

государственное бюджетное учреждение
Ненецкого автономного округа
«Ненецкий региональный центр развития образования»

ПРИКАЗ

от 20 декабря 2019 г. № 1079
г. Нарьян-Мар

«Об изложении Положения об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения Ненецкого автономного округа «Ненецкий региональный центр развития образования» в новой редакции»

На основании приказа Департамента образования, культуры и спорта Ненецкого автономного округа от 30.09.2016 № 85 (с изменениями внесенными приказами Департамента образования, культуры и спорта Ненецкого автономного округа от 19.12.2016 № 98, от 06.02.2017 № 3, от 09.01.2018 № 1, от 04.05.2018 № 21, от 19.07.2018 № 35, от 27.03.2019 № 35, от 26.07.2019 № 64, от 22.11.2019 № 84)

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Положение об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения Ненецкого автономного округа «Ненецкий региональный центр развития образования» изложить в новой редакции.
2. Делопроизводителю Смирновой А.А. ознакомить всех работников ГБУ НАО «НРЦРО» под роспись.
3. Настоящий приказ вступает в силу с 1 января 2020 года.

Директор ГБУ НАО «НРЦРО»



О.Ю. Козицина

УТВЕРЖДЕНО

Приказом директора

ГБУ НАО «НРЦРО»

от 20 декабря 2019 г. № 1079

О.Ю. Козицина



Положение об оплате труда работников
государственного бюджетного учреждения Ненецкого автономного округа
«Ненецкий региональный центр развития образования»

I. Общие положения

1. Настоящее положение об оплате труда государственного бюджетного учреждения Ненецкого автономного округа «Ненецкий региональный центр развития образования» (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, законом Ненецкого автономного округа от 30.10.2004г. № 522-оз «Об оплате труда работников государственных учреждений Ненецкого автономного округа», постановлением Администрации Ненецкого автономного округа от 11.08.2016г. № 260-п «О совершенствовании систем оплаты труда работников государственных учреждений Ненецкого автономного округа» (далее – постановление Администрации Ненецкого автономного округа от 11.08.2016г. № 260-п), приказом Департамента образования, культуры и спорта Ненецкого автономного округа (далее – Департамент образования) от 30.09.2016г. №85 и определяет условия оплаты труда работников государственного бюджетного учреждения Ненецкого автономного округа «Ненецкий региональный центр развития образования» (далее – Учреждение).

2. Понятия и термины, используемые в Положении, применяются в соответствии со значениями понятий и терминов, определенными Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Ненецкого автономного округа, содержащими нормы трудового права.

3. Положение устанавливает систему оплаты труда работников, включающую в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, профессиональных квалификационных групп, утверждаемых

федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, Указов Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 01.06.2012 №761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 – 2017 годы» и от 28.12.2012 № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей» в части оплаты труда работников бюджетной сферы, положений Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р.

4. Положение утверждается директором Учреждения с учетом мнения коллективного собрания работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации, вводится в действие приказом по Учреждению и распространяется на всех работников Учреждения.

5. Штатное расписание Учреждения утверждается директором Учреждения по согласованию с Департаментом образования и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного Учреждения.

6. В структуре фонда оплаты труда Учреждения (без учета районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях) не менее 60 процентов фонда должно направляться на выплаты по должностным окладам (тарифным ставкам) работников учреждения.

7. Оплата труда директора и работников Учреждения осуществляется в пределах средств, выделенных на оплату их труда.

Во всех случаях, упомянутых в Положении, когда доплаты и надбавки компенсационного и стимулирующего характера к должностным окладам (тарифным ставкам) работников учреждения, предусматриваются в процентах, абсолютный размер каждой доплаты и надбавки компенсационного и стимулирующего характера исчисляется из должностного оклада (тарифной ставки) без учета других доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера, за исключением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, порядок применения которых для расчета заработной платы работников устанавливается Трудовым кодексом Российской Федерации.

8. Директору, заместителям директора, главному бухгалтеру и иным работникам Учреждения один раз в год выплачивается материальная помощь к отпуску в размере, установленном Администрацией Ненецкого автономного округа.

Выплата материальной помощи в первый год работы в Учреждении осуществляется пропорционально полным месяцам, прошедшим с даты приема работника на работу до окончания календарного года.

Материальная помощь к отпуску не включается в расчет средней заработной платы.

9. Работникам Учреждения может быть оказана иная материальная помощь в пределах экономии фонда оплаты труда, в связи с:

- 1) заключением брака – не более 5000 рублей;
- 2) рождением ребенка – не более 10 000 рублей;
- 3) смертью близкого родственника (родители, дети, муж (жена), родные братья и сестры) – не более 25 000 рублей;
- 4) календарными праздниками - не более 5 000 рублей
- 5) профессиональными праздниками – не более 10 000 рублей;
- 6) в связи с юбилеем, начиная с 50 лет и каждые 5 лет – не более 25 000 рублей.

Решение об оказании иной материальной помощи и ее конкретных размерах принимает департамент образования – в отношении директора Учреждения, директор Учреждения – в отношении иных работников, на основании письменного заявления с указанием причин, подтвержденных необходимыми документами, в соответствии с локальным нормативным актом учреждения.

10. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени.

Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, замещаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

11. Работа по совместительству директора Учреждения в другом учреждении может иметь место только с разрешения руководителя Департамента образования, в отношении иных работников Учреждения с разрешения директора Учреждения.

II. Порядок установления должностных окладов (тарифных ставок) работников Учреждения

11. Должностные оклады работников устанавливаются директором Учреждения по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих (профессий рабочих) в порядке, определенном постановлением Администрации Ненецкого автономного округа от 11.08.2016 № 260-п «О совершенствовании систем оплаты труда работников государственных учреждений Ненецкого автономного округа» и в соответствии с приказом Департамента образования от 30.09.2016 № 85 «Об оплате труда работников государственных организаций, подведомственных Департаменту

образования, культуры и спорта Ненецкого автономного округа».

12. Размеры должностных окладов (тарифных ставок) по должностям, отнесенным к первому квалификационному уровню последующей профессиональной квалификационной группы должны быть больше размеров должностных окладов (тарифных ставок) по должностям, отнесенным к последнему квалификационному уровню предыдущей профессиональной квалификационной группы.

При установлении размеров должностных окладов (тарифных ставок) работников не допускается установление по должностям (профессиям), входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, различных размеров должностных окладов (тарифных ставок), а также установление диапазона размеров должностных окладов (тарифных ставок) по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп или по должностям (профессиям) работников с равной сложностью труда (Приложение № 1).

III. Выплаты компенсационного характера, порядок и условия их установления

13. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их применения устанавливаются, локальными нормативными актами Учреждения в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Ненецкого автономного округа, содержащими нормы трудового права, Перечнем видов выплат компенсационного и стимулирующего характера в государственных учреждениях Ненецкого автономного округа, утвержденным Департаментом образования.

14. Размеры выплат компенсационного характера (за исключением выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями) устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу (тарифной ставке) или в абсолютном значении, если иное не установлено законодательством Российской Федерации и Ненецкого автономного округа.

Размер и порядок применения выплат компенсационного характера работникам, занятым в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент, надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях), устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации и Ненецкого автономного округа.

15. В Учреждении устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

1) выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации;

2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими

условиями в размерах определенных в соответствии с законом Ненецкого автономного округа от 06.01.2005 № 551-оз «О гарантиях и компенсациях лицам, работающим в организациях, финансируемых за счет средств окружного бюджета, а также лицам, получающим стипендии за счет средств окружного бюджета»;

3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных в том числе:

за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной договором, работнику производится доплата в соответствии со статьями 151 Трудового кодекса Российской Федерации;

за сверхурочную работу выплата устанавливается в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации;

за работу в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни выплата устанавливается в соответствии со статьями 153, 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

4) выплата за работу в психолого-медико-педагогических комиссиях, логопедических пунктах устанавливается в размере от 1 до 20 процентов от должностного оклада (тарифной ставки).

16. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

17. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными) условиями труда, устанавливаются или отменяются в результате проведения специальной оценки условий труда, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации или Ненецкого автономного округа.

Директор Учреждения обеспечивает проведение специальной оценки условий труда с целью обеспечения безопасных условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда, и сокращения количества рабочих мест, которые таким требованиям не соответствуют.

IV. Выплаты стимулирующего характера, порядок и условия их установления

18. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их применения устанавливаются Положением, локальными нормативными актами Учреждения в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного и стимулирующего характера в государственных учреждениях Ненецкого автономного округа, утвержденным Департаментом образования, показателями и критериями оценки деятельности работников, утверждаемыми Учреждением, и закрепленными в Положении (Приложение

2).

Перечень стимулирующих выплат, установленный Учреждением, должен отвечать целям и задачам, определенным уставом Учреждения, а также показателям эффективности его деятельности.

19. Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу или в абсолютном значении.

20. В Учреждении устанавливается перечень видов выплат стимулирующего характера, в том числе:

1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ;

2) выплаты за стаж работы;

3) премиальные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, год);

4) премиальная выплата за выполнение особо важных и сложных работ;

5) выплаты за наличие ученых степеней, почетных званий;

6) выплаты молодым специалистам;

7) выплаты за высокое профессиональное мастерство (категории, классность);

21. Основанием начисления выплат за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ служат индивидуальные показатели работы конкретного работника.

Система факторов, служащих основанием для назначения указанных выплат, формируется для разных категорий работников с учетом выполняемой работы различных категорий сотрудников.

Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ устанавливаются работникам на определенный период сроком (один месяц) в пределах финансового года приказом директора Учреждения в соответствии с оценкой результативности профессиональной деятельности работников за прошедший период согласно установленным показателям и критериям оценки деятельности работников (Приложение 2).

Конкретный размер выплат определяется в процентном отношении к должностному окладу (тарифной ставке) в соответствии с Положением в размере до 50 процентов и дополнительно до 50 процентов от должностного оклада (тарифной ставки) по решению Комиссии об оплате труда при наличии экономии фонда оплаты труда.

Основанием для издания приказа об установлении указанных выплат является решение Комиссии по установлению доплат.

Решение об установлении выплат за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ может быть отменено или изменено до истечения установленного периода ее выплаты в случае снижения результативности профессиональной деятельности работника,

подтвержденной объективными показателями. Отмена (изменение) указанного решения оформляется приказом директора Учреждения.

22. Назначение стимулирующей выплаты за стаж работы педагогической работы педагогическим работникам Учреждения, осуществляющих образовательную деятельность осуществляются с учетом фактической продолжительности рабочего времени (ставки заработной платы), и особенностей включения отдельных периодов работы в стаж работы педагогических работников, определенных Приложением № 3 приказу Департамента образования от 30.09.2016 № 85 осуществляется в размере:

- при стаже от 3 до 8 лет – от 1 до 15 процентов от ставки заработной платы;
- при стаже от 8 до 15 лет – от 2 до 20 процентов от ставки заработной платы;
- при стаже от 15 до 20 лет – от 3 до 25 процентов от ставки заработной платы;
- при стаже свыше 20 лет – от 4 до 30 процентов от ставки заработной платы.

Назначение стимулирующей выплаты за стаж работы в бюджетной сфере работникам учреждения, за исключением руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера, осуществляется в размере:

- при стаже от 1 до 5 лет – от 1 до 10 процентов от должностного оклада;
- при стаже от 5 до 10 лет – от 2 до 15 процентов от должностного оклада;
- при стаже от 10 до 15 лет – от 3 до 20 процентов от должностного оклада;
- при стаже свыше 15 лет - от 4 до 30 процентов от должностного оклада;

Назначение стимулирующих выплат за стаж педагогической работы, за стаж работы в бюджетной сфере осуществляется только по основному месту работы.

Стимулирующая выплата за стаж работы директору Учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру не устанавливается.

23. Основанием начисления премиальных выплат по итогам работы (месяц, квартал, год), за выполнение особо важных и сложных работ служат экономические показатели в целом по бюджетному учреждению и показатели, достигнутые при выполнении государственного задания.

Примерный перечень нарушений, при наличии которых премиальные выплаты не назначаются:

- 1) недостижение целевых показателей государственного задания;
- 2) невыполнение должностных обязанностей;
- 3) ухудшение качества оказываемой услуги;
- 4) нарушение санитарно-эпидемиологического режима и техники

безопасности;

5) наличие обоснованных устных или письменных жалоб;

6) необеспечение сохранности имущества;

7) при наличии нарушений трудовой или исполнительской дисциплины, фактов недобросовестного исполнения должностных обязанностей, а также наличия дисциплинарного взыскания в отчетном месяце, в том числе:

- прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);

- появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории Учреждения, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

- разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;

- совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;

- установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий.

Премияльные выплаты не назначаются в том расчетном периоде, в котором допущено упущение в работе.

Премияльные выплаты в отношении заместителей директора Учреждения, главного бухгалтера, подчиненных директору Учреждения непосредственно, осуществляются по решению директора Учреждения.

24. Работникам Учреждения устанавливается доплата к должностным окладам за наличие ученой степени, соответствующей профилю деятельности учреждения: кандидат наук – в размере не менее пятисот рублей, доктор наук – в размере не менее одной тысячи рублей, с применением районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Работникам учреждения, имеющим знаки «Почетный работник», «Отличник народного просвещения», правительственные награды, соответствующие направлению деятельности Учреждения, устанавливается

поощрительная надбавка за наличие почетного знака, правительственной награды в размере от 1 до 20 % процентов от должностного оклада.

Лицам, имеющим право на выплату нескольких доплат или надбавок, предусмотренных настоящим пунктом, устанавливается доплата или надбавка за одну такую ученую степень, почетное звание, правительственную награду.

25. Выплаты молодым специалистам осуществляются в размере не менее 3 процентов, а окончившим профессиональную образовательную организацию или образовательную организацию высшего образования с отличием – не менее 4 процентов должностного оклада.

Под молодыми специалистами в настоящем пункте понимаются лица в возрасте до тридцати лет, получившие среднее профессиональное или высшее образование по направлению деятельности бюджетной организации, и принятым на работу по полученной профессии, специальности или направлению подготовки.

Указанные выплаты устанавливаются по основному месту работы сроком на три года со дня заключения трудового договора, за исключением следующих случаев:

молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания образовательной организации, выплата устанавливается со дня заключения трудового договора до истечения трех лет после окончания образовательной организации;

молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания образовательной организации в связи с беременностью и родами, уходом за ребенком до достижения им возраста трех лет, призывом на военную службу или направлением на альтернативную гражданскую службу, в связи с временной нетрудоспособностью, невозможностью трудоустройства по полученной специальности при условии регистрации в качестве безработных в органах службы занятости населения, выплата устанавливается сроком на три года со дня заключения трудового договора при условии представления документов, подтверждающих указанные периоды, и трудоустройства в течение трех месяцев после их окончания. В случае, если молодой специалист приступил к работе по истечении трех месяцев после окончания указанных периодов, выплата устанавливается со дня заключения трудового договора до истечения трех лет после окончания указанных периодов;

молодым специалистам, которым указанная надбавка не была установлена до введения в бюджетной организации новой системы оплаты труда, предусмотренной настоящим Положением об оплате труда, выплата устанавливается со дня введения новой системы оплаты труда до истечения трех лет со дня заключения трудового договора.

Выплата молодым специалистам прекращается при достижении ими возраста 30 лет.

Выплата молодым специалистам осуществляется только по основному месту работы.

26. Выплата за наличие квалификационной категории педагогическим

работникам устанавливается:

- за 1 квалификационную категорию – в размере от 0,5 до 5 процентов ставки заработной платы;

- за высшую квалификационную категорию – в размере от 1 до 10 процентов ставки заработной платы.

27. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных средств на оплату труда работников, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников:

- работникам, непосредственно подчиненных директору Учреждения – по решению директора Учреждения;

- работникам, подчиненных заместителям директора - по представлению заместителей директора;

- остальным работникам, занятых в структурных подразделениях, - по представлению руководителя структурного подразделения.

При отсутствии или недостаточном объеме соответствующих (бюджетных и/или внебюджетных) финансовых средств директор Учреждения вправе приостановить выплаты стимулирующего характера, уменьшить либо отменить их выплату.

28. Распределение стимулирующего фонда оплаты труда осуществляется Комиссией по установлению доплат под руководством директора Учреждения.

29. Распределение стимулирующих надбавок, премий и других мер материального стимулирования производится в пределах фонда оплаты труда работников Учреждения.

31. Увеличение стимулирующей части осуществляется через такие меры, как:

- оптимизация соотношения численности основного и прочего персонала;

- оптимизация штатной численности с учетом принципа достаточности численного состава работников для гарантированного выполнения функций, задач и объемов работ, в том числе и посредством повышения уровня оснащенности рабочих мест и квалификации работников;

- оптимизация структуры и уровня расходов на содержание аппарата управления;

- передача непрофильных функций на аутсорсинг;

- обоснованное снижение расходов на выплаты компенсационного характера.

V. Условия оплаты труда директора, заместителей директора и главного бухгалтера Учреждения

32. Условия и размер оплаты труда директора Учреждения закрепляются в трудовом договоре, заключенном между Департаментом образования и директором Учреждения, заместителей директора и главного

бухгалтера Учреждения - в трудовом договоре, заключенном между Учреждением и работником после согласования с Департаментом образования.

33. Заработная плата директора, заместителя директора и главного бухгалтера Учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

34. Размер должностного оклада директора Учреждения определяется в соответствии с Размерами должностных окладов руководителей учреждений в зависимости от отнесения государственных организаций Ненецкого автономного округа к группам по оплате труда руководителей учреждений, утвержденными Администрацией Ненецкого автономного округа.

Отнесение бюджетных организаций к группам по оплате труда руководителей учреждений определяется на основании Порядка отнесения государственных учреждений Ненецкого автономного округа к группам по оплате труда руководителей учреждений, утвержденных постановлением Администрации Ненецкого автономного округа от 11.08.2016 № 260-п.

35. Директор Учреждения может иметь заместителей по основным направлениям деятельности, для реализации которых создано Учреждение.

Число заместителей директора Учреждения определяется в соответствии с постановлением Администрации Ненецкого автономного округа от 11.08.2016 № 260-п.

36. Должностные оклады заместителей директора и главного бухгалтера Учреждения устанавливаются директором на 10 – 30 процентов ниже должностного оклада директора Учреждения по согласованию с Департаментом образования.

37. Выплаты компенсационного характера для директора Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу заработной платы или в абсолютном значении, если иное не установлено законодательством Российской Федерации или Ненецкого автономного округа.

Размер и порядок применения выплат компенсационного характера работникам, занятым в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент, надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях), устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации и Ненецкого автономного округа.

38. Департамент образования устанавливает для директора подведомственного Учреждения выплаты стимулирующего характера - ежеквартальные премии - с учетом исполнения установленных показателей эффективности работы Учреждения.

Показатели эффективности деятельности директора Учреждения утверждаются распорядительным актом Департамента образования.

39. Директору Учреждения за организацию деятельности, приносящей доход, за счет средств от приносящей доход деятельности может выплачиваться премия в размере до 5 процентов, но не более 3 должностных

окладов в год с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Порядок выплаты премии определяется нормативным правовым актом Департамента образования.

40. Директору Учреждения устанавливается доплата к должностному окладу за наличие ученой степени, соответствующей профилю деятельности учреждения: кандидат наук - в размере двух тысяч рублей, доктор наук - в размере трех тысяч рублей, с применением районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям.

Директору Учреждения устанавливается доплата к должностным окладам за наличие почетного звания по профилю работы учреждения в размере, установленном Департаментом образования.

Директору Учреждения, имеющего несколько ученых степеней и (или) почетных званий устанавливается доплата за одну такую ученую степень или почетное звание.

Другие виды выплат стимулирующего характера директору Учреждения не устанавливаются и не выплачиваются.

41. Заместителям директора, главному бухгалтеру Учреждения выплаты стимулирующего характера - ежеквартальные премии - устанавливаются директором Учреждения с учетом общих результатов работы Учреждения и установленных показателей деятельности работников. Ежеквартальные премии начисляются не позднее 15-го числа месяца, следующего за отработанным кварталом и выплачиваются в сроки выплаты заработной платы, установленные приказом по Учреждению.

42. Заместителям директора, главному бухгалтеру Учреждения за участие в организации деятельности, приносящей доход, за счет средств от приносящей доход деятельности может выплачиваться премия в размере до 3 процентов, но не более 2 должностных окладов в год с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

43. Заместителям директора, главному бухгалтеру Учреждения устанавливается доплата к должностным окладам за наличие ученой степени, соответствующей профилю деятельности Учреждения: кандидат наук - в размере двух тысяч рублей, доктор наук - в размере трех тысяч рублей, с применением районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям.

Заместителям директора, главному бухгалтеру Учреждения устанавливается доплата к должностным окладам за наличие почетного звания по профилю работы такого учреждения в размере, установленном Департаментом образования.

Заместителям директора, главному бухгалтеру Учреждения, имеющего несколько ученых степеней и (или) почетных званий, перечисленных в

настоящем пункте, устанавливается доплата за одну такую ученую степень или почетное звание.

Другие виды выплат стимулирующего характера заместителям директора и главному бухгалтеру Учреждения не устанавливаются и не выплачиваются.

VI. Формирование фонда оплаты труда

44. Фонд оплаты труда Учреждения формируется на финансовый год исходя из объема субсидий, поступающих из окружного бюджета Ненецкого автономного округа, средств, поступающих от приносящей доход деятельности, в соответствии с порядком формирования фонда оплаты труда работников бюджетной организации, утвержденным постановлением Администрации Ненецкого автономного округа.

VII. Заключительные положения

45. Настоящее Положение об оплате труда вступает в силу с 1 января 2020 года.

46. Сотрудники Учреждения должны быть ознакомлены под роспись с настоящим Положением об оплате труда.

Размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам должностей работников образования.

	Наименование должностей работников, профессий рабочих, квалификационные уровни	Установленный с 01.08.2019 г. размер оклада.
I. Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования		
2. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
2.2.	2 квалификационный уровень:	
	Социальный педагог	14 412,94
2.3.	3 квалификационный уровень:	
	Методист Педагог-психолог	14 629,68
2.4.	4 квалификационный уровень:	
	Учитель-дефектолог Учитель-логопед	14 954,78

Размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам должностей медицинских работников.

	Наименование должностей работников, профессий рабочих, квалификационные уровни	Установленный с 01.08.2019 г. размер оклада.
III. Профессиональные квалификационные группы должностей медицинских работников		
2. Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры»		
2.1.	2 квалификационный уровень:	
	Врач-специалист	14 629,68

Размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих.

	Наименование должностей работников, профессий рабочих, квалификационные уровни	Установленный с 01.08.2019 г. размер оклада.
1. Профессионально-квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»		
1.1.	1 квалификационный уровень:	

	Делопроизводитель	9 102,91
2. Профессионально-квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»		
2.2.	2 квалификационный уровень:	
	Заведующий хозяйством	9 753,12
3. Профессионально-квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
3.1.	1 квалификационный уровень:	
	Бухгалтер Системный администратор Инженер Библиотекарь	11 703,74
3.3.	3 квалификационный уровень:	
	Юрисконсульт	13 220,90
3.5.	5 квалификационный уровень:	
	Заместитель главного бухгалтера	16 038,46
4. Профессионально-квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»		
4.1.	1 квалификационный уровень:	
	Начальник отдела	16 255,20

Размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам общепромышленных профессий рабочих

№	Профессионально-квалификационная группа общепромышленных профессий рабочих	Установленный с 01.08.2019 г. размер оклада.
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»		
1.1.	1 квалификационный уровень:	
	Сторож Уборщик служебных помещений Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	8 127,60

**Показатели эффективности деятельности
методистов отдела методического сопровождения профессионального развития педагогов ГБУ НАО «Ненецкий региональный центр
развития образования»
2020 год**

Критерии	Показатели эффективности деятельности	Оценка в баллах	Заполнять в этой графе	Самооценка в баллах	Оценка руководителя в баллах
1. Обеспечение методического сопровождения образовательного процесса	<p>Интенсивность и высокие результаты работы</p> <p>1.1. Сопровождение (курирование) инновационных (пилотных) площадок, Дорожных карт, организованных на базе образовательных организаций (план работы, программа), участие в исследовательской и экспериментальной деятельности</p> <p>1.2. Издание методической продукции (по решению методического совета)</p> <p>1.3. Участие в организации и проведении учебно-методических семинаров, мастер-классов, круглых столов, проведение Декад, конференций и т.п. курирование курсов, не входящих в план работы Учреждения</p> <p>1.4. Методическое сопровождение участников конкурсов профессионального мастерства</p> <p>1.5. Чтение лекций на МО, семинарах, педсоветах, организованных на базе образовательных организаций, в том числе организованных коллегами-методистами.</p> <p>1.6. Обобщение и распространение передовых практик образовательных организаций НАО</p> <p>1.7 активное участие в проведении олимпиад, РПР, ВПР, НИКО</p>	<p>Оценка в баллах</p> <p>- нет, информация не предоставлена - 0 - ответственный за площадку – 5 - проведение мероприятий согласно плану - 5 - представление инновационных продуктов/систематическая работа в творческой лаборатории – 2 - публичное представление инновационных продуктов-4 (При наличии приказа, плана работы, отчета о проделанной работе) Максимальный балл - 10</p> <p>- методические рекомендации – 3 - пособия – 4 - анализы ВПР, РПР - 5 Максимальный балл – 12</p> <p>- информация не предоставлена - 0 - 1-2 мероприятия – 2 - 3 и более мероприятий – 3 + 2 – мероприятия регионального уровня Максимальный балл – 5</p> <p>- региональный уровень – 5 - всероссийский уровень – 5 Максимальный балл – 10</p> <p>1 тематическая лекция по разным темам – 3 2 лекции - 4 3 лекции - 5 Максимальный балл - 5</p> <p>Максимальный балл -4</p> <p>Максимальный балл -4</p>			

2. Уровень профессиональной культуры	2.1. Участие в мероприятиях профессионального мастерства (конкурсы, смотры, образовательные проекты, конференции и др. / очно-заочные формы участия) 2.2. Повышение квалификации (курсы, семинары, конференции, получение дополнительного профессионального образования, квалификации эксперта) 2.3. Участие в проектах, составление отчета по итогам мероприятия по поручению учредителя и по приказу Учреждения, не входящих в план работы 3.1. Информационное обеспечение деятельности методической службы, постоянное обновление информации	- информация не представлена - уровень У –1 - региональный уровень – 4 - всероссийский уровень – 3 - международный уровень – 2 + 3 за победу Максимальный балл – 7 при наличии подтверждающего документа Учитывается количество часов или Диплом профессиональной переподготовки Максимальный балл – 5 3 - работа в проекте +2 составление отчета Максимальный балл – 5 0 – 4 Максимальный балл – 4	
3. Информационная открытость	Выполнение особо важных заданий по поручению Учредителя и администрации учреждения	Максимальный балл – 10	
4. Дополнительные критерии			
Качество выполняемых работ			
1. Обеспечение высокого качества методического сопровождения образовательного процесса	1.1 Организация и проведение конференций, круглых столов, семинаров, совещаний, педагогических чтений и др. мероприятий, стоящих в плане работы на месяц. 1.2. Организация и проведение конкурсов (мероприятий) для педагогических работников/ обучающихся воспитанников), стоящих в плане работы на месяц.	3 - Пакет документов представлен своевременно 3 - Подготовка докладчиков (презентаций) 3 – тезисы (редактирование материалов, докладов) 2 – модератор секции / ведущий По итогам проведения мероприятия Максимальный балл - 11 3 Пакет документов представлен 2 Разработка Положения 1 – работа в оргкомитете 1 – работа в жюри По итогам проведения мероприятия Максимальный балл - 8 Максимальный балл - 100	
Общая сумма баллов			

* При наличии дисциплинарных взысканий за отчетный период Комиссия вправе уменьшить размер выплаты или отменить выплату. Комиссия принимает решение об изменении размера выплаты с учетом количества, тяжести дисциплинарных проступков и обстоятельств, при которых они были совершены

**Показатели эффективности деятельности работников
отдела РЦОКО ГБУ НАО «НРЦРО» на 2020 год**

Критерии	Показатели эффективности	Оценка в баллах	Самооценка	Оценка руководителя
Интенсивность и высокие результаты работы				
1. Обеспечение проведения оценочных процедур (РПР, ВПР, НИКО и др.)	1.1. Сопровождение оценочных процедур национального, всероссийского и(или) регионального уровня проводимые в ОО 1.2. Организация обучения специалистов привлекаемых на проведение оценочных процедур	10	0	0
2. Проведения государственной итоговой аттестации	2.1. Своевременное и корректное ведение РИС и ФИС 2.2. Сопровождение ГИА	10	0	0
3. Уровень профессиональной культуры	2.3. Документальное сопровождение работы специалистов привлекаемых на ГИА 3.1. Участие в апробациях новых оценочных процедур (вне плана мероприятий)	10	0	0
4. Информационная открытость	3.2. Участие в проведении мероприятий организованных ГБУ НРЦРО 3.3. Повышение квалификации (при наличии подтверждающих документов) 4.1. Информационное обеспечение деятельности РЦОИ 4.2. Подготовка документации для участия в оценочных процедурах 4.3. Проведение консультации со специалистами в ППЭ и ТОМ по организации и проведению оценочных процедур 4.4. Работа по составлению аналитических и статистических отчетов по итогам проведения оценочных процедур	4	0	0
		2	0	0
ИТОГО		4	0	0
		10	0	0
		10	0	0
		100 баллов	0	0

Показатели эффективности деятельности работников структурного подразделения ГБУ НАО «Ненецкий региональный центр развития образования» - Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи «ДАР» на 2020 год

1) ПСИХОЛОГО-МЕДИКО-ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ ПОМОЩЬ (ПМПК)

№ п/п	Показатели эффективности	Результат	Оценка в баллах
1. КРИТЕРИИ ИНТЕНСИВНОСТИ И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ			
1.1	<p>Руководство:</p> <ul style="list-style-type: none"> • методическим объединением специалистов сопровождения • консультативным пунктом и иными образованиями регионального уровня • руководство ПМПК <i>(при условии, что нет отдельной штатной единицы)</i> <p>Выполнение функций секретаря ПМПК (ведение регионального банка данных по учету детей с ОВЗ, в том числе детей-инвалидов, лиц с инвалидностью, с девиантным поведением, прошедших ПМПК; ведение электронной базы данных по детям; ведение архива ПМПК; обработка запросов сторонних организаций)</p>	приказ Учреждения	<p align="center"><u>20 баллов – 10 %</u></p> <p>* баллы устанавливаются за каждое руководство и суммируются.</p>
1.2	<p>Обобщение и распространение собственного психолого-педагогического опыта:</p> <ul style="list-style-type: none"> • проведение открытых уроков /занятий, тренингов, мастер – классов и др. • выступления на конференциях, семинарах, педагогических советах, методических объединениях и др. • наличие подтвержденных публикаций в изданиях различного уровня, в том числе интернет – публикации. 	справки, сертификаты, публикации, статьи, методические пособия, электронные ссылки	<p align="center"><u>до 10 баллов – 5 %</u></p> <p>* баллы устанавливаются за каждое из указанных мероприятий и суммируются * при наличии публикаций по одной и той же тематике баллы не суммируются * личный сайт педагога не учитывается</p>
1.3	<p>Интенсивность труда, связанная с:</p> <ul style="list-style-type: none"> • индивидуальные коррекционно-развивающие занятия/дополнительные обследования с составлением заключения учителя-логопеда/дефектолога/психолога <i>(за рамками деятельности, описанной в Порядке работы окружной ПМПК НАО и в Положении о ПМПК (утв. приказом Министерства образования и науки РФ от 20 сентября 2013 г. №</i> 	<p>* по запросу и заявлению родителей</p> <p>* по поручению Учредителя и (или) по приказу Учреждения</p>	<p align="center"><u>до 30 баллов – 15 %</u></p> <p>* учитывается количество проведенных мероприятий</p>

	<p>1082))</p> <ul style="list-style-type: none"> • выступление на родительском собрании городского/окружного уровнях • выступления на совещании, семинаре, педагогическом совете конференции городского/окружного уровнях • организация и чтение лекций на курсах повышения квалификации • наставническая работа (молодой педагог, новый сотрудник) / стажировка специалистов с других ОО НАО / практика студентов • непосредственное участие в разработке региональных / всероссийских нормативно-правовых документов (положение, порядок, регламент и др.) • участие в работе проектов, реализуемых совместно с социальными партнерами, не входящего в план работы специалиста • проведение мониторинговых исследований с приложением аналитической справки за отчетный период, не входящих в план работы Учреждения • участие в работе экспертных комиссий, групп (за исключением аттестации педагогов); жюри, олимпиад, конкурсов • написание рецензии на программу, научную статью, квалификационную работу • участие в работе межведомственных координационных советов, комиссий с личным выступлением и (или) подготовкой информации • участие в следственных экспериментах, в допросе несовершеннолетних в вечернее время / в выходные и праздничные дни 	<p>* по запросу сторонних организаций, при наличии приказа, распоряжения, информационного письма и т.п.</p> <p>*не менее 8 занятий/обследований в месяц</p>	
2. КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ (ПО ПЛАНУ РАБОТЫ ЗА МЕСЯЦ)			
2.1	<p><u>Организация и проведение мероприятий с личным участием (выступление) специалиста для:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • обучающихся/воспитанников: занятия по программе (не менее 2-4 в месяц в зависимости от возраста детей), классные часы • родителей/законных 	<p>* информация о проведении мероприятий представлена на сайте Учреждения, Вконтакте</p> <p>* пакет документов:</p>	<p><u>до 30 баллов – 15 %</u></p> <p>*учитывается количество проведенных мероприятий</p> <p>*учитывается степень участия в мероприятии:</p>

	<p>представителей: родительские собрания, групповые консультации</p> <ul style="list-style-type: none"> педагогических работников: семинары, педагогические чтения, педсоветы, конференции, конкурсы 	<p>приказ, положение, итоги мероприятия</p>	<p>ведущий/модератор/наличие личного выступления</p>
2.2	<p>Положительная оценка деятельности специалиста</p> <ul style="list-style-type: none"> наличие грамот, благодарностей, благодарственных писем, положительных отзывов родителей, руководителей Учреждений, педагогических сообществ положительные результаты/достижения в конкурсах, смотрах, соревнованиях, выставках, фестивалях саморазвитие – КПК, семинары, (по поручению Учредителя или Учреждения) 	<p>* отзывы направляются в Учреждение</p> <p>* наличие сертификатов, дипломов, грамот, свидетельств</p>	<p><u>до 10 баллов – 5 %</u></p>
<p>Общая сумма: Максимальный балл – 100</p>			

Показатели эффективности деятельности работников структурного подразделения ГБУ НАО «Ненецкий региональный центр развития образования» - Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи «ДАР» на 2020 год

ОТДЕЛ ПО РАБОТЕ С СЕМЬЕЙ

№ п/п	Показатели эффективности	Результат	Оценка в баллах
1. КРИТЕРИИ ИНТЕНСИВНОСТИ И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ			
1.1	<p><u>Руководство:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • методическим объединением специалистов сопровождения • консультативным пунктом и иными образованиями регионального уровня (клуб, школа, курсы и др. в соответствии с программой) 	приказ Учреждения	<u>20 баллов – 10 %</u>
	<ul style="list-style-type: none"> • координация деятельности методического объединения (при условии, если руководитель МО из другой организации) 		<u>5% (фиксировано)</u>
1.2	<p><u>Обобщение и распространение собственного психолого-педагогического опыта:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • проведение открытых уроков/занятий, тренингов, мастер-классов и др. • выступления на конференциях, семинарах, педагогических советах, методических объединениях и др. • наличие подтвержденных публикаций в изданиях различного уровня, в том числе интернет – публикации. 	справки, сертификаты, публикации, статьи, методические пособия, электронные ссылки	<u>до 10 баллов – 5 %</u> * при наличии публикаций по одной и той же тематике баллы не суммируются * личный сайт педагога не учитывается
1.3	<p><u>Интенсивность труда, связанная с:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • дополнительные коррекционно-развивающие занятия/консультации учителя-логопеда/дефектолога с обучающимися и их родителями за рамками основной деятельности (<i>не менее 8 занятий</i>) • выступления на родительском собрании городского/окружного уровня • выступления на совещании, семинаре, конференции городского/окружного уровня • организация и чтение лекций на курсах повышения квалификации • наставническая работа / стажировка специалистов с других ОО НАО / практика студентов • непосредственное участие в разработке региональных / всероссийских нормативно-правовых документов (положение, порядок, 	* заявление родителей * по поручению Учредителя и (или) по приказу Учреждения * по запросу сторонних организаций, при наличии приказа, распоряжения, информационного письма и т.п.	<u>до 30 баллов – 15 %</u>

1000



	<p>регламент и др.)</p> <ul style="list-style-type: none"> • участие в работе проектов, реализуемых совместно с социальными партнерами, не входящего в план работы специалиста • проведение мониторинговых исследований с приложением аналитической справки за отчетный период, не входящих в план работы Учреждения • участие в работе экспертных комиссий, групп (за исключением аттестации педагогов); жюри, олимпиад, конкурсов • написание рецензии на программу, научную статью, квалификационную работу • участие в работе межведомственных координационных советов, комиссий с личным выступлением и (или) подготовкой информации • диагностика детско-родительских отношений по запросу УМВД по НАО • участие в рейдах по линии КДН, УВД; участие в следственных экспериментах, в допросе несовершеннолетних в вечернее время / в выходные и праздничные дни 		
2. КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ (ПО ПЛАНУ РАБОТЫ ЗА МЕСЯЦ)			
2.1	<p>Организация и проведение мероприятий с личным участием (выступление) специалиста для:</p> <ul style="list-style-type: none"> • обучающихся/воспитанников: занятия по программе (не менее 2-4 в месяц в зависимости от возраста детей), классные часы • родителей/законных представителей: родительские собрания, групповые консультации • педагогических работников: семинары, педагогические чтения, конференции 	<p>* информация о проведении мероприятий представлена на сайте Учреждения, Вконтакте</p> <p>* пакет документов: приказ, положение, итоги мероприятия</p>	<p><u>до 30 баллов – 15 %</u></p> <p>* учитывается количество проведенных мероприятий</p> <p>* учитывается степень участия в мероприятии: ведущий/модератор/личное выступление</p>
2.2	<p>Положительная оценка деятельности специалиста</p> <ul style="list-style-type: none"> • наличие грамот, благодарностей, благодарственных писем, положительных отзывов родителей, руководителей Учреждений, педагогических сообществ • положительные результаты/достижения в конкурсах, смотрах, соревнованиях, выставках, фестивалях • саморазвитие – КПК, семинары (по поручению Учредителя или Учреждения) 	<p>* отзывы направляются в Учреждение</p> <p>* наличие сертификатов, дипломов, грамот, свидетельств</p>	<p><u>до 10 баллов – 5 %</u></p>
<p>Общая сумма: Максимальный балл – 100</p>			

100

