


СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного  
комитета МАУ ДО «ЦТТиП» НМР РТ

  
\_\_\_\_\_ Д.Д.Самсонова  
«29» 10 2019 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор МАУ ДО «ЦТТиП» НМР РТ

  
\_\_\_\_\_ М.А.Кирпичонок  
«29» 10 2019 г.



Локальный акт № 6.1.

## ПОЛОЖЕНИЕ О НСОТ

Рассмотрено на заседании общего  
собрания трудового коллектива  
Протокол № 1 от «29» 10 2019 г.

МАУ ДО «Центр технического творчества и профориентации» НМР РТ	Положение о НСОТ	Лист: 2 из 23 Редакция: 1-2019
--	------------------	-----------------------------------

## 1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников МАУ «Центра технического творчества и профориентации» (далее - Положение) разработано на основании:

- Трудового Кодекса Российской Федерации;
- Постановления Кабинета Министров Республики Татарстан от 31.05.2018 года №412 «Об условиях оплаты труда работников образовательных организаций дополнительного образования Республики Татарстан;
- Устава МАУ ДО «Центра технического творчества и профориентации» НМР РТ.

1.2. Заработная плата работников Центра (без учета премий), устанавливаемая в соответствии с локальными нормативными актами учреждения образования, которые разрабатываются с учетом настоящего Положения, не может быть меньше заработной платы (без учета премий), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников учреждений дополнительного образования на 1 сентября 2018 года, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.3. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), **не может быть ниже минимального размера оплаты труда.**

1.4. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

1.5. Введение в Центре новых систем оплаты труда не может рассматриваться как основание для отказа от предоставления льгот и гарантий, установленных трудовым законодательством.

1.6. Система оплаты труда в учреждении устанавливается коллективным договором, территориальным и отраслевым соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Республики Татарстан и ИКМО г. Казани, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

1.7. В настоящем Положении используются следующие понятия и определения:

- система оплаты труда - совокупность норм, определяющих условия и размеры оплаты труда работников учреждений, включая размеры базовых



окладов (базовых должностных окладов, базовых ставок заработной платы), окладов (должностных окладов, тарифных ставок), а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера, установленных в соответствии с федеральным законодательством, настоящим Законом и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Татарстан;

— базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы - минимальные оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности руководителя, специалиста, технического исполнителя, входящей в соответствующую профессиональную квалификационную группу без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

— оклад (должностной оклад) – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

— тарифная ставка – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

— заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты;

— выплаты компенсационного характера – доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, и иные выплаты компенсационного характера;

— выплаты стимулирующего характера – доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты;

— выплаты социального характера – выплаты работникам, осуществляемые за счет экономии средств фонда оплаты труда, направленные на их социальную поддержку, но несвязанные с осуществлением ими трудовых функций.

## **2. Порядок и условия оплаты труда**

2.1. Данное положение вступает в действие и регулирует порядок и правила оплаты труда работников учреждения образования с 01.09.2018 года.



<p>МАУ ДО «Центр технического творчества и профориентации» НМР РТ</p>	<p>Положение о НСОТ</p>	<p>Лист: 4 из 23 Редакция: 1-2019</p>
---	-------------------------	---

2.2. Положение определяет порядок:

- формирования фонда оплаты труда работников Центра за счет средств бюджета и внебюджетных средств от приносящей доход деятельности;
- установления минимальных размеров окладов, повышающих коэффициентов и размеров должностных окладов (ставок) по профессиональным квалификационным группам (ПКГ) и квалификационным уровням;
- выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.3. Оплата труда каждого работника определяется трудовым договором между директором МАУ ДО «Центр технического творчества и профориентации» НМР РТ (работодателем) и работником исходя из условий труда, его результативности, особенности деятельности образовательного учреждения и работника.

### 3. Основные условия оплаты труда

3.1. Системы оплаты труда работников учреждения включают в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

3.2. Системы оплаты труда работников учреждения устанавливаются с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- перечня видов выплат компенсационного характера в образовательных учреждениях;
- перечня видов выплат стимулирующего характера в образовательных учреждениях;
- иных обязательных выплат, установленных законодательством и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, (классифицируются как стимулирующие обязательные выплаты);
- настоящего Положения и других локальных актов;



<p>МАУ ДО «Центр технического творчества и профориентации» НМР РТ</p>	<p>Положение о НСОТ</p>	<p>Лист: 5 из 23 Редакция: 1-2019</p>
<p>— рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;</p> <p>— мнения представительного (профсоюзного) органа работников.</p> <p>3.3. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на учебный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств муниципального бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.</p> <p>3.4. Учреждение в пределах, имеющих у него средств на оплату труда самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих или должностям служащих (далее – оклады (должностные оклады), ставки заработной платы), а также размеры доплат, надбавок, премий и иных выплат без ограничения их максимальными размерами согласно постановления Кабинета Министров Республики Татарстан от 31.05.2018 года № 412 «Об условиях оплаты труда работников образовательных организаций дополнительного образования Республики Татарстан».</p> <p>3.5. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливается на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы, путем умножения размера окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по соответствующим ПКГ (далее - оклады по соответствующим ПКГ) на повышающий коэффициент, установленный для профессий рабочих и/или должностей служащих, отнесенных к соответствующему квалификационному уровню ПКГ (далее - повышающий коэффициент). Оклады по соответствующим ПКГ устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.</p> <p>3.6. Размер повышающего коэффициента к окладу по соответствующей ПКГ устанавливается единым для всех должностей (профессий), отнесенных к соответствующему квалификационному уровню, на основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников учреждения.</p> <p>3.7. Размеры повышающих коэффициентов к окладам по соответствующим ПКГ рассчитываются на основе проведения дифференциации типовых должностей, включаемых в штатное расписание учреждения, по квалификационным уровням ПКГ. Указанные должности должны соответствовать уставным целям учреждения и содержаться в соответствующих разделах единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и единого</p>		



МАУ ДО «Центр технического творчества и профориентации» НМР РТ	Положение о НСОТ	Лист: 6 из 23
		Редакция: 1-2019

квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

3.8. В тех случаях, когда возможно определение конкретного вида работы (его качественное и количественное описание), выполняемого работниками для реализации уставных целей учреждения без привязки к конкретной должности (профессии), возможно установление повышающих коэффициентов по перечню конкретных видов работ. При этом перечни видов работ должны первоначально быть распределены по соответствующим квалификационным уровням ПКГ.

3.9. Руководитель образовательного учреждения формирует и утверждает штатное расписание в соответствии с действующими нормативами.

#### **4. Порядок формирования базовых окладов работников образования**

4.1. Размер базового оклада работников образования определяется как произведение тарифной ставки (оклада) первого разряда четырехразрядной тарифной сетки по оплате труда работников образования на соответствующий межразрядный коэффициент тарифной сетки по оплате труда работников образования.

4.2. Размер тарифной ставки (оклада) первого разряда четырехразрядной тарифной сетки по оплате труда работников образования устанавливается Кабинетом Министров Республики Татарстан.

4.3. Базовые оклады (должностные оклады, ставки заработной платы) работников образования определяются на основе четырехразрядной тарифной сетки по оплате труда работников образования

#### **Четырехразрядная тарифная сетка по оплате труда работников образования**

Разряды оплаты труда	1	2	3	4
Тарифные коэффициенты	1,0	1,23	1,43	1,5

#### **5. Определение разрядов оплаты труда работников образования**

5.1. Профессионально-квалификационная группа должностей педагогических работников



МАУ ДО «Центр технического творчества и профориентации» НМР РТ	Положение о НСОТ	Лист: 7 из 23
		Редакция: 1-2019

№	Наименование должности	Диапазон разрядов
Второй квалификационный уровень		
1	Учитель	НСОТ 1-4
2	Методист	НСОТ 1-4

5.2. Профессионально-квалификационная группа должностей  
руководителей структурных подразделений

№	Наименование должности	Диапазон разрядов
Первый квалификационный уровень		
1	Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей (кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко второму квалификационному уровню)	1-15



<p>МАУ ДО «Центр технического творчества и профориентации» НМР РТ</p>	<p>Положение о НСОТ</p>	<p>Лист: 8 из 23 Редакция: 1-2019</p>
---	-------------------------	---

## **6. Норма часов за базовую ставку заработной платы (базовый оклад) работников образования**

6.1. Норма часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы либо продолжительность рабочего времени определена приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года №1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

6.2. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников образовательных учреждений определена приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» и устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, которая включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.

6.3. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, установлена 18 часов в неделю педагогам дополнительного образования.

Выполнение педагогической работы педагогическими работниками, указанными в настоящем пункте, характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с преподавательской работой.

Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов.

Нормируемая часть рабочего времени работников, предусмотренных в настоящем пункте, определяется в астрономических часах и включает проводимые уроки (учебные занятия) (далее - учебные занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся, При этом количеству часов



<p>МАУ ДО «Центр технического творчества и профориентации» НМР РТ</p>	<p>Положение о НСОТ</p>	<p>Лист: 9 из 23 Редакция: 1-2019</p>
---	-------------------------	---

установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут.

Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается уставом либо локальным актом образовательного учреждения с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов, утвержденных в установленном порядке. Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

6.4. При проведении спаренных учебных занятий неустановленные перерывы могут суммироваться и использоваться для выполнения другой педагогической работы в порядке, предусмотренном правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения.

6.5. Педагогическим и учебно-воспитательным работникам, не предусмотренным в пункте 6.3 настоящего Положения, выплачиваются должностные оклады при следующей продолжительности рабочего времени: 36 часов в неделю - методистам.

6.6. Должностные оклады других работников, не перечисленных в пунктах 6.3-6.5, в том числе руководителей образовательных учреждений, их заместителей и руководителей структурных подразделений, выплачиваются за работу при 40-часовой рабочей неделе.

Выполнение преподавательской (педагогической) работы, указанной в настоящем пункте, осуществляется в основное рабочее время.

## **7. Нормативное количество услуг за норму часа базовой ставки заработной платы (базового оклада), оказываемое работниками образования**

7.1. Нормативное количество услуг за час базовой ставки заработной платы (базового оклада), оказываемых работниками образования организаций дополнительного образования, составляет:

Педагогам дополнительного образования в организациях дополнительного образования:

15 человек – на первом году обучения;

10 человек – на втором году обучения;

10 человек – на третьем и последующих годах обучения.



<p>МАУ ДО «Центр технического творчества и профориентации» НМР РТ</p>	<p>Положение о НСОТ</p>	<p>Лист: 10 из 23 Редакция: 1-2019</p>
---	-------------------------	--

## 8. Выплаты стимулирующего характера

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

8.2. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за стаж работы по профилю;
- выплаты за квалификационную категорию;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные и иные поощрительные выплаты;
- за расширенную зону обслуживания.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы подразделяются на:

- выплаты за специфику образовательной программы;
- выплаты за управление структурным подразделением;
- выплаты за наличие почетных званий, государственных наград.

8.3. Выплаты стимулирующего характера производятся по приказу руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников, по согласованию с представительным (профсоюзным) органом работников.

8.4. Максимальный размер выплат стимулирующего характера не ограничен.

8.5. Выплаты за квалификационную категорию предоставляются руководящим и педагогическим работникам образовательных учреждений при наличии у них действующей квалификационной категории в пределах срока действия квалификационной категории.

### Размеры надбавок за квалификационную категорию работникам образования

Квалификационный уровень	Квалификационная категория	Размер надбавки, процент
Профессионально-квалификационная группа должностей педагогических работников		



МАУ ДО «Центр технического творчества и профориентации» НМР РТ	Положение о НСОТ	Лист: 11 из 23
		Редакция: 1-2019

Квалификационный уровень	Квалификационная категория	Размер надбавки, процент
1	Первая квалификационная категория	11
	Высшая квалификационная категория	13,0

8.6. Установление (изменение) выплат за квалификационную категорию производится со дня принятия положительного решения соответствующей аттестационной комиссией на основании приказа Министерства образования и науки Республики Татарстан.

8.7. Заведующей библиотекой устанавливается доплата в размере 40 процентов.

8.8. Выплаты за специфику образовательной программы предоставляются педагогическим и учебно-вспомогательным работникам в отдельных образовательных учреждениях за работу с определенными категориями воспитанников (обучающихся).

8.9. При работе педагогических и учебно-вспомогательных работников в образовательных учреждениях с определенными категориями воспитанников, предусматривающих предоставление выплат за специфику образовательной программы по нескольким основаниям, размер выплат за специфику образовательной программы рассчитывается по каждому основанию.

8.10. Перечень должностей работников, которым с учетом конкретных условий работы в данном учреждении, подразделении и должности устанавливаются надбавки за специфику образовательной программы, утверждается в каждом учреждении по согласованию с выборным профсоюзным органом (или иным органом, уполномоченным представлять интересы работников).

8.11. Установление размеров выплат за наличие государственных наград (почетных званий) производится со дня присвоения государственной награды (почетного звания). Работникам образования, имеющим две и более государственных награды (почетных звания), выплата за наличие государственных наград (почетных званий) устанавливается по одной из государственных наград (почетных званий) по желанию работника.



МАУ ДО «Центр технического творчества и профориентации» НМР РТ	Положение о НСОТ	Лист: 12 из 23
		Редакция: 1-2019

8.12. Выплаты за наличие государственных наград (почетных званий) Республики Татарстан и Российской Федерации предоставляются по должностям работников образования, входящим в профессиональные квалификационные группы должностей учебно-вспомогательного персонала первого и второго уровня, педагогических работников и руководителей структурных подразделений и составляют от 4 до 10 процентов.

8.13. Выплаты за стаж работы по профилю устанавливаются по стажевым группам в разрезе профессионально-квалификационных групп и квалификационных уровней в зависимости от продолжительности работы от 3 до 6,5 процентов.

#### Размеры надбавок за стаж работы по профилю

Наименование профессионально-квалификационной группы	Квалификационный уровень	Группа по стажу	Размер надбавки, процент
Должности учебно-вспомогательного персонала второго уровня	первый - второй	от 4 до 10 лет	2,0
		от 10 до 15 лет	3,0
		свыше 15 лет	4,0
Должности педагогических работников	первый - четвертый	от 2 до 6 лет	3,0
		от 6 до 10 лет	4,5
		от 10 до 15 лет	5,5
		свыше 15 лет	6,5
Должности руководителей структурных	первый - второй	от 2 до 6 лет	3,0
		от 6 до	4,5



МАУ ДО «Центр технического творчества и профориентации» НМР РТ	Положение о НСОТ	Лист: 13 из 23
		Редакция: 1-2019

подразделений		10 лет	
		от 10 до 15 лет	5,5
		свыше 15 лет	6,5

8.14. Установление (изменение) размеров выплат за стаж работы по профилю при изменении стажа работы производится со дня достижения стажа, дающего право на увеличение размера выплат за стаж непрерывной работы, если документы, подтверждающие стаж, находятся в учреждении или со дня представления необходимого документа, подтверждающего стаж.

8.15. Стаж педагогической работы определяется на основании трудовой книжки работника. Стаж педагогической работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих учреждений, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и т.п.). Справки должны содержать данные о наименовании образовательного учреждения, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

8.16. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам образовательных учреждений по результатам труда за определенный период времени. Основным критерием, влияющим на размер выплат за качество выполняемых работ, является достижение пороговых значений критериев оценки эффективности деятельности учреждений.

8.17. Критерии оценки эффективности деятельности учреждений утверждаются учредителем учреждения по согласованию с органом, обеспечивающим государственно-общественный характер управления учреждением. Значения критериев оценки эффективности деятельности учреждений и условия осуществления выплат определяются ежегодно на основании задач, поставленных перед учреждением.

8.18. Размеры, порядок и условия осуществления выплат за качество выполняемых работ определяются локальными нормативными актами учреждения и коллективными договорами.



МАУ ДО «Центр технического творчества и профориентации» НМР РТ	Положение о НСОТ	Лист: 14 из 23
		Редакция: 1-2019

## 9. Компенсационные выплаты

9.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами, законами Республики Татарстан, указами Президента Российской Федерации и Республики Татарстан.

9.2. В учреждение устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

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

— 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).

9.3. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Республики Татарстан, содержащими нормы трудового права.

9.4. Руководитель учреждения проводит аттестацию рабочих мест по условиям труда в порядке, установленном трудовым законодательством.

9.5. Выплаты компенсационного характера 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.

9.6. Выплаты компенсационного характера работникам, в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом статей 149, 150, 151, 152, 153, 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

9.7. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников и в коллективном договоре.



МАУ ДО «Центр технического творчества и профорientации» НМР РТ	Положение о НСОТ	Лист: 15 из 23
		Редакция: 1-2019

## 10. Премияльные и иные поощрительные выплаты

10.1. Премияльные и иные поощрительные выплаты устанавливаются работникам одновременно за определенный период времени (месяц, квартал, год), к юбилейным датам, получению знаков отличия, благодарственных писем, грамот, наград, за выполнение особо важных заданий, за выполнение разовых нерегламентированных работ и коллективные результаты труда, за высокие достижения в труде по завершении учебного года, календарного года, за качественное выполнение работы по обеспечению учебного (образовательного) процесса или уставной деятельности учреждения, за досрочное и качественное выполнение работ и высокие достижения в учебной и (или) воспитательной работе, за успешное выполнение плановых показателей уставной деятельности образовательного учреждения, за стаж непрерывной работы в образовательном учреждении, за особые заслуги работника перед учреждением, за внедрение новых методов и разработок в образовательный процесс, использование современных информационных технологий, технических средств обучения, инновационных и (или) авторских образовательных программ, за работу в условиях эксперимента в рамках выполнения федеральных, региональных, муниципальных и иных утвержденных программ, за достижение обучающимися высоких показателей в обучении, за обеспечение стабильности и повышения качества обучения, за подготовку призеров олимпиад, конкурсов, за использование здоровьесберегающих технологий, за активное участие в методической работе (конференциях, семинарах, методических и научно-методических объединениях), за организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж образовательного учреждения, за высокий уровень исполнительской дисциплины, за подготовку учебных и научно-методических пособий, рекомендаций, за особый режим работы по обеспечению безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения и т.п.

10.2. Обязательные разовые премияльные и поощрительные выплаты:

— выплачивать работникам при увольнении по собственному желанию впервые после достижения пенсионного возраста либо приобретения права на досрочную трудовую пенсию по старости материального вознаграждения в размере минимального размера оплаты труда;

— юбилярам (50, 55 лет – женщинам, 50, 60 лет – мужчинам) – материальное вознаграждение в размере минимального размера оплаты труда;



МАУ ДО «Центр технического творчества и профориентации» НМР РТ	Положение о НСОТ	Лист: 16 из 23
		Редакция: 1-2019

— выплачивать работникам, проработавшим на одном месте 25, 40, 50 лет материальное вознаграждение в размере минимального размера оплаты труда и т.п.

10.3. Размеры и порядок премирования основного персонала устанавливается учреждением самостоятельно, и утверждается приказом по учреждению образования по согласованию с органом первичной профсоюзной организации.

10.4. Размер фонда оплаты труда, предусмотренного на премиальные выплаты работникам профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих и общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих, составляет не менее 2 % от фонда оплаты труда, предусмотренного на выплату окладов (ставок заработной платы, должностных окладов) и иных выплат стимулирующего характера.

10.5. Всего на выплаты стимулирующего характера учреждением направляется не менее 25% фонда оплаты труда.

## 11. Условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера

11.1. Зарплата руководителя учреждения, их заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

11.2. Должностной оклад руководителя учреждения дополнительного образования, устанавливается учредителем один раз в год на начало учебного года в зависимости от группы по оплате труда. Группа по оплате труда руководителя определяется в зависимости от количества численности обучающихся.

11.3. Должностные оклады заместителей руководителей и главного бухгалтера устанавливаются на 20-30 процентов ниже должностного оклада руководителя.

Группа по оплате труда руководителя	Значение объемного показателя (численность обучающихся по состоянию на начало учебного года в соответствии с государственным	Базовый оклад, рублей	Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ, рублей
-------------------------------------	--	-----------------------	--



МАУ ДО «Центр технического творчества и профориентации» НМР РТ	Положение о НСОТ	Лист: 17 из 23
		Редакция: 1-2019

	заданием), человек <*>		
1	0 - 200	18 000	1 000
2	201 - 400	20 000	2 000
3	401 - 700	24 000	2 000
4	701 - 1 200	25 000	3 000
5	1 201 - 1 800	28 000	4 000
6	1 801 и выше	30 000	5 000

11.4. Учредитель учреждения дополнительного образования может устанавливать руководителю учреждения выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ с учетом результатов деятельности, определенных на основании критериев эффективности деятельности.

11.5. Руководитель учреждения может устанавливать заместителям руководителя, главному бухгалтеру в учреждении выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ с учетом результатов их деятельности, определенных на основании критериев эффективности деятельности. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру могут осуществляться ежемесячно, ежеквартально, по итогам за год за выполнение важных и особо важных заданий. Предельный уровень выплат стимулирующего характера устанавливается до 70 процентов стимулирующего характера руководителя учреждения.

11.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителей учреждения, заместителей руководителя и главных бухгалтеров в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

11.7. Условия оплаты труда руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера образовательного учреждения, размеры, порядок и критерии осуществления стимулирующих выплат устанавливаются, в дополнительном соглашении к трудовому договору с руководителем, заместителей руководителя и главного бухгалтера образовательного учреждения согласно постановлениям.

11.8. Формирование фонда оплаты труда в учреждении осуществляется в пределах объема средств учреждения на текущий финансовый год, определенного в соответствии с нормативом финансовых затрат, количеством потребителей и услуг, и отражается в плане финансово-хозяйственной деятельности.



МАУ ДО «Центр технического творчества и профорientации» НМР РТ	Положение о НСОТ	Лист: 18 из 23
		Редакция: 1-2019

## 12. О критериях оценки эффективности деятельности работников

12.1. Критерии оценки эффективности деятельности работников образования разработано на основании Положения об условиях оплаты труда работников профессиональных квалификационных групп должностей работников образования государственных и муниципальных учреждений Республики Татарстан.

12.2. Основным критерием, влияющим на размер выплат за качество выполняемых работ, является достижение пороговых значений критериев оценки эффективности деятельности учреждения.

12.3. Цель оценки результативности деятельности работников образования – обеспечение зависимости оплаты учительского труда от результатов работы путем объективного оценивания результатов педагогической деятельности и осуществления на их основе материального стимулирования за счет соответствующих выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения.

12.4. Критерии оценки эффективности деятельности педагогических работников ориентировано на выявление персональных качеств личности педагога, способствующих успешности обучающихся и направлено на повышение качества обучения и воспитания в условиях реализации программы развития образовательного учреждения в условиях муниципального образования.

12.5. Количество максимальных баллов работников основного персонала не должно превышать:

- методист - 55 баллов;
- педагог - 50 баллов.

12.6. В случае не согласия педагога с итоговым баллом, педагог имеет право в течение двух дней обратиться с письменным заявлением в Комиссию, аргументировано изложив, с какими критериями оценки результатов его труда он не согласен.

12.7. Комиссия обязана в течение трех дней рассмотреть заявление педагога и дать письменное или устное (по желанию педагога) разъяснение (обсуждение обращения заносится в протокол Комиссии).

12.8. В случае несогласия с разъяснением Комиссии, педагог имеет право обратиться в КТС образовательного учреждения.



МАУ ДО «Центр технического творчества и профориентации» НМР РТ	Положение о НСОТ	Лист: 19 из 23
		Редакция: 1-2019

### **13. Выдача расчетных листов**

13.1. На основании Трудового кодекса РФ статья 136 работодатель извещает каждого работника в письменной форме о составляющих заработной платы и предоставляет расчетный лист.

13.2. Расчетные листы выдаются под роспись в журнале лично в руки.

### **14. Начисление и выплата заработной платы**

14.1. Зарботная плата начисляется работникам в размере и порядке, предусмотренном настоящим Положением.

14.2. Основанием для начисления заработной платы являются: штатное расписание, трудовой договор, табель учета рабочего времени и приказы, утвержденные руководителем учреждения.

14.3. Табели учета рабочего времени заполняют и подписывают ответственные лица, назначенные приказом руководителя учреждения. Утверждает табель руководитель учреждения.

14.4. Работникам, проработавшим неполный рабочий период, заработная плата начисляется за фактически отработанное время.

14.5. Определение размеров заработной платы по основной и совмещаемой должностям, (видам работ), а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей (виду работ).

14.6. Зарботная плата перечисляется на указанный работником счет в банке на условиях, предусмотренных трудовым договором.

14.7. Выплата заработной платы за текущий месяц производится два раза в месяц: 25-го числа месяца (за первую половину месяца) и 10-го числа следующего месяца (за вторую половину месяца).

14.8. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

14.9. При невыполнении работником должностных обязанностей по вине работодателя оплата производится за фактически проработанное время или выполненную работу, но не ниже средней заработной платы работника.



<b>МАУ ДО «Центр технического творчества и профорientации» НМР РТ</b>	<b>Положение о НСОТ</b>	<b>Лист: 20 из 23</b> <b>Редакция: 1-2019</b>
---	-------------------------	--

14.10. При невыполнении должностных обязанностей по причинам, не зависящим от сторон трудового договора, за работником сохраняется не менее двух третей оклада (должностного оклада).

14.11. При невыполнении должностных обязанностей по вине работника выплата оклада (должностного оклада) производится в соответствии с объемом выполненной работы.

14.12. Время простоя по вине работодателя, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

14.13. Время простоя по причинам, не зависящим от сторон трудового договора, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее двух третей оклада (должностного оклада).

Время простоя по вине работника не оплачивается.

14.14. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, а также по заявлению работника.

14.15. Справки о размере заработной платы, начислениях и удержаниях, а также прочие справки по требованию предоставляются Работнику по письменному заявлению в течение 3-х рабочих дней, «по выслуге лет» - в течении 14 календарных дней. Справки выдаются только лично работнику.

14.16. Оплата отпуска работникам производится не позднее чем за три дня до его начала.

14.17. При прекращении действия трудового договора окончательный расчет по причитающейся работнику заработной плате производится в последний день работы. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы выплачиваются не позднее следующего дня после предъявления работником требования о расчете.

14.18. В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, в указанный выше срок работнику выплачивается не оспариваемая работодателем сумма.

14.19. В случае смерти работника заработная плата, не полученная им, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего, не



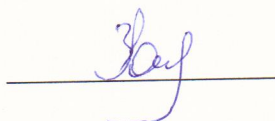
МАУ ДО «Центр технического творчества и профориентации» НМР РТ	Положение о НСОТ	Лист: 21 из 23
		Редакция: 1-2019

позднее недельного срока со дня подачи учреждению документов, удостоверяющих смерть работника.

### 15. Заключительные положения

Настоящее Положение распространяется на всех работников образовательного учреждения и действует 5 лет или до принятия нового.

РАЗРАБОТАЛ  
Главный бухгалтер



О.В.Алешина