Учреждения не устанавливаются или их размер снижается по следующим основаниям:

- невыполнение (срыв выполнения) приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя Учреждения или заданий руководителей структурных подразделений;
- наличие чрезвычайных происшествий в течение отчетного квартала (при наличии вины работника);
- совершение дисциплинарного проступка (неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей);
- случаи травматизма обучающихся по вине работника;
- ухудшение качества работы, повлекшее нарушение деятельности структурного подразделения или Учреждения;
- нарушения Правил внутреннего трудового распорядка Учреждения, техники безопасности.

Основанием для отмены стимулирующих выплат за качественные показатели деятельности или снижение их размера является представление руководителя структурного подразделения Учреждения (непосредственного руководителя работника).

4.8. Премии по итогам календарного периода.

По результатам выполнения качественных показателей эффективности деятельности работника, ему устанавливается премия по итогам календарного периода в соответствии с порядком, установленным пунктом **4.7.1**.

4.9. Премии за выполнение важных и особо важных заданий.

Руководитель Учреждения вправе производить единовременное премирование работников Учреждения за выполнение важных и особо важных заданий в пределах фонда оплаты труда.

К категории важных и особо важных заданий относятся:

- оперативное выполнение на высоком профессиональном уровне конкретных поручений и заданий руководителя Учреждения, реализация которых: имеет важное значение для Учреждения;
- достижение высоких конечных результатов органом местного самоуправления в результате внедрения новых форм и методов работы;
- разработка и реализация особо значимых, важных для Учреждения проектов;
- большая организаторская работа по подготовке и проведению

мероприятий;

- иные действия, направленные на развитие Учреждения.

Степень важности выполняемых заданий и поручений определяется руководителем Учреждения.

Премирование за выполнение важных и особо важных заданий производится персонально в отношении каждого работника и носит единовременный характер.

При принятии решения о выплате работнику премии за выполнение важных и особо важных заданий учитывается:

- успешное выполнение важных и особо важных заданий;
- своевременное и качественное исполнение работником поручений руководителя Учреждения и должностной инструкции;
- качество работы с документами и поручениями руководителя Учреждения, использование новых форм и методов работы, позитивно отразившихся на результатах деятельности;
- личный вклад (степень участия) работника в обеспечение выполнения целей и задач, возложенных на Учреждение;
- степень сложности выполнения работником заданий, эффективность достигнутых результатов за определенный период работы;
- оперативность и профессионализм работника в решении вопросов, входящих в его компетенцию.

Максимальный размер премии за выполнение важных заданий составляет 200% должностного оклада.

Максимальный размер премии за выполнение особо важных заданий не ограничен. Конкретный размер премий устанавливается приказом руководителя Учреждения.