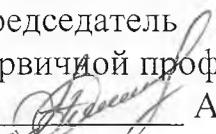


КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципальное бюджетное образовательное учреждение
дополнительного образования детей – Центр внешкольной
работы «Надежда» городского округа город Стерлитамак
Республики Башкортостан
на 2015-2017 г.г.

От работников

Председатель
первичной профсоюзной организации

А.Н. Яппарова
« 17 » 12 2014 г.

От работодателя

И.о. директора ЦВР «Надежда»

Ф.Р. Давыдова
« 17 » 12 2014 г.
Введено в действие
приказом № 421
от « 17 » 12 2014 г.

Коллективный договор прошел регистрацию в Стерлитамакской городской
организации профсоюза работников образования и науки РФ и РБ
Регистрационный № 98 от « 18 » 12 2014 г.

Председатель Стерлитамакской городского комитета Башкирской
республиканской организации Профсоюза работников народного образования и
науки РФ

МП

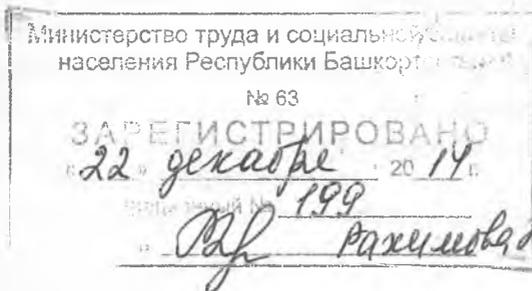
 А.М. Губайдуллина

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в территориальном
отделе Министерства труда и социальной защиты населения РБ по
г.Стерлитамаку
Регистрационный № _____ от « _____ » _____ 20 _____ г.

Начальник отдела

МП

Л. Ю. Запрометова

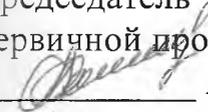


Принят на собрании общего
трудового коллектива
МБОУ ДОД – ЦВР «Надежда»
Протокол № 4
От « 17 » 12 2014 г.

г. Стерлитамак

СОГЛАСОВАНО

Председатель
первичной профсоюзной организации

 А.Н. Яппарова

« 17 » 12 2014 г.

УТВЕРЖДЕНО

И.о. директора ЦВР «Надежда»

 Ф.Р. Давыдова

« 17 » 12 2014 г.

Введено в действие

приказом № 421

от « 17 » 12 2014 г.



ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников МБОУ ДОД – ЦВР «Надежда»

Приложение к коллективному договору № 2

Принято на общем собрании
трудоого коллектива

Протокол № 4

от « 17 » 12 2014 г.

I. Общие положения.

1.1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных МКУ «Отдел образования» городского округа город Стерлитамак Республики Башкортостан, разработано в соответствии с Указами Президента Республики Башкортостан №№: УП-94 от 22 марта 2008 года «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Башкортостан», УП-487 от 30 сентября 2011 года «О повышении оплаты труда работникам государственных бюджетных и государственных автономных учреждений Республики Башкортостан», УП-274 от 18 июня 2012 г. «О повышении оплаты труда работников государственных учреждений Республики Башкортостан»; постановлениями Правительства Республики Башкортостан: №: 94 от 27 марта 2008 года «О мерах по введению новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Башкортостан», №374 от 27 октября 2008 г. «Об оплате труда работников государственных учреждений образования Республики Башкортостан» с изменениями, внесенными постановлением Правительства РБ № 463 от 21 декабря 2009 г., №360 от 20 октября 2011 года «О мерах по повышению оплаты труда работникам государственных бюджетных и государственных автономных учреждений Республики Башкортостан», № 214 от 29 июня 2012 г. «О мерах по повышению оплаты труда работников государственных учреждений Республики Башкортостан», № 277 от 8 августа 2012 г., № 384 от 23 октября 2012 г., № 108 от 30 марта 2013 г. «О мерах по повышению оплаты труда работников государственных учреждений Республики Башкортостан», №281 от 26.06.2013 года «О внесении изменений в постановление Правительства Республики Башкортостан от 27 октября 2008 года №374 «Об оплате труда работников государственных учреждений образования Республики Башкортостан» .

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

1.3. Положение распространяется на муниципальные бюджетные образовательные учреждения, подведомственные МКУ «Отдел образования», а также учреждения дополнительного образования городского округа город Стерлитамак Республики Башкортостан (далее – учреждения).

Положение включает в себя:

- базовую единицу, устанавливаемую Правительством Республики Башкортостан, коэффициенты для определения размеров минимальных окладов (должностных окладов) и размеров минимальных ставок заработной платы;

-размеры окладов, ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ);

- размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам и минимальным ставкам заработной платы;

- условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;

- условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера;

- условия оплаты труда руководителей учреждений, включая размеры должностных окладов, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.4. Условия оплаты труда, включая размеры ставок заработной платы, окладов работников, повышающие коэффициенты к окладам, ставкам заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера в обязательном порядке включаются в трудовой договор.

1.5. Руководитель Центра на основании настоящего положения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников утверждает положения об оплате труда учреждения и о материальном стимулировании работников.

1.6. Размеры ставок заработной платы, окладов устанавливаются с учетом базовой

единицы и отнесения ~~заключаемых~~ работниками должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н, от 29 мая 2008 года № 248н, от 27 февраля 2012 года № 165н, от 5 мая 2008 года № 216н, от 5 мая 2008 года № 217н, от 31 августа 2007 года № 570, от 6 августа 2007 года № 526.

1.7. Размеры окладов и ставок заработной платы работников Центра устанавливаются руководителем учреждения на основе минимальных окладов и минимальных ставок заработной платы, требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Размеры окладов и ставок заработной платы работников по должностям, не включенным в данное положение, устанавливаются руководителем учреждения по согласованию с МКУ «Отдел образования» финансовым управлением.

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

1.9. Оплата труда устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

1.10. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного в республике размера минимальной заработной платы.

1.11. С учетом социально-экономических условий и с целью поэтапного приближения уровня минимальной заработной платы работников муниципальных бюджетных и муниципальных автономных образовательных учреждений до величины прожиточного минимума трудоспособного населения в Республике Башкортостан могут устанавливаться дополнительные компенсационные выплаты работникам муниципальных образовательных учреждений в пределах фонда оплаты труда.

1.12. Фонд премирования может быть увеличен в Центре при наличии экономии фонда оплаты труда, а также средств, полученных от иной приносящей доход деятельности.

1.13. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

1.14. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется в установленном порядке:

по Центру «Надежда» - по утвержденным (согласованным) с МКУ «Отдел образования» администрации городского округа город Стерлитамак Республики Башкортостан, Финансовым управлением администрации городского округа город Стерлитамак Республики Башкортостан планам финансово- хозяйственной деятельности учреждений по кодам аналитики на заработную плату в пределах доведенных бюджетных ассигнований, а также средств от приносящей доход деятельности.

Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований бюджета Республики Башкортостан, бюджета городского округа город Стерлитамак Республики Башкортостан, предусматриваемых МКУ «Отдел образования», МКУ «Отдел культуры» администрации городского округа город Стерлитамак Республики Башкортостан на соответствующий год, могут направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера. Объем средств на указанные выплаты не может быть менее 30 процентов средств на оплату труда, формируемых за счет ассигнований бюджета Республики Башкортостан, бюджета городского округа город Стерлитамак Республики Башкортостан, предусматриваемых МКУ «Отдел образования» на соответствующий год.

1.15. Руководитель учреждения несет ответственность за своевременное и

правильное установление размеров заработной платы работникам согласно законодательству.

1.16. Оклады работников Центра на момент введения новой системы оплаты труда, при условии сохранения объема их должностных обязанностей, выполнения ими работ той же квалификации устанавливаются не ниже окладов, установленных до введения новой системы оплаты труда. При этом размер выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются по минимальным окладам и ставкам заработной платы, к которым отнесена настоящим положением должность данного работника. Оклады работников, принятых после введения новой системы оплаты труда, устанавливаются согласно настоящему положению.

2. Порядок и условия оплаты труда работников

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

2.2. К окладам, ставкам заработной платы с учетом обеспечения финансовыми средствами руководителем учреждения устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

- персональный повышающий коэффициент;
- повышающий коэффициент педагогическим работникам за квалификационную категорию или стаж педагогической работы;
- повышающий коэффициент за ученую степень или почетное звание;
- повышающий коэффициент молодым педагогам;
- повышающий коэффициент педагогическим работникам за высшее профессиональное образование;
- повышающий коэффициент за выполнение работ, не входящих в должностные обязанности работников;
- повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ;

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

2.4. Выплаты по повышающим коэффициентам носят стимулирующий характер.

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

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

2.6. Персональный повышающий коэффициент к окладу, ставке заработной платы может быть установлен работникам с учетом уровня их профессиональной подготовки, сложности или важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, необходимости выполнения условий пункта 1.10 настоящего Примерного положения и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу, ставке заработной платы и его размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника на основании решения аттестационной комиссии.

2.7. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 7 настоящего Примерного положения.

2.8. Работникам устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 8 настоящего положения.

3. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей.

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

3.2. Должностной оклад руководителя Центра определяется трудовым договором за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц исходя из группы по оплате труда без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат (с последующей индексацией размера базовой единицы для определения минимальных окладов по профессиональным квалификационным группам):

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

3.4. Объемные показатели деятельности учреждения и порядок отнесения их к группам по оплате труда руководителей учреждений осуществляется в соответствии с разделом 9 настоящего положения.

3.5. Педагогическая (преподавательская) работа руководителя учреждения по совместительству в другом учреждении, а также иная его работа по совместительству может иметь место только с разрешения учредителя.

3.6. Повышающий коэффициент руководителям учреждения, их заместителям и руководителям структурных подразделений учреждения за квалификационную категорию устанавливается в следующих размерах:

за первую квалификационную категорию – 0,10;

за высшую квалификационную категорию – 0,20.

3.7. Персональный повышающий коэффициент руководителю учреждения устанавливается в порядке, предусмотренном учредителем.

Размер персонального повышающего коэффициента – до 3,0.

3.8. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения в соответствии с постановлением Главы Администрации городского округа г. Стерлитамак № 2127 от 25.12.2008г. устанавливаются учредителем по согласованию с соответствующим территориальным выборным профсоюзным органом.

3.9. Заместителям руководителя учреждения, руководителям структурных подразделений учреждения осуществляются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения. Этим работникам также могут выплачиваться иные стимулирующие выплаты и премии в соответствии с Положением учреждения о порядке установления стимулирующих выплат и премирования работников (приложение 1).

3.10. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в образовательном учреждении руководителем, определяется учредителем (собственником имущества учреждения либо уполномоченным собственником лицом (органом).

3.11. Педагогическая работа руководителя образовательного учреждения по совместительству в другом образовательном учреждении, а также иная его работа по совместительству может иметь место только с разрешения учредителя (собственника имущества учреждения либо уполномоченного собственником лица (органа).

4. Условия оплаты труда работников образования.

4.1. Размеры ставок заработной платы, окладов устанавливаются с учетом базовой единицы и отнесения занимаемых работниками должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н, от 29 мая 2008 года № 248н, от 27 февраля 2012 года № 165н, от 5 мая 2008 года № 216н, от 5 мая 2008 года № 217н, от 31 августа 2007 года № 570, от 6 августа 2007 года № 526.

4.2. Ставки заработной платы, оклады работников, отнесенных к ПГК должностей

работников образования, устанавливаются в следующих размерах:

Должности, отнесенные к ПКГ «Должности педагогических работников»:	Коэффициент для определения размеров ставок заработной платы, окладов*	Ставки заработной платы, оклады, руб.
1 квалификационный уровень: инструктор по труду, инструктор по физической культуре	1,889	7179
2 квалификационный уровень: педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, тренер-преподаватель	2,039	7749
3 квалификационный уровень: методист, педагог-психолог	2,089	7939

4.3. Оклады работников, отнесенных к ПКГ должностей работников культуры, искусства устанавливаются в следующих размерах:

Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе	Коэффициент для определения размеров ставок заработной платы, окладов*	Ставки заработной платы, оклады, руб.
художник-декоратор,	1,55	5890

5. Условия оплаты труда служащих общепрофессиональных должностей.

5.1. Оклады работников, занимающих общепрофессиональные должности служащих учреждения, устанавливаются в следующих размерах:

Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе	Коэффициент для определения размера оклада*	Оклад, руб.	Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности
1 квалификационный уровень: секретарь-машинистка, делопроизводитель	1,15	4370	
2 квалификационный уровень: заведующий хозяйством	1,40	5320	0,05

Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности»	Коэффициент для определения	Оклад, руб.	Повышающий коэффициент к окладу по
--	-----------------------------	-------------	------------------------------------

служащих третьего уровня»:	размера оклада*		занимаемой должности
1 квалификационный уровень: инженер по охране труда,	1,90	7220	

6. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих.

6.1. Установление окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, производится в соответствии с требованиями ЕТКС.

6.2. Размеры окладов рабочих учреждения устанавливаются в следующих размерах:

Разряды работ в соответствии с ЕТКС	Коэффициент для определения размера окладов*	Оклад, руб.
1 разряд	1,0	3800

Размер повышающего коэффициента к минимальному окладу - в пределах 0,2.

7. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера.

7.1. Работникам Центра устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

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

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

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

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

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

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

7.3. Конкретный перечень работников, которым устанавливается повышение к ставкам заработной платы, окладам (должностным окладам), и конкретный размер выплат определяются руководителем образовательного учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом в зависимости от степени и продолжительности общения с обучающимися (воспитанниками), имеющими отклонения в развитии, нуждающимися в

длительном лечении, или от степени и продолжительности общения с детьми и подростками с девиантным поведением специальных учебно-воспитательных учреждений.

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

7.5. Конкретные размеры выплат, указанных в пункте 7.1 настоящего положения, устанавливаются в соответствии с перечнем должностей (профессий), утверждаемым руководителем учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников.

8. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера.

8.1. Стимулирующие выплаты устанавливаются в соответствии с положением о материальном стимулировании работников учреждений:

по муниципальным бюджетным учреждениям - в пределах утвержденных (согласованных) МКУ «Отдел образования» администрации городского округа город Стерлитамак Республики Башкортостан планов финансово-хозяйственной деятельности согласно доведенным бюджетным ассигнованиям, а также средств, поступающим от приносящей доход деятельности.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждения, положениями об оплате труда и материальном стимулировании, регламентирующими периодичность, основания для начисления и размеры стимулирующих выплат работникам учреждения, и утверждаются работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

8.2. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- выплаты по повышающим коэффициентам;
- премиальные и иные стимулирующие выплаты.

8.3. Работникам устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

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

№ п/п	Квалификационная категория либо стаж педагогической работы	Повышающий коэффициент
1	2	3
1	Вторая квалификационная категория	0,25
2	Первая квалификационная категория	0,35
3	Высшая квалификационная категория	0,55
4	Стаж педагогической работы от 2 до 5 лет	0,05
5	Стаж педагогической работы от 5 до 10 лет	0,10
6	Стаж педагогической работы от 10 до 20 лет	0,20
7	Стаж педагогической работы свыше 20 лет	0,25

8.3.2. Повышающий коэффициент педагогическим работникам, впервые

поступившим на работу в учреждение после окончания высшего или среднего профессионального учебного заведения или пришедшим из другого учреждения в течение трех лет с момента получения профессионального образования, – в размере 0,2 к оплате за фактическую нагрузку в течение 3 лет со дня поступления и до получения работником квалификационной категории.

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

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

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

8.3.7. Повышающий коэффициент работникам учреждений дополнительного образования детей имеющим звания «Заслуженный тренер», «Заслуженный мастер спорта», «Мастер спорта международного класса», «Гроссмейстер по шахматам (шашкам)», - в размере 0,10 к оплате за фактическую нагрузку.

В случае, когда работники одновременно имеют право на установление повышающих коэффициентов, предусмотренных подпунктами 8.3.3-8.3.8 настоящего положения, по нескольким основаниям, повышающий коэффициент устанавливается по одному из оснований в максимальном размере.

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

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

РАЗМЕРЫ

повышающих коэффициентов за выполнение работ, не входящих в должностные обязанности работников

№ п/п	Виды работ, за которые устанавливаются доплаты	Размер к ставке (окладу)
I. Постоянные доплаты, входящие в тарификационный список		
1	Заведование:	
1.1.1.	детско-подростковым клубом площадью до 100 м ²	до 0,20 (от минимальной ставки работника)
1.1.2.	детско-подростковым клубом площадью до 200 м ²	до 0,25 (от минимальной ставки работника)

1.1.3.	детско-подростковым клубом площадью свыше 200 м ²	до 0,30 (от минимальной ставки работника)
1.2.	спортивным залом;	до 0,10 (от минимальной ставки работника)
1.3.	спортивной площадкой;	до 0,10 (от минимальной ставки работника)
1.4.	игровым и музыкальным залом;	до 0,07 (от минимальной ставки работника)
1.6.	кабинетами;	до 0,10 (от минимальной ставки работника)
1.7.	музейной комнатой.	0,10
2	Руководство:	
2.1.	методическими объединениями;	до 0,10 (от минимальной ставки работника)
2.2.	Базовыми экспериментальными площадками, экспертными и творческими группами;	до 0,15 (от минимальной ставки работника)
2.3.	исследовательской деятельностью;	0,5
2.4.	общественными Советами и школой «Молодого педагога»	до 0,15 (от минимальной ставки работника)
2.5.	профильными сменами, лагерями;	до 0,15 (от минимальной ставки работника)
2.6.	по разработке нормативно-правовой документации, по созданию информационных банков;	до 0,10 (от минимальной ставки работника)
2.7.	и другое (исполнение других обязанностей, не входящих в должностные обязанности работников);	до 0,25 (от минимальной

		ставки работника)
3	Дополнительная работа педагогов	
3.1.	по наставничеству;	0,10
3.2.	на компьютере;	до 0,10 (от минимальной ставки работника)
3.3.	звукооператором на профессиональной музыкальной аппаратуре;	до 0,10 (от минимальной ставки работника)
3.4.	по исследовательской деятельности;	до 0,10 (от минимальной ставки работника)
3.5.	в методическом объединении;	0,5
3.6.	по трудоустройству подростков и работа с ними;	до 0,25 (от минимальной ставки работника)
3.7.	по изготовлению художественных атрибутов и шитье костюмов;	до 0,12 (от минимальной ставки работника)
3.8.	по записи фонограмм, съемке видеофильмов	до 0,15 (от минимальной ставки работника)
3.9.	по обслуживанию вычислительной техники, (при условии, что в штатном расписании учреждения отсутствует соответствующая должность);	до 0,10 (от минимальной ставки работника)
3.10.	Председателю первичной профсоюзной организации	до 0,25 (от минимальной ставки работника)
3.11.	по заготовке природных материалов	до 0,10 (от минимальной ставки работника)
3.12.	и другое (исполнение других обязанностей, не входящих в должностные обязанности работников);	до 0,25 (от минимальной ставки работника)

При наличии оснований для применения двух и более повышающих коэффициентов доплата определяется по каждому основанию к ставке заработной платы, окладу.

8.3.10. Повышающий коэффициент работникам, отнесенным к ПКГ должностей учебно-вспомогательного персонала, - в размере до 0,10 к окладу за стаж работы более 3 лет.

8.3.11 Критерии для премирования, установления иных стимулирующих выплат работникам учреждения, условия их осуществления и размеры определяются руководителем совместно с выборным профсоюзным органом учреждения и закрепляются в Положении о порядке установлении иных стимулирующих выплат и премирования работников учреждения (приложение 1).

8.3.12. Повышающий коэффициент работникам из числа обслуживающего персонала, отнесенного к разряду служащих и рабочих общепрофессиональных должностей, - 20% за интенсивность труда – в случае увеличения объема работы или расширения обязанностей.

8.3.13. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается социальным педагогам и психологам, работающим с детьми из социально неблагополучных семей, в размере 0,15 к минимальной ставке заработной платы, окладу.

8.4. Основания (критерии) для премирования и установления выплат стимулирующего характера работникам учреждений определяются работодателем на основе показателей качества профессиональной деятельности по согласованию с выборным профсоюзным органом в соответствии с локальным нормативным актом образовательного учреждения, которым утверждается базисная или процентная системы выплат.

8.5. Педагогическим работникам, закончившим полный курс обучения по очной (заочной) форме в учреждениях высшего и(или) среднего профессионального педагогического образования, прошедшим государственную (итоговую) аттестацию и получившим документы государственного образца об уровне образования, имеющим учебную (педагогическую) нагрузку не менее одной тарифной ставки и приступившим в год окончания обучения к работе на педагогические должности в муниципальных образовательных учреждениях города устанавливается единовременная стимулирующая выплата в размере до четырех минимальных ставок заработной платы, окладов в зависимости от квалификационного уровня занимаемой должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе.

Размеры единовременной доплаты молодым педагогам

№	Образование	Минимальная ставка заработной платы
1	За средне специальное образование	I ставка
2	За окончание на диплом с отличием	II ставки
3	За высшее образование	III ставки
4	За окончание на диплом с отличием	IV ставки

9. Другие вопросы оплаты труда.

9.1. Штатное расписание Центра ежегодно утверждается руководителем по согласованию с финансовым управлением.

9.2. Штатное расписание Центра включает в себя должности руководителя, заместителей руководителя, педагогических работников, учебно-вспомогательного персонала, служащих и профессии рабочих данного учреждения.

9.3. Тарификационный список педагогов и других работников, осуществляющих

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

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

9.5. Размеры ставок почасовой оплаты труда педагогических работников учреждений устанавливаются путем деления ставок заработной платы, оклада (должностного оклада) на среднемесячную норму рабочего времени.

На заработную плату, рассчитанную по почасовым ставкам, начисляются стимулирующие и компенсационные выплаты.

9.6. Почасовая оплата труда педагогов, преподавателей и других педагогических работников образовательных учреждений применяется при оплате:

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

- при оплате за 300 часов в год преподавательской работы в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству, на основе тарификации.

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

Ставки почасовой оплаты труда лиц, которые имеют почетные звания, начинающиеся со слова «Заслуженный», устанавливаются в размерах, предусмотренных для доцентов, кандидатов наук.

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

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

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

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

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

9.8. В соответствии с положением о материальной помощи № 4 Коллективного договора работодатель в пределах средств, направляемых на оплату труда, имеет право оказывать материальную помощь работникам учреждения.

10. Порядок определения уровня образования.

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

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

Специальные требования к профилю полученной специальности по образованию предъявляются по должности педагога-психолога.

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

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

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

10.4. Уровень образования лиц, окончивших образовательные учреждения до введения в действие настоящего положения, определяется на основании ранее действовавших инструкций, которые легли в основу настоящего положения.

11. Порядок определения стажа педагогической работы.

11.1. Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка.

Стаж педагогической работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок, которые подписаны руководителями соответствующих учреждений, скреплены печатью и выданы на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и т.д.). Справки должны содержать данные о наименовании учреждения, должности и времени работы в этой должности, дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

В случае утраты документов о стаже педагогической работы указанный стаж может быть установлен на основании справок с прежних мест работы или на основании письменных заявлений двух свидетелей, подписи которых должны быть удостоверены в нотариальном порядке. Свидетели могут подтверждать стаж только за период совместной работы.

В исключительных случаях, когда не представляется возможным подтвердить стаж работы показаниями свидетелей, которые знали работника по совместной работе, органы, в подчинении которых находятся учреждения, могут принимать показания свидетелей, знавших работника по совместной работе в одной системе.

11.2. В стаж педагогической работы засчитывается:

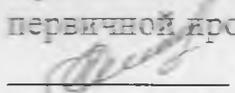
- педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других учреждениях согласно разделу 14 настоящего Положения;

- время работы в других учреждениях и организациях, службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации, обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования согласно разделу 13 настоящего Положения.

Под педагогической деятельностью, которая учитывается при применении пункта 2 раздела 13 настоящего Положения, понимается работа в образовательных и других учреждениях, указанных в разделе 14 настоящего Положения.

СОГЛАСОВАНО

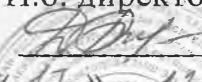
Председатель
первичной профсоюзной организации

 А.Н. Яппарова

« 17 » 12 2014 г.

УТВЕРЖДЕНО

И.о. директора ЦВР «Надежда»

 Ф.Р. Давыдова

« 17 » 12 2014 г.

Введено в действие

приказом № 421

от « 17 » 12 2014 г.



ПОЛОЖЕНИЕ

о комиссии по стимулирующим выплатам
МБОУ ДОД – ЦВР «Надежда»

Приложение к коллективному договору № 3

Принято на общем собрании
трудоого коллектива

Протокол № 4

от « 17 » 12 2014 г.

1. Общие положения

1.1. Комиссии по распределению выплат стимулирующего характера и распределению поощрительных выплат из стимулирующего фонда заработной платы. (далее-«комиссия») является органом ЦВР «Надежда»

1.2. Комиссия назначается и утверждается приказом директора ЦВР «Надежда» в количестве человек из представителей администрации ЦВР «Надежда», представителей педагогического коллектива и профсоюзного комитета.

1.3. Комиссия руководствуется в своей деятельности действующими нормативными документами Министерства образования и науки РФ, РБ и Уставом ЦВР «Надежда».

2. Основные задачи.

2.1. Изучение личных заявлений, бланков компетентностей стимулирующего характера педагогических работников.

2.2. Разработка показателей (критериев) для поощрительных выплат (премий) из стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников.

2.3. Изучение аналитических материалов о качестве выполнения дополнительных работ, связанных образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей педагогических работников для повышения эффективности образовательного процесса.

3. Порядок работы.

3.1. Комиссия рассматривает в соответствии с Положением о распределении выплат стимулирующего характера педагогическим работникам ЦВР «Надежда» и анализирует показатели и процент проявления компетенций стимулирующего характера и выявляет средний процент по ЦВР «Надежда».

3.2. Комиссия составляет итоговый оценочный лист с указанием процента по каждому учителю и утверждает его на своем заседании.

3.4. Итоговые оценочные листы, а также представленные администрацией данные по персональным размерам выплат на предстоящий учебный год рассматриваются на заседании Комиссии и после согласования с Советом ЦВР «Надежда» издается приказ директора об утверждении размеров выплат стимулирующего характера или поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда (премий) на предстоящий учебный год.

3.5. О решениях, принятых комиссией, информируются все педагогические работники в части их касающейся.

3.6. Ход заседания комиссии и её решения оформляются протоколом.

4. Порядок отмены положения, изменения и внесения в него дополнений.

Настоящее Положение может быть отменено, в него могут быть внесены изменения и дополнения по решению Совета Центра (с учетом мнения выборного профсоюзного комитета).

СОГЛАСОВАНО

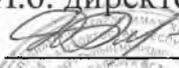
Председатель
первичной профсоюзной организации


А.Н. Яппарова

« 17 » 12 2014 г.

УТВЕРЖДЕНО

И.о. директора ЦВР «Надежда»


Ф.Р. Давыдова

« 17 » 12 2014 г.

Введено в действие
приказом № 427

от « 17 » 12 2014 г.



ПОЛОЖЕНИЕ

**об оказании материальной помощи работникам
МБОУ ДОД – ЦВР «Надежда»**

Приложение к коллективному договору № 4

Принято на общем собрании
трудоого коллектива

Протокол № 4

от « 17 » 12 2014 г.

I. Общие положения

1. Настоящее Положение определяет порядок и условия оказания материальной помощи работникам учреждения, а также предоставления мер социальной поддержки неработающим пенсионерам.

2. Под материальной помощью понимаются выплаты единовременного характера, предоставляемые работнику, неработающему пенсионеру в особых случаях на основании личного заявления работника или пенсионера.

3. Источниками выплаты материальной помощи являются:

- фонд стимулирования;
- экономия по фонду оплаты труда учреждения;
- внебюджетные средства.

4. Порядок и условия оказания материальной помощи руководителю учреждения определяет учредитель с учетом мнения выборного органа территориальной профсоюзной организации.

II. Условия оказания материальной помощи работникам

1. Материальная помощь работникам может быть оказана в следующих случаях:

1.	Приобретение дорогостоящих лекарственных препаратов	до 2500 руб.
2.	Стихийные бедствия, хищение личного имущества работника	до 3000 руб.
3.	Работникам, имеющим ребенка-инвалида до 16 лет	до 2000 руб.
4.	Смерть близких родственников работника, самого Работника.	до 2500 руб.
5.	Рождение ребенка в семье работника	до 2500 руб.
6.	В связи с юбилейными датами (50, 55 (для женщин), 60 (для мужчин) 75, 80, 85 лет)	до 2000 руб.
7.	Увольнение в связи с выходом на пенсию	до 2000 руб.
8.	Молодым специалистам	до 2000 руб.
9.	К Дню пожилых людей (пенсионерам)	до 1500 руб.
10.	К Дню Победы: - участникам Великой отечественной войны - труженикам тыла	1000 руб. 500 руб.
11.	- по другим причинам (определяются учреждением)	

III. Порядок оказания материальной помощи

1. Материальная помощь оказывается на основании личного заявления работника учреждения с обоснованием заявления.

2. Конкретный размер материальной помощи определяется руководителем учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом с учетом материального положения работника.

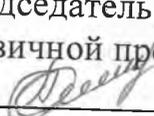
3. Выплата материальной помощи оформляется приказом руководителя.

4. В случае смерти самого работника или неработающего пенсионера материальная помощь выплачивается близким родственникам, а при их отсутствии лицу, проводившему похороны.

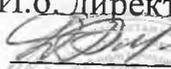
5. Материальная помощь одному работнику может оказываться при наличии финансовой возможности, но не более 1 раз в год.

6. Общая сумма материальной помощи, выплачиваемая работнику в течение календарного года, максимальными размерами не ограничивается.

СОГЛАСОВАНО

Председатель
первичной профсоюзной организации

А.Н. Яппарова
« 17 » 12 2014 г.

УТВЕРЖДЕНО

И.о. директора ЦВР «Надежда»

Ф.Р. Давыдова
« 17 » 12 2014 г.

Введено в действие
приказом № 481
от « 14 » 12 2014 г.



ПОЛОЖЕНИЕ

**о порядке установления иных стимулирующих выплат
и премирование работников
МБОУ ДОД – ЦВР «Надежда»**

Приложение к коллективному договору № 5

Принято на общем собрании
трудоого коллектива
Протокол № 4
от « 17 » 12 20 14 г.

1. Общие положения

1. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, конечных результатах работы, развитии творческой активности и инициативы, ответственности работников за выполнение трудовых обязанностей, оценки особых достижений в профессиональной деятельности.
2. Данное положение определяет условия и порядок установления иных стимулирующих выплат и премирования работников Центра.
3. Источником установления иных стимулирующих выплат и премирования являются:
 - фонд стимулирования, предусмотренный на эти цели в смете расходов учреждения;
 - экономия по фонду оплаты труда учреждения;
 - внебюджетные средства.

II. Порядок установления иных стимулирующих выплат и премирования работников

1. Иные стимулирующие выплаты могут устанавливаться на календарный год, учебный год, квартал, на период выполнения конкретной работы и др.
2. Иные стимулирующие выплаты и премии устанавливаются в процентном отношении к ставкам (должностным окладам) работников и в абсолютном выражении. Их конкретный размер устанавливается руководителем учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом и оформляется соответствующим приказом.
3. Совокупный размер иных стимулирующих выплат и премий, выплачиваемых одному работнику, максимальными размерами не ограничивается.
4. К работникам Центра, имеющим дисциплинарное взыскание, в период его действия меры поощрения, предусмотренные настоящим Положением, не применяются. Иные стимулирующие выплаты и премии не устанавливаются в случаях нарушения работниками трудовой дисциплины, некачественного и несвоевременного исполнения должностных обязанностей, невыполнения планов работы и др.
5. Порядок установления и размеры иных стимулирующих выплат руководителю Центра определяет учредитель с учетом мнения выборного органа территориальной профсоюзной организации.

III. Перечень оснований (критериев) для премирования и установления иных стимулирующих выплат работникам учреждения (далее перечень)

- i. Иные стимулирующие выплаты и премии устанавливаются работникам Центра по следующим основаниям:

Категории работников	№ п/п	Перечень оснований для начисления иных стимулирующих выплат	Максимальный размер выплат к ставке (окладу)	
			2 балла	1балл
Весь персонал	1.1.	- высокий уровень выполнения должностных обязанностей, исполнительской дисциплины	50%	25%
	1.2.	- напряженность, интенсивность труда	100%	50%
	1.3.	- выполнение особо важных (срочных) работ	50%	25%

	1.4.	- качественная подготовка детско-подростковых клубов и Центра к новому учебному году	50%	25%
	Максимально возможная сумма баллов 8			
педагогические работники	2.1	<i>достижения обучающихся и воспитанников в исследовательской работе, выставках, конкурсах, соревнованиях и другое с учетом их уровня:</i>		
	2.1.1.	ОУ;	20%	10%
	2.1.2.	городской;	30%	15%
	2.1.3.	республиканский;	40%	20%
	2.1.4.	всероссийский;	50%	35%
	2.1.5.	международный;	100%	70%
	2.2.	результативная работа с одаренными детьми	10%	5%
	2.3.	результативная работа с детьми и подростками, стоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних	10%	5%
	2.4.	участие в экспериментальной, научно-методической, исследовательской работе, семинарах, конференциях, организация и проведение мастер-классов, открытых занятий и др.	30%	15%
	2.5.	<i>участие в конкурсах профессионального мастерства</i>		
	2.5.1.	ОУ;	35%	17%
	2.5.2.	городской;	50%	25%
	2.5.3.	республиканский;	80%	-
	2.5.4.	всероссийский;	90%	-
	2.5.5.	международный;	100%	-
	2.6	<i>достижения в конкурсах профессионального мастерства</i>		
	2.6.1.	ОУ;	50%	-
	2.6.2.	городской;	70%	-
	2.6.3.	республиканский;	80%	-
	2.6.4.	всероссийский;	90%	-
2.6.5.	международный;	100%	-	
2.7.	разработка и внедрение авторских программ, элективных курсов и др.	50%	-	
2.8.	высокий уровень самосовершенствования, стремления к самообразованию, повышению квалификации	25%	-	
2.9.	организация и проведение эффективной работы с родителями	25%	-	
2.10.	за активное участие в спортивно-массовых, культурно-досуговых мероприятиях	20%	10%	
2.11.	организация и проведение спортивно-массовых, культурно-досуговых мероприятий, выставок, конкурсов, соревнований и т.д. (на различных уровнях)	40%	20%	
2.12.	наставничество, работа с молодыми педагогами	20%	10%	
2.13.	<i>образцовое содержание детско-подростковых клубов</i>			
2.13.1.	организация ремонтных работ	50%	25%	
2.13.2.	образцовое содержание детско-подросткового клуба в течении года	50%	25%	
2.14.	<i>высокое качество и организация культурно - досуговой</i>			

	<i>и летней оздоровительной работы в каникулярный период</i>		
2.14.1.	работа в лагере	30%	15%
2.14.2.	активное участие в спортивно-массовых, культурно-досуговых мероприятиях в каникулярный период	15%	7%
2.15.	подготовка спортивных площадок к тренировочному процессу и соревновательному периоду		
2.15.1.	подготовка спортивных площадок	25%	15%
2.15.2.	очистка, заливка и подготовка хоккейных коробок	50%	25%
2.16.	работа со спонсорами	30%	15%
2.17.	работа с педагогической практикой	20%	10%
2.18.	участие обучающихся и воспитанников в исследовательской работе, выставках, конкурсах, соревнованиях учетом их уровня		
2.18.1.	республиканский;	40%	20%
2.18.2.	всероссийский;	50%	35%
2.18.3.	международный;	70%	35%
2.19.	публикации статей, информационно-методических разработок	30%	15%
2.20	участие педагогов в конкурсах различного уровня	40%	20%
2.21	участие в составе жюри	30%	-

Максимально возможная сумма баллов 74

аместители ководителя	3.1.	высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса	30%	15%
	3.2.	организация экспериментальной работы, работы по методикам и технологиям	35%	-
	3.3.	организация работы общественных органов, участвующих в управлении Центра (экспертно-методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и др.)	20%	-
	3.4.	состояние отчетности, документооборота в Центре	25%	-

Максимально возможная сумма баллов 8

аместитель ководителя по инициативно- зайствлен- ой работе	4.1.	качественное обеспечение санитарно-гигиенических условий в Центре и ДПК	15%	-
	4.2.	качественное обеспечение условий для организации учебно-воспитательного процесса, выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда и жизни	40%	-
	4.3.	высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	25%	-
	4.4.	своевременное обеспечение образовательного необходимыми средствами обучения, инвентарем и др.	40%	-
	4.5.	оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	25%	-

Максимально возможная сумма баллов 10

ебно- вспомо- ный нал етарь-	5.1.	качественное ведение делопроизводства, личных дел, своевременная и качественная подготовка отчетности и т.д.	40%	-
	5.2.	содействие в организации общегородских меро-	20%	10%

машинистка и др.)		приятый		
	5.3.	своевременная и качественная подготовка отчетности в отчетный период по учету и бронированию граждан пребывающих в запасе (ГПЗ)	40%	-
	5.4.	качественное слежение за состоянием документов, своевременность их восстановления, соблюдение и помещения архива условий, необходимых для обеспечения их сохранности	25%	-
Максимально возможная сумма баллов 8				
Обслуживающий персонал (рабочие по обслуживанию зданий, сторожа, дежурный по клубу, уборщики помещений, и др.)	6.1.	качественное содержание помещений и территории (в соответствии с требованиями СанПиНа, помещений, клумбы и т.д.)	15%	-
	6.2.	качественное проведение генеральных уборок	25%	-
	6.3.	активное участие в ремонтных работах	50%	25%
Максимально возможная сумма баллов 6				
Инженер по охране труда	7.1.	качественное обеспечение выполнения требований охраны труда	30%	-
Максимально возможная сумма баллов 2				
Председатель профкома, полномочный профкома по охране труда	8.1.	содействие стабильной работе коллектива, выполнение общественно значимой для учреждения работы	30%	10%
	8.2.	активное участие в мероприятиях различного уровня	10%	5%
	8.3.	разработка и введение различной документации	10%	10%
Максимально возможная сумма баллов 6				

Деятельность работника по каждому из оснований оценивается от 0 до 2 баллов в зависимости от достижения результатов:

оценка 2 балла - если результаты этого вида деятельности имеются, они достаточно эффективны, чтобы можно было проследить их положительную динамику;

оценка 1 балл - если результаты этого вида деятельности имеются, но они мало или недостаточно эффективны;

оценка 0 баллов - если результаты этого вида деятельности отсутствуют.

Размер иных стимулирующих выплат конкретному работнику определяется пропорционально набранной им сумме баллов в соответствии с Перечнем и в зависимости от максимального размера выплат к ставке заработной платы (окладу) по каждому из оснований.

IV. Премирование

По основаниям, указанным в Перечне, может осуществляться премирование работников учреждения.

1. Премирование работников также может осуществляться:

1.1. По итогам работы за учебный год – в размере до одной ставки заработной платы (оклада);

1.2. За выполнение конкретной работы – до 50% ставки заработной платы (оклада);

1.3. Ко Дню учителя – не более 1000 рублей;

1.4. Ко Дню защитника Отечества (мужчины), Международному женскому дню (женщины) – 1000 рублей;

1.5. К юбилейным датам работников (50 лет, 55 лет (женщинам), 60 лет (мужчинам) – до 2000 рублей;

1.6. В связи с государственными, знаменательными или профессиональными юбилейными датами - до 1000 рублей;

1.7. Членам профсоюза ко Дню профсоюзного работника и за успехи в труде – до 1000 рублей;

1.8. по другим основаниям.

ГОСУДАРСТВЕННЫЙ КОМИТЕТ
РЕСПУБЛИКИ БАШКОРТОСТАН ПО
ТРАНСПОРТУ И ДОРОЖНОМУ ХОЗЯЙСТВУ

РАЗРЕШЕНИЕ № 4681

на осуществление деятельности по перевозке
пассажиров и багажа легковым такси на территории
Республики Башкортостан

Выдано ИП Кунакбаев Рустэм
(наименование юридического лица, Ф.И.О. индивидуального предпринимателя, сокращенно)

Фанисович

(наименование юридического лица, фирменное наименование юридического лица, если имеется)

Марка, модель транспортного средства ДЭУ Nexia

Государственный регистрационный знак Н519ТХ102

Действительно с 12.11.2012 по 12.11.2017

Для юридических лиц:

Место нахождения: _____

Для индивидуальных предпринимателей:

Место жительства: Башкортостан Респ. Стерлитамакский
р-н, Стерлитамак г, ул. Суханова, д. 10, корпус Б, кв. 28

Документ, удостоверяющий личность
индивидуального предпринимателя: Паспорт гражданина

РФ серия 80 08 номер 716380 выдан Отделом УФМС России по
Республике Башкортостан в гор. Стерлитамак дата 30.01.2009

выдано 12.11.2012г.