



муниципальное автономное учреждение
дополнительного профессионального образования
«Новосибирский Институт Современного Образования»
(МАУ ДПО «НИСО»)

ПРИКАЗ

18.08.2025

№ 129

Новосибирск

Об утверждении Положения об оплате
труда работников МАУ ДПО «НИСО» в
новой редакции

В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением мэрии города Новосибирска от 17.02.2020 № 557 «О Положении об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент образования мэрии города Новосибирска», с учетом мотивированного мнения Первичной профсоюзной организации МАУ ДПО «НИСО» от 18.08.2025 № 6 (протокол от 18.08.2025 № 8)

ПРИКАЗЫВАЮ

1. Утвердить Положение об оплате труда работников МАУ ДПО «НИСО» (далее – Положение) в новой редакции (приложение).
2. Положение вступает в силу с момента его утверждения настоящим приказом.
3. Положение об оплате труда работников МАУ ДПО «НИСО», утвержденное приказом от 29.10.2024 № 129, прекращает свое действие.
4. Злобиной Н. В., начальнику отдела юридической поддержки, организовать ознакомление работников МАУ ДПО «НИСО» с Положением до 01.09.2025.
5. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Директор

Е. Ю. Плетнева

**муниципальное автономное учреждение
дополнительного профессионального образования
«Новосибирский Институт Современного Образования»
(МАУ ДПО «НИСО»)**

Приложение

С учетом мотивированного мнения
первичной профсоюзной организации
МАУ ДПО «НИСО»

Председатель первичной профсоюзной
организации МАУ ДПО «НИСО»

М.Ф. Ильиных М. Ф. Ильиных
протокол от 12.08.2025 № 8

УТВЕРЖДЕНО
приказом
МАУ ДПО «НИСО»
от 18.08.2025 № 121

**ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
муниципального автономного учреждения
дополнительного профессионального образования
«Новосибирский Институт Современного Образования»**

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников (далее – Положение) муниципального автономного учреждения дополнительного профессионального образования «Новосибирский Институт Современного Образования» (далее – МАУ ДПО «НИСО», Институт) разработано в целях грамотного формирования и расходования фонда оплаты труда работников института, создания единой системы оплаты труда работников Института в соответствии с (со):

- Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – ФЗ «Об образовании в РФ»);
- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» (далее – Приказ № 761н);
- приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 4 апреля 2025 г. № 269 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о Порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки».
- приказом Министерства труда и социального развития Новосибирской области от 20 июля 2022 г. № 878 «Об установлении размеров должностных окладов по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, окладов по общеотраслевым профессиям рабочих, должностных окладов, окладов по должностям и профессиям, трудовые функции, квалификационные требования и наименования по которым установлены в соответствии с профессиональными стандартами, для государственных учреждений Новосибирской области» (далее – Приказ № 878);
- постановлением мэрии города Новосибирска от 18 сентября 2019 г. № 3477 «О Положении об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и определении предельного уровня соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников муниципальных учреждений города Новосибирска» (далее – Постановление № 3477);

– постановлением мэрии города Новосибирска от 30 сентября 2019 г. № 3610 «О размерах должностных окладов по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, окладов по общеотраслевым профессиям рабочих, должностных окладов по должностям, трудовые функции, квалификационные требования и наименование по которым установлены в соответствии с профессиональными стандартами» (далее – Постановление № 3610);

– постановлением мэрии города Новосибирска от 30 сентября 2019 г. № 3611 «О размерах должностных окладов (окладов) в муниципальных учреждениях города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент образования мэрии города Новосибирска» (далее – Постановление № 3611);

– постановлением мэрии города Новосибирска от 17 февраля 2020 г. № 557 «О Положении об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент образования мэрии города Новосибирска» (далее – Постановление № 557);

– Соглашением в сфере труда по муниципальным учреждениям, подведомственным департаменту образования мэрии города Новосибирска на 2024-2026 годы, вместе с дополнительными соглашениями на 2024-2026 годы (далее – Соглашение);

– рекомендациями Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

1.2. Положение определяет источники формирования фонда оплаты труда, структуру заработной платы работников, размеры должностных окладов, условия формирования выплат компенсационного и стимулирующего характера, выплаты по районному коэффициенту; принципы, используемые при определении условий оплаты труда и материального стимулирования всех категорий работников, устанавливает особенности организации оплаты труда работников Института.

1.3. Оплата труда работников Института определяется трудовыми договорами, заключенными между директором Института и работниками, исходя из условий труда, его результативности, особенностей деятельности Института.

1.4. Оплата труда работников Института включает:

- оклад (должностной оклад);
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера;
- выплаты по районному коэффициенту.

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

1.6. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (должностные обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19 июня 2000 г. № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда», с учетом районного коэффициента в размере 1,25, или минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области, в случае его заключения, с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 7 декабря 2017 г. № 38-П, от 11 апреля 2019 г. № 17-П и от 16 декабря 2019 г. № 40-П.

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

1.7. Выплата заработной платы осуществляется два раза в месяц в денежной форме (рублях) 25 числа текущего месяца и 10 числа месяца, следующего за расчетным, путем перечисления на счет работника в банке.

1.8. В соответствии со ст. 136 ТК РФ при выплате заработной платы Институт обязан извещать в письменной форме каждого работника:

- о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение Институтом установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается директором Института с учетом мнения представительного органа работников Института. По письменному заявлению работника Института расчетный листок может направляться в виде электронного документа на адрес электронной почты работника Института.

2. Порядок формирования фонда оплаты труда

2.1. Фонд оплаты труда работников Института формируется в пределах объема бюджетных ассигнований департамента образования мэрии города Новосибирска (далее – Департамент) в соответствии с решением Совета депутатов города Новосибирска о бюджете города Новосибирска на очередной финансовый год и плановый период и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

2.2. Фонд оплаты труда работников Института формируется на календарный год и его размер доводится своевременно в письменном виде до директора Института Департаментом.

2.3. При формировании фонда оплаты труда учитываются:

2.3.1. Должностные оклады в следующих размерах:

– по замещаемым (укомплектованным) должностям руководителей, специалистов и профессиям рабочих – в размере фактически установленного должностного оклада;

– по вакантным должностям специалистов, должностные оклады которым устанавливаются в зависимости от внутридолжностного категорирования, уровня образования или стажа работы, – в минимальном размере без категории или при минимальных требованиях к уровню образования или стажу работы;

– по вакантным профессиям рабочих – по минимальному разряду, предусмотренному Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, для данной профессии.

2.3.2. Выплаты компенсационного характера в соответствии с пунктом 5 Положения.

2.3.3. Выплаты стимулирующего характера в соответствии с пунктом 6.2. Положения.

По замещаемым должностям (профессиям) выплаты стимулирующего характера при формировании фонда оплаты труда устанавливаются в соответствии с условиями трудового договора.

По вакантным должностям (профессиям) надбавки за ученую степень, ученое звание, за почетные звания, соответствующие профилю выполняемой работы, за квалификационную категорию, за продолжительность непрерывной работы при формировании фонда оплаты труда не учитываются.

2.3.4. Районный коэффициент.

2.4. Фонд оплаты труда определяется путем суммирования фондов должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, районного коэффициента.

2.5. Расчет фонда оплаты труда производится по форме согласно приложению 2 к Постановлению № 3477 по состоянию на 1 января очередного финансового года и подлежит перерасчету в текущем финансовом году в случаях: увеличения (индексации) заработной платы; изменения штатного расписания; изменений условий оплаты труда.

3. Структура фонда оплаты труда

3.1. Фонд оплаты труда работников Института состоит из базовой части и стимулирующей части.

3.2. Объем стимулирующей части фонда оплаты труда работников Института должен составлять не менее 20 % от фонда оплаты труда. Доля

расходов на оплату труда основного персонала в фонде оплаты труда не может быть менее 60 %.

К основному персоналу Института относятся работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение целей деятельности, определенных уставом Института, а также их непосредственные руководители.

3.3. Денежные средства фонда оплаты труда, выделяемые на стимулирование директора Института и не использованные в течение финансового года, направляются на стимулирование работников Института.

3.4. Директор Института формирует и утверждает штатное расписание в пределах базовой части фонда оплаты труда.

4. Должностные оклады работников Института

4.1. Заработная плата работников состоит из должностного оклада (оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера с учетом районного коэффициента.

4.2. Размеры должностных окладов устанавливаются в индивидуальном трудовом договоре с работником в соответствии со штатным расписанием, утверждаемым директором МАУ ДПО «НИСО». Штатное расписание Института формируется и утверждается директором Института, исходя из основных задач, для решения которых создан Институт, и включает в себя все должности руководителей, специалистов, служащих и профессии рабочих Института с указанием их численности размеров должностных окладов.

4.3. При составлении штатного расписания численность работников устанавливается исходя из утвержденных на планируемый год объемов работ (услуг) в пределах объема субсидий из бюджета города Новосибирска на финансовое обеспечение выполнения Институту муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) физическим и (или) юридическим лицам и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Штатное расписание составляется по форме согласно приложению 1 к Постановлению № 3477.

Штатное расписание в Институте формируется в форме единого документа независимо от того, к каким видам экономической деятельности относятся структурные подразделения Института, и источников формирования фонда оплаты труда работников Института.

4.3. Размеры должностных окладов по общеотраслевым должностям служащих, окладов по общеотраслевым профессиям рабочих установлены в Приказе № 878 и Постановлении № 3610.

4.4. Размеры должностных окладов педагогических работников устанавливаются исходя из размеров должностных окладов по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников по квалификационным уровням, установленных Соглашением.

4.5. Размеры должностных окладов работников изменяются при повышении и (или) индексации должностных окладов отрасли.

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

4.7. При изменении систем оплаты труда работников Института общая сумма выплат работнику по должностному окладу, доплат и надбавок, установленных в процентном соотношении к должностному окладу, фиксированных ежемесячных выплат, установленных в абсолютном размере, после изменений не может быть в абсолютном выражении меньше суммы соответствующих выплат, производимых работнику до изменений, при условии сохранения объема его трудовых (должностных) обязанностей и выполнения им работ той же квалификации.

5. Выплаты компенсационного характера

5.1. Выплаты компенсационного характера работникам Института устанавливаются в соответствии с нормативными правовыми актами, предусмотренными п. 1.1. Положения и настоящим Положением.

5.2. Работникам Института как по основной должности, так и по совместительству могут быть установлены следующие компенсационные выплаты:

- доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда при проведении специальной оценки условий труда в целях реализации в зависимости от результатов специальной оценки условий». Данный вид доплаты не может быть менее 4 % от размера должностного оклада;

- доплата за работу в ночное время. Доплата производится за работу с 22:00 часов до 6:00 часов в размере не ниже 35 % от должностного оклада за каждый час работы;

- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни – не менее чем в двойном размере работникам, получающим должностной оклад (оклад), стимулирующие и компенсационные выплаты; в размере не менее одинарной части должностного оклада (оклада), стимулирующих и компенсационных выплат за день или час работы сверх должностного оклада (оклада), стимулирующих и компенсационных выплат, если работа в выходные или нерабочие праздничные дни производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части должностного оклада (оклада), стимулирующих и компенсационных выплат за день или час работы сверх должностного оклада (оклада), стимулирующих и компенсационных выплат, если работа производилась сверх нормы рабочего времени. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, Институт предоставляет ему другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;

- доплата за сверхурочные работы. Доплата происходит за первые два часа в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном

размере от должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренных настоящим Положением для конкретного работника;

– доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ и выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, с оплатой по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Размер доплаты при совмещении профессий (должностей) не должен превышать 100% должностного оклада (оклада) временно отсутствующего работника;

– иные доплаты компенсационного характера, установленные федеральными законами и иными нормативными актами Российской Федерации и Новосибирской области.

5.3. При наличии двух и более доплат за особенности деятельности Института или работников доплата к должностному окладу (окладу) работника осуществляется за каждую из них.

5.4. При исчислении размера доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу учитываются не только должностные оклады, но и компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные настоящим Положением.

5.5. Все выплаты компенсационного характера производятся пропорционально фактически отработанному времени в расчетном периоде согласно табелю учета рабочего времени.

5.6. При наличии оснований вносятся изменения по порядку и размеру выплат из специальной части в настоящее Положение с письменным уведомлением работника не позднее, чем за два месяца с указанием причин и оснований изменений с заключением дополнительного соглашения к трудовому договору.

6. Выплаты стимулирующего характера

6.1. В целях стимулирования работников к повышению качества выполняемой работы, а также их поощрения за выполненную работу в Институте в пределах средств, предусмотренных на оплату труда, устанавливаются выплаты стимулирующего характера.

6.2. Работникам Института, в том числе директору Института, заместителям директора и главному бухгалтеру, могут быть установлены выплаты стимулирующего характера:

- 1) надбавка за ученую степень, ученое звание;
- 2) надбавка за почетное звание;
- 3) надбавка за качественные показатели эффективности деятельности;
- 4) надбавка за продолжительность непрерывной работы;
- 5) надбавка за квалификационную категорию;
- 6) премии по итогам календарного периода (месяц, год);

7) премии за выполнение важных и особо важных заданий;

8) надбавка за участие в оказании платных образовательных услуг и приносящей доход деятельности.

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

Выплаты стимулирующего характера выплачиваются работникам Института пропорционально отработанному времени.

6.4. Размеры, виды и конкретные условия начисления стимулирующих выплат установлены в приложениях 1-3 к настоящему Положению.

6.5. Стимулирующие надбавки за ученую степень, ученое звание устанавливаются от должностного оклада (оклада). При наличии у работника двух и более ученых степеней или ученых званий, соответствующих профилю выполняемой работы, надбавка устанавливается за одно из них. Установление надбавки за наличие ученой степени, ученого звания производится со дня присвоения ученой степени, ученого звания.

6.6. Надбавки за почетные звания, соответствующие профилю выполняемой работы, устанавливаются от должностного оклада (оклада). Выплата надбавок работникам, имеющим почетные звания, соответствующие профилю выполняемой работы, производится только по основной работе. При выполнении работы по совместительству и совмещению надбавка не производится.

6.6.1. При наличии у работника двух и более почетных званий, соответствующих профилю выполняемой работы, выплата производится по одному из оснований по выбору работника на основании письменного заявления.

6.6.2. Установление надбавки за наличие почетного звания, нагрудного знака или другого отличия производится со дня присвоения почетного звания, нагрудного знака или другого отличия, соответствующего профилю выполняемой работы.

6.7. Надбавка за квалификационную категорию устанавливается от должностного оклада (оклада). Порядок, условия и конкретные размеры надбавки педагогическим работникам за квалификационную категорию устанавливаются в настоящем Положении, директору Института – в отраслевой системе оплаты труда, утвержденной Постановлением № 557.

6.7.1. Надбавка за квалификационную категорию устанавливается педагогическим работникам ежемесячно в размере 8% – за I квалификационную категорию и в размере 16% – за высшую квалификационную категорию в зависимости от установленной квалификационной категории и объема их педагогической работы.

Надбавка за первую и высшую квалификационную категорию назначается однократно при присвоении первой или высшей квалификационной категории и является обязательной ежемесячной

выплатой постоянного характера на срок действия присвоенной категории, которая рассчитывается с учетом объема их (педагогической) работы.

6.8. Надбавка за продолжительность непрерывной работы устанавливается по основной должности всем работникам. В стаж работы засчитывается:

- время непрерывной работы как по основной работе, так и по работе по совместительству на любых должностях в учреждениях образования, дошкольного образования, дополнительного образования, прочих учреждениях сферы образования и учреждениях, подведомственных Департаменту (далее – муниципальные организации);

- время работы в централизованных бухгалтериях Департамента и муниципальных организациях при условии, если за ней непосредственно следовала работа в данных муниципальных организациях;

- время муниципальной службы, работы на должностях в органах местного самоуправления при условии, если за ними непосредственно следовала работа в муниципальных организациях.

6.8.1. В стаж работы также засчитывается, если нижеперечисленным периодам непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала работа, дающая право на надбавки:

- время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность), а также время вынужденного прогула при неправильном (незаконном) увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе;

- время по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 (трех) лет.

6.8.2. Стаж работы сохраняется при поступлении на работу в Институт (муниципальные организации) при отсутствии во время перерыва другой работы не позднее 1 (одного) месяца со дня увольнения из муниципальной организации.

6.8.3. Стаж работы сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе и наличия во время перерыва другой работы при условии, если перерыву непосредственно предшествовала работа в муниципальных организациях:

- пенсионерам, вышедшим на государственную пенсию из учреждения образования (по старости, по инвалидности, и другим основаниям);

- занятым на сезонных работах в учреждениях образования.

6.8.4. Стаж работы сохраняется также в случаях расторжения трудового договора в связи с уходом за ребенком в возрасте до 14 лет (в том числе находящиеся на их попечении) или ребенком-инвалидом в возрасте до 16 лет, при поступлении на работу до достижения ребенком указанного возраста.

6.9. Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности устанавливается работникам Института по результатам выполнения качественных показателей эффективности деятельности работника в пределах фонда оплаты труда. Конкретные показатели эффективности деятельности работников Института (за исключением директора Института),

а также размеры выплат, критерии оценки, список работников устанавливаются настоящим Положением в приложениях к настоящему Положению, иными локальными нормативными актами Института.

6.10. Размеры надбавки за качественные показатели эффективности деятельности работнику Института определяются решением комиссии по установлению выплат стимулирующего характера (комиссия по распределению стимулирующих выплат), созданной в Институте, на основании документов о результатах деятельности, полученных от заместителей директора, руководителей структурных подразделений, и устанавливаются приказом директора Института.

6.11. Комиссия по распределению стимулирующих выплат (далее – Комиссия):

6.11.1. Комиссия состоит из представителей администрации Института (за исключением директора Института), работников (по категориям персонала), председателя первичной профсоюзной организации.

6.11.2. Состав Комиссии избирается общим собранием работников Института простым большинством голосов и утверждается приказом директора Института.

6.11.3. Заседание Комиссии проводится ежемесячно.

На заседаниях Комиссия:

- выбирает председателя и секретаря Комиссии;
- рассматривает служебные записки и материалы (мониторинговые карты) о результатах деятельности работников от руководителей структурных подразделений (руководителей центров, начальников отделов) и лиц, назначенных приказом директора Института исполнять обязанности руководителей структурных подразделений в случае отпуска или временной нетрудоспособности;
- рассматривает служебные записки директора Института (его заместителей) и рассматривает материалы (мониторинговые карты) относительно результатов деятельности руководителей структурных подразделений (руководителей центров, начальников отделов), работников Института;
- рассматривает служебные записки директора Института и рассматривает материалы (мониторинговые карты) относительно результатов деятельности заместителей директора;
- ведет протокол, который подписывается всеми членами Комиссии;
- рассматривает материалы по самоанализу деятельности, которые прилагаются к протоколу;
- принимает решение по установлению стимулирующих выплат работникам большинством голосов путем открытого голосования и присутствии не менее половины членов Комиссии;
- осуществляет подсчет баллов.

Материалы по самоанализу деятельности работников представляют собой мониторинговую карту оценки результативности и качества выполняемых работ по должности на каждого работника (приложение 4).

6.11.4. Председатель Комиссии руководит ее деятельностью, проводит заседания Комиссии, распределяет обязанности. Секретарь Комиссии осуществляет прием документов, готовит заседания Комиссии, делает выписки из протоколов, знакомит членов Комиссии с представленными материалами.

6.11.5. Секретарь Комиссии осуществляет прием материалов с данными о результатах деятельности работников Института в срок до 19 (девятнадцатого) числа каждого месяца.

6.11.6. Комиссия на своем заседании имеет право изменить балльную оценку работнику в сторону понижения в случаях отсутствия надлежащего подтверждения и/или установления несоответствия самооценки подтверждающими документами. Итоговое решение о результатах оценки качества труда работников оформляется протоколом заседания Комиссии. Утвержденный протокол с результатами оценки передается директору Института.

6.11.7. Директор Института на основании протокола Комиссии издает приказ о выплате стимулирующих надбавок работникам Института.

6.11.8. Оценка качества деятельности работников Института производится на основании балльной системы.

6.11.9. Стоимость одного балла для работников определяется Директором Института в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда.

Размер индивидуальной надбавки производится по следующей формуле:

$R = C_{кр} \times C_б$, где

R – размер надбавки за качество выполняемых работ, рублей;

$C_{кр}$ – сумма баллов, полученных работником;

$C_б$ – стоимость одного балла, рублей.

6.12. Премия за выполнение важных и особо важных заданий работнику устанавливается за качественное и оперативное выполнение конкретного важного или особо важного задания, не входящего в круг основных обязанностей работника, в размере не более 50 % должностного оклада (оклада). Основанием для осуществления премиальных выплат за выполнение важных и особо важных заданий является наличие поручения Директора Института конкретному работнику (работникам) выполнить особо важные работы (важную работу) в установленный срок. Комиссия рассматривает предложения по назначению работникам премии за выполнение важных и особо важных заданий, решение по которым оформляется приказом директора Института. Премииальные выплаты устанавливаются приказом директора Института в случае наличия экономии фонда оплаты труда, утвержденного на текущий финансовый год.

6.13. Премия по итогам календарного периода (месяц, год)

устанавливается работникам за успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде (выполнение показателей, предусмотренных планом работы Института, соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, отсутствие нарушений исполнительской дисциплины и с учетом личного вклада работника в общие результаты труда).

6.13.1. Размер премии по итогам календарного периода устанавливается приказом директора Института на основании предложений Комиссии.

6.13.2. Премии по итогам календарного периода устанавливаются из средств экономии фонда оплаты труда, утвержденного на текущий финансовый год и максимальным размером в абсолютном выражении не ограничивается.

Общая сумма выплат за текущий финансовый год на премии по итогам календарного периода в учреждении не должна превышать 30 % в структуре выплат стимулирующего характера.

Максимальный размер премий по итогам календарного периода в Институте за соответствующий период определяется по формуле:

$P_{икп} = V_{ст} \times 30 \% / 100 \%$, где:

$P_{икп}$ – размер премии по итогам календарного периода, рублей;

$V_{ст}$ – общая сумма выплат стимулирующего характера, в том числе:

- надбавка за ученую степень, ученое звание;
- надбавка за почетные звания, соответствующие профилю выполняемой работы;
- надбавка за квалификационную категорию;
- надбавка за продолжительность непрерывной работы;
- надбавка за качественные показатели эффективности деятельности;
- премия за выполнение важных и особо важных заданий;
- премия по итогам календарного периода, рублей.

6.13.3. Объем стимулирующей части фонда оплаты труда Института должен составлять не менее 20 % от фонда оплаты труда Института.

6.14. Выплаты стимулирующего характера не назначаются работникам при привлечении последних к дисциплинарной ответственности в период, в котором был вынесен приказ о применении дисциплинарного взыскания.

7. Особенности оплаты труда директора, заместителей директора, главного бухгалтера, руководителей структурных подразделений

7.1. Заработная плата директора Института, его заместителей и главного бухгалтера, руководителей структурных подразделений состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

7.2. Условия оплаты труда директора Института устанавливаются при заключении с ним трудового договора и издании на его основании

распоряжения мэрии города Новосибирска, приказа начальника Департамента. Трудовой договор заключается в соответствии с типовой формой трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

7.3. Условия оплаты труда заместителей директора, главного бухгалтера, руководителей структурных подразделений устанавливаются трудовыми договорами между работником и работодателем, нормативными правовыми актами, предусмотренными п. 1.1. настоящего Положения, коллективным договором, настоящим Положением и иными локальными нормативными актами Института.

Выполнение директором Института, заместителями директора, главным бухгалтером дополнительной работы по совмещению и внутреннему совместительству разрешается в случаях замены временно отсутствующего работника по основной деятельности (временная нетрудоспособность, отпуск, командировка). Решение о работе по совмещению и внутреннему совместительству в отношении директора принимаются начальником Департамента, заместителей директора, главного бухгалтера – директором Института.

7.4. Размеры должностных окладов заместителей директора, руководителей структурных подразделений устанавливаются директором Института в размере на 20 % ниже должностного оклада директора с учетом сложности и объема выполняемой работы.

7.6. Выплаты компенсационного характера начисляются директору Института Департаментом в соответствии с Постановлением № 3477; заместителям директора, главному бухгалтеру, руководителям структурных подразделений в порядке, предусмотренном разделом 5 настоящего Положения.

7.7. Выплаты стимулирующего характера начисляются директору Института Департаментом с учетом результатов деятельности Института и критериев оценки эффективности работы в соответствии с Постановлением № 3477 пропорционально отработанному времени. Решение о невыплате премии по итогам работы за календарный период директору Института при наличии оснований принимается Комиссией Департамента по установлению выплат стимулирующего характера.

7.8. Заместителям директора, главному бухгалтеру, руководителям структурных подразделений выплаты стимулирующего характера выплачиваются в порядке, предусмотренном разделом 6 настоящего Положения, но со следующими исключениями:

7.8.1. Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности главному бухгалтеру не начисляется при нарушении сроков уплаты налогов и сборов и за другие нарушения, повлекшие за собой начисление пеней и штрафов на 1 января, 1 апреля, 1 июля и 1 октября, при

наличии вины главного бухгалтера, за месяц, следующий за отчетным кварталом.

7.8.2. Заместителям директора, главному бухгалтеру не выплачиваются премия по итогам работы за календарный период в периоде, за который выплачивается премия, в случае следующих упущений в работе:

- наложения дисциплинарного взыскания в соответствии с Трудовым кодексом РФ;
- финансовых нарушений в деятельности Института по результатам проверок контролирующих организаций;
- нецелевого или неэффективного использования бюджетных средств;
- неправомерных расходов;
- образования несанкционированной дебиторской и кредиторской задолженности;
- неполного освоения лимитов бюджетных обязательств по итогам года;
- несвоевременного представления установленной бюджетной отчетности;
- чрезвычайных ситуаций в Институте, обусловленных недобросовестным исполнением должностных обязанностей.

7.8.3. Максимальный размер надбавки за качественные показатели эффективности деятельности заместителям директора, главному бухгалтеру не должен превышать предельного размера надбавки за качественные показатели эффективности директора Института.

7.8.4. Решение о невыплате премии по итогам работы за календарный период заместителям директора и главному бухгалтеру принимается Комиссией.

7.8.5. Директор института может использовать экономию фонда оплаты труда, полученную за счет проведения мероприятий по оптимизации штатной численности, в числе прочего путем ликвидации ставок, вакантных более трех месяцев, и изменению трудового процесса, на увеличение заработной платы работников, в том числе на выплату премии по итогам календарного периода, премии за выполнение важных и особо важных заданий.

8. Дополнительные вопросы оплаты труда

8.1. Работникам Института за счет фонда оплаты труда могут осуществляться выплаты:

- компенсационные выплаты по уходу за ребенком до 3 лет;
- оплата временной нетрудоспособности (первые три дня) в предусмотренных случаях Федеральным законом от 29.12.2006 № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством».

8.2. Отпускные должны выплачиваться в соответствии с требованиями статьи 136 Трудового кодекса РФ не позднее, чем за три дня до начала

отпуска. Отпускные начисляются и выплачиваются работнику единовременно независимо от того, на один или несколько отчетных периодов приходится его отпуск.

8.3. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению сторон между работником и работодателем.

8.4. Отпуск без сохранения заработной платы может быть предоставлен следующим категориям работников:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребёнка, регистрации брака, смерти близких родственников – до трех календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами либо коллективным договором.

9. Особенности использования фонда оплаты труда, сформированного за счет средств от приносящей доход деятельности

9.1. Институт в соответствии с Уставом вправе осуществлять деятельность, приносящую доход.

9.2. Для выполнения работ, связанных с расширением объема оказываемых Институтом услуг, Институт вправе осуществлять привлечение, помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности. При этом при необходимости утверждается временное штатное расписание. Заключение срочных трудовых договоров для выполнения определенной трудовой функции и конкретного вида работы или задания не требует наличия штатного расписания. В трудовом договоре не указывается занимаемая должность, а только объем работы (задания), размер оплаты труда и срок, на который заключен трудовой договор.

9.3. Средства, полученные от оказания платных образовательных услуг и (или) осуществления приносящей доход деятельности, идут на формирование фонда оплаты труда и на укрепление материально-технической базы Института.

9.4. Доход от реализации платных образовательных услуг и (или) осуществления приносящей доход деятельности распределяется следующим образом: на стимулирующие выплаты до 65% работникам Института из средств, полученных от приносящей доход деятельности, из них не более 20% – на оплату труда работникам административно-управленческого и обслуживающего персонала.

Критерии оценки качества выполняемых работ в рамках оказания платных образовательных услуг и (или) осуществления приносящей доход деятельности, установлены в приложении 5 к настоящему Положению.

9.5. В основе расчета заработной платы работникам, оказывающим платные образовательные услуги и (или) участвующим в осуществлении приносящей доход деятельности, заложены тарифы, утвержденные постановлением мэрии города Новосибирска, за исключением случаев, предусмотренных законодательством, когда Институт вправе самостоятельно установить стоимость услуг (работ), оказываемых в рамках приносящей доход деятельности.

10. Заключительная часть

10.1. Настоящее Положение утверждается приказом директора Института после принятия на общем собрании работников Института или при наличии первичной профсоюзной организации – с учетом мотивированного мнения.

10.2. Институт имеет право вносить изменения и (или) дополнения в настоящее Положение в части, не противоречащей трудовому законодательству РФ. Изменения и (или) дополнения к настоящему Положению утверждаются приказом директора Института после принятия их общим собранием работников Института или при наличии первичной профсоюзной организации – с учетом мотивированного мнения.

РАЗМЕРЫ, ВИДЫ И УСЛОВИЯ НАЧИСЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

За ученую степень, ученое звание

№ п/п	Наименование надбавки за ученую степень, ученое звание	Размер надбавки, % должностного оклада (оклада)
1	За ученое звание доцента, профессора по профилю учреждения или педагогической деятельности	10
2	За ученую степень кандидата наук по профилю учреждения или педагогической деятельности	15
3	За ученую степень доктора наук по профилю учреждения или педагогической деятельности	20

За почетные звания и другие знаки отличия

№ п/п	Виды почетных званий, знаков отличия	Размер надбавки, % должностного оклада (оклада)	Размер надбавки, % должностн ого оклада (оклада) директору, заместител ям директора, главному бухгалтеру
1	«Ветеран сферы воспитания и образования», «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», «Почетный работник науки и техники Российской Федерации», «Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации», «Народный учитель», «Заслуженный учитель», «Заслуженный тренер», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный мастер спорта», «Мастер спорта международного класса», «Мастер спорта России международного класса», «Мастер спорта России», «Гроссмейстер России»,	20	20

	«Гроссмейстер по шахматам (шашкам)», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный деятель искусств», медаль Л. С. Выготского и другие почетные звания, соответствующие профилю выполняемой работы		
2	Спортивные звания: «Мастер спорта России международного класса», «Мастер спорта России», «Гроссмейстер России», «Мастер спорта СССР международного класса», «Гроссмейстер СССР» и другие, соответствующие профилю выполняемой работы	18	18
2	Государственные награды: медаль «За отвагу», медаль ордена «За заслуги перед Отечеством» I, II степени, знак отличия «За безупречную службу» и другие государственные награды; Знак отличия Министерства просвещения Российской Федерации «Отличник просвещения»	25	25
3	«Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации», «За милосердие и благотворительность», «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации»	20	16
4	Почетные грамоты Президента Российской Федерации, Верховного главнокомандующего Вооруженными силами Российской Федерации, Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, Министерства просвещения Российской Федерации, отраслевых Министерств РФ	15	15
5	Благодарность Президента Российской Федерации, благодарность Верховного главнокомандующего Вооруженными силами Российской Федерации, благодарность Министерства просвещения Российской Федерации	10	5
6	Ведомственный знак Министерства просвещения Российской Федерации «За содействие»	15	15

Надбавка за квалификационную категорию

№ п/п	Категория	Размер надбавки, % должностного оклада (оклада) ежемесячно
1	I квалификационная категория	8%
2	Высшая квалификационная категория	16 %

Надбавки за продолжительность непрерывной работы

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

Приложение 2
к Положению об оплате
труда работников
МАУ ДПО «НИСО»

**ПОКАЗАТЕЛИ ДЛЯ РАСЧЕТА НАДБАВКИ РАБОТНИКАМ
ЗА КАЧЕСТВЕННЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ИНСТИТУТА
за исключением директора Института, заместителей директора, главного бухгалтера
РУКОВОДИТЕЛЬ СТРУКТУРНОГО ПОДРАЗДЕЛЕНИЯ**

№ п/п	Критерий	Единица измерения	Значение	Оценка баллы
1.1	Выполнение планового объема оказываемых услуг (работ)	%	100 и выше От 95 до 99 От 90 до 94	5 4 3
1.2	Выполнение анализа и обобщения результатов работы	Единица	При отсутствии замечаний к исполнению	5
1.3	Осуществление обработки и систематизации информатизации	Единица	При отсутствии замечаний к исполнению	5
1.4	Соблюдение сроков и порядка предоставления отчетности, информации	Единица	При отсутствии замечаний к срокам исполнения	5
1.5	Отсутствие нарушений и замечаний надзорных органов по результатам проверок	Единица	Отсутствие нарушений и замечаний в актах проверок	5
1.6	Надлежащее осуществление финансово-хозяйственной деятельности	Единица	Отсутствие фактов нецелевого использования средств	20
1.7	Обеспечение выполнения требований пожарной и электрической безопасности	Единица	Отсутствие нарушений и замечаний в актах проверок	5
1.8	Обеспечение безопасности жизнедеятельности	Единица	Отсутствие несчастных случаев	5
1.9	Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе	Единица	Отсутствие конфликтных ситуаций (отсутствие жалоб)	5
1.10	Создание безопасных условий труда работников Института	Единица	Отсутствие замечаний	10
1.11	Стабильность коллектива	%	Доля уволенных работников от общего количества работающих до 5	5

1.12	Доля работников, прошедших повышение квалификации, профессиональную переподготовку	%	Выше 5 от общего количества работающих От 2 до 5 от общего количества работающих	5 3
1.13	Оказание консультативной и практической помощи	Единица	При отсутствии замечаний к исполнению	10
1.14	Участие в организации и проведении тематических семинаров по тематике сопровождаемых проектов	Единица	От 3 до 4 От 1 до 2	5 4
1.15	Участие в разработке методических и информационных материалов, диагностике, прогнозировании, планировании и организации повышения квалификации руководителей и специалистов учреждений	%	От 99 до 100 От 93 до 97 От 88 до 92	5 4 3
максимально возможный балл				100

НАЧАЛЬНИК ОТДЕЛА

№ п/п	Критерий	Единица измерения	Значение	Оценка баллы
1.1	Выполнение планового объема оказываемых услуг (работ), установленного муниципальным заданием	%	100 и выше От 95 до 99 От 90 до 94	5 4 3
1.2	Доля работников, прошедших повышение квалификации, профессиональную переподготовку	%	Выше 5 от общего количества работающих От 2 до 5 от общего количества работающих	5 3
1.3	Стабильность коллектива	%	Доля уволенных работников от общего количества работающих до 5	5
1.4	Отсутствие нарушений и замечаний надзорных органов по результатам проверок	Единица	Отсутствие нарушений и замечаний в актах проверок	5

1.5	Надлежащее осуществление контроля за хозяйственной деятельностью отдела	Единица	Отсутствие фактов порчи, пропажи имущества	5
1.6	Соблюдение сроков и порядка предоставления отчетности, информации	Единица	При отсутствии замечаний к срокам исполнения	5
1.7	Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе	Единица	Отсутствие конфликтных ситуаций (отсутствие жалоб)	5
1.8	Создание безопасных условий и охраны труда работников	Единица	Отсутствие нарушений и замечаний в актах проверок	5
1.9	Обеспечение выполнения требований пожарной и электрической безопасности;	Единица	Отсутствие нарушений и замечаний в актах проверок	5
1.10	Освоение финансовых средств	%	От 99,5 до 100 От 98 до 99,4	5 4
1.11	Соблюдение установленного порядка ведения и хранения документов	Единица	Отсутствие замечаний	5
1.12	Высокая результативность выполнения внеплановых работ и достижение высоких результатов	Единица	Отсутствие замечаний	5
максимально возможный балл				60

СПЕЦИАЛИСТ ПО АДМИНИСТРАТИВНО-ХОЗЯЙСТВЕННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

№ п/п	Критерий	Единица измерения	Значение	Оценка баллы
1.1	Выполнение планового объема оказываемых услуг (работ), установленного муниципальным заданием	%	100 и выше От 95 до 99 От 90 до 94	5 4 3

1.2	Доля работников, прошедших повышение квалификации, профессиональную переподготовку	%	Выше 5 от общего количества работающих	5
			От 2 до 5 от общего количества работающих	3
1.3	Стабильность коллектива	%	Доля уволенных работников от общего количества работающих до 5	5
1.4	Отсутствие нарушений и замечаний надзорных органов по результатам проверок	Единица	Отсутствие нарушений и замечаний в актах проверок	5
1.5	Надлежащее осуществление финансово-хозяйственной деятельности	Единица	Отсутствие фактов нецелевого использования средств	5
1.6	Соблюдение сроков и порядка предоставления отчетности, информации	Единица	При отсутствии замечаний к срокам исполнения	5
1.7	Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе	Единица	Отсутствие конфликтных ситуаций (отсутствие жалоб)	5
1.8	Создание безопасных условий и охраны труда работников	Единица	Отсутствие нарушений и замечаний в актах проверок	5
1.9	Обеспечение выполнения требований пожарной и электрической безопасности	Единица	Отсутствие нарушений и замечаний в актах проверок	5
1.10	Соблюдение установленного порядка ведения и хранения документов, материальных и иных ценностей	Единица	Отсутствие замечаний	5
1.11	Высокая результативность выполнения внеплановых работ и достижение высоких результатов	Единица	Отсутствие замечаний	5
максимально возможный балл				55

КОНТРАКТНЫЙ УПРАВЛЯЮЩИЙ

№ п/п	Критерий	Единица измерени я	Значение	Оценка баллы
1.1	Соблюдение сроков и порядка предоставления отчетности, информации	Единица	Отсутствие замечаний к срокам исполнения	10
1.2	Выполнение особо важных и сложных заданий	Единица	За каждое задание	1
1.3	Отсутствие нарушений и замечаний надзорных органов по результатам проверок	Единица	Отсутствие нарушений и замечаний в актах проверок	20
1.4	Выполнение планового объема оказываемых услуг (работ)	%	100 и выше От 95 до 99 От 90 до 94	5 4 3
1.5	Ведение документации в соответствии Федеральным законом «О закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц» от 18.07.2011 № 223-ФЗ	Единица	Отсутствие замечаний к порядку ведения и хранения документов	10
1.6	Организация осуществления отдельных этапов исполнения договора (в т.ч. своевременное размещение информации об исполнении договоров)	Единица	Отсутствие замечаний	5
1.7	Высокая результативность выполнения внеплановых работ и достижение высоких результатов	Единица	Отсутствие замечаний	5
1.8	Отсутствие жалоб и обращений сотрудников по вопросам деятельности контрактного управляющего к директору Института	Единица	Отсутствие жалоб	10
максимально возможный балл				66

ЮРИСКОНСУЛЬТ

№ п/п	Критерий	Единица измерения	Значение	Оценка баллы
1.1	Соблюдение сроков и порядка предоставления отчетности, информации	Единица	Отсутствие замечаний к срокам исполнения	10
1.2	Выполнение особо важных и сложных заданий	Единица	За каждое задание	1
1.3	Отсутствие нарушений и замечаний надзорных органов по результатам проверок	Единица	Отсутствие нарушений и замечаний в актах проверок	20

1.4	Надлежащая справочно-информационная работа по действующему законодательству и нормативным актам	Единица	Отсутствие замечаний к срокам исполнения	10
1.5	Надлежащая справочно-консультационная помощь работникам Института о текущем законодательстве, а также заключений по юридическим вопросам, оказанию им содействия в оформлении документов и актов имущественно-правового характера	Единица	Отсутствие замечаний к срокам исполнения. Отсутствие нарушений и замечаний в актах проверок	10
1.5	Соблюдение установленного порядка ведения и хранения документов	Единица	Отсутствие замечаний	5
1.6	Высокая результативность выполнения внеплановых работ и достижение высоких результатов	Единица	Отсутствие замечаний	5
максимально возможный балл				61

ЭКОНОМИСТ

№ п/п	Критерий	Единица измерения	Значение	Оценка баллы
1.1	Выполнение планового объема оказываемых услуг (работ)	%	100 и выше От 95 до 99 От 90 до 94	5 4 3
1.2	Соблюдение сроков и порядка предоставления отчетности, информации	Единица	Отсутствие замечаний к срокам исполнения	10
1.3	Выполнение особо важных и сложных заданий	Единица	За каждое задание	1
1.4	Своевременная выгрузка информации из централизованной заявки для публикации на сайт	Единица	Отсутствие замечаний	2
1.5	Ведение и контроль документооборота по осуществлению технической экспертизы орг. техники подведомственных учреждений, департаменту образования мэрии города Новосибирска	Единица	Отсутствие замечаний	5
1.6	Отсутствие нарушений и замечаний надзорных органов по результатам проверок	Единица	Отсутствие нарушений и замечаний в актах проверок	20
1.7	Высокая результативность выполнения внеочередных работ и достижение высоких результатов	Единица	Отсутствие замечаний	2

1.8	Соблюдение установленного порядка ведения и хранения документов	Единица	Отсутствие замечаний	5
1.9	Внесение предложений по совершенствованию организации труда	%	100 и выше От 95 до 99 От 90 до 94	5 4 3
максимально возможный балл				50

БУХГАЛТЕР

№ п/п	Критерий	Единица измерения	Значение	Оценка баллы
1.1	Выполнение планового объема оказываемых муниципальных услуг (работ) установленного муниципальным заданием	Единица	100%	10
			от 95 до 99%	8
			от 90 до 94%	6
1.2	Своевременное и качественное предоставление бухгалтерской отчетности	Единица	При отсутствии замечаний к срокам исполнения	10
1.3	Контроль за экономным использованием материальных и финансовых ресурсов	Единица	Отсутствие нарушений	10
1.4	Отсутствие нарушений и замечаний надзорных органов по результатам проверок	Единица	Отсутствие нарушений и замечаний в актах проверок	10
1.5	Отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженности по расчетам за полученные товарно-материальные ценности и услуги, налоги и платежи во внебюджетные фонды	Единица	Отсутствие нарушений	10
1.6	Соблюдение установленного порядка ведения и хранения документов, материальных и иных ценностей	Единица	Отсутствие замечаний	5
1.7	Высокая результативность выполнения внеплановых работ и достижение высоких результатов	Единица	Отсутствие замечаний	5
максимально возможный балл				60

ВЕДУЩИЙ СПЕЦИАЛИСТ ПО КАДРАМ, СПЕЦИАЛИСТ ПО КАДРАМ

№ п/п	Критерий	Единица измерения	Значение	Оценка баллы
1.1	Своевременное и качественное оформление и предоставление отчетности	Единица	При отсутствии замечаний к срокам исполнения	10
1.2	Отсутствие нарушений и замечаний надзорных органов по результатам проверок	Единица	Отсутствие нарушений и замечаний в актах	10

			проверок	
1.3	Выполнение особо важных и сложных заданий	Единица	За каждое задание	1
1.4	Соблюдение сроков предоставления документов в бухгалтерию	Единица	Отсутствие фактов нарушений	10
1.5	Эффективная организация работы с электронным документооборотом	Единица	Отсутствие замечаний	10
1.6	Отсутствие жалоб со стороны работников Института	Единица	Отсутствие жалоб со стороны сотрудников Института	10
1.7	Соблюдение установленного порядка ведения и хранения документов	Единица	Отсутствие замечаний	5
1.8	Правильность оформления кадровых (учетных) документов	Единица	Отсутствие замечаний	5
максимально возможный балл				61

СЕКРЕТАРЬ РУКОВОДИТЕЛЯ

№ п/п	Критерий	Единица измерения	Значение	Оценка баллы
1.1	Высокий уровень качества формируемых документов и соответствие его требованиям (отсутствие орфографических и содержательных ошибок)	Единица	При отсутствии замечаний к исполнению	15
1.2	Соблюдение сроков и порядка предоставления отчетности, информации	Единица	При отсутствии замечаний к срокам исполнения	5
1.3.	Выполнение особо важных и сложных заданий	Единица	За каждое задание	1
1.4	Отсутствие замечаний контролирующих органов по ведению документации и делопроизводству и отсутствие жалоб со стороны сотрудников	Единица	Отсутствие замечаний	5
1.5	Оперативное доведение информации до исполнителя	Единица	Отсутствие замечаний	7

1.6	Отправка корреспонденции в установленные сроки	Единица	Отсутствие замечаний	3
1.7	Отсутствие случаев несвоевременного выполнения заданий руководителя в установленные сроки	Единица	Отсутствие замечаний	5
1.8	Наличие системности ведения документации, обеспечение сохранности документов, оформление документов в архив	Единица	Отсутствие замечаний	9
1.9	Соблюдение установленного порядка ведения и хранения документов	Единица	Отсутствие замечаний	5
1.10	Высокая результативность выполнения внеплановых работ и достижение высоких результатов	Единица	Отсутствие замечаний	5
максимально возможный балл				60

МЕТОДИСТ, СТАРШИЙ МЕТОДИСТ

№ п/п	Критерий	Единица измерения	Значение	Оценка баллы
1.1	Выполнение планового объема оказываемых услуг (работ), установленного муниципальным заданием	%	100 и выше От 95 до 99 От 90 до 94	5 4 3
1.2	Посещаемость слушателей в Институте	%	От 99 до 100 От 93 до 97 От 88 до 92	5 4 3
1.3	Участие в организации и проведении тематических семинаров по тематике сопровождаемых проектов	Единица	От 3 до 4 От 1 до 2	5 4
1.4	Выполнение анализа и обобщения результатов работы учреждений муниципальной системы образования в сфере информатизации	Единица	При отсутствии замечаний к исполнению	5

1.5	Оказание педагогическим работникам муниципальных образовательных организаций консультативной и практической помощи в рамках должностных обязанностей	Единица	При отсутствии замечаний к исполнению	5
1.6	Соблюдение сроков и порядка предоставления отчетности, информации	Единица	При отсутствии замечаний к срокам исполнения	5
1.7	Поддержание благоприятного психологического климата в группе	Единица	Отсутствие конфликтных ситуаций (отсутствие жалоб)	5
1.8	Обеспечение безопасности жизнедеятельности	Единица	Отсутствие несчастных случаев	5
1.9	Участие в разработке методических и информационных материалов, диагностике, прогнозировании, планировании и организации повышения квалификации руководителей и специалистов учреждений образования	%	От 99 до 100 От 93 до 97 От 88 до 92	5 4 3
1.10	Соблюдение установленного порядка ведения и хранения документов	Единица	Отсутствие замечаний	5
1.11	Высокая результативность выполнения внеплановых работ и достижение высоких результатов	Единица	Отсутствие замечаний	5
максимально возможный балл				55

ЭКСПЕРТ, ЭКСПЕРТ ПО ОХРАНЕ ЗДОРОВЬЯ, СПЕЦИАЛИСТ ПО ПИТАНИЮ

№ п/п	Критерий	Единица измерения	Значение	Оценка баллы
1.1	Выполнение планового объема оказываемых услуг (работ)	%	100 и выше От 95 до 99 От 90 до 94	5 4 3
1.2	Соблюдение сроков и порядка предоставления отчетности, информации	Единица	Отсутствие замечаний к срокам исполнения	10
1.3	Выполнение особо важных и сложных заданий	Единица	За каждое задание	1

1.4	Отсутствие нарушений и замечаний надзорных органов по результатам проверок	Единица	Отсутствие нарушений и замечаний в актах проверок	20
1.5	Оказание консультативной и практической помощи	Единица	При отсутствии замечаний к исполнению	5
1.6	Участие в разработке методических и информационных материалов, диагностике, прогнозировании, планировании и организации повышения квалификации руководителей и специалистов учреждений	%	От 99 до 100 От 93 до 97 От 88 до 92	5 4 3
1.7	Высокая результативность выполнения внеочередных работ и достижение высоких результатов	Единица	Отсутствие замечаний	1
1.8	Соблюдение установленного порядка ведения и хранения документов	Единица	Отсутствие замечаний	5
1.9	Внесение предложений по совершенствованию организации труда	%	От 99 до 100 От 93 до 97 От 88 до 92	5 4 3
максимально возможный балл				57

СИСТЕМНЫЙ АДМИНИСТРАТОР

№ п/п	Критерий	Единица измерения	Значение	Оценка баллы
1.1	Выполнение планового объема оказываемых услуг (работ), установленного муниципальным заданием	%	100 и выше От 95 до 99 От 90 до 94	5 4 3
1.2	Обеспечение технического обслуживания средств информационных технологий учреждений МСО	Единица	При отсутствии замечаний к срокам исполнения	10
1.3	Обеспечение технического обслуживания средств информационных технологий образовательного процесса Института	Единица	При отсутствии замечаний к срокам исполнения	5
1.4	Обеспечение работоспособности бухгалтерских программ казначейского исполнения бюджета в подведомственных учреждениях управления образования мэрии г. Новосибирска	Единица	При отсутствии замечаний к срокам исполнения	5

1.5	Соблюдение сроков и порядка предоставления отчетности, информации	Единица	При отсутствии замечаний к срокам исполнения	5
1.6	Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе	Единица	Отсутствие конфликтных ситуаций (отсутствие жалоб)	5
1.7	Соблюдение установленного порядка ведения и хранения документов	Единица	Отсутствие замечаний	5
1.8	Высокая результативность выполнения внеплановых работ и достижение высоких результатов	Единица	Отсутствие замечаний	5
максимально возможный балл				45

ВЕДУЩИЙ ПРОГРАММИСТ

№ п / п	Критерий	Единица измерения	Значение	Оценка баллы
1 . 1	Выполнение планового объема оказываемых услуг (работ), разработки программ, установленного муниципальным заданием	%	100 и выше От 95 до 99 От 90 до 94	5 4 3
1 . 2	Соблюдение сроков и порядка предоставления отчетности, информации	Единица	При отсутствии замечаний к срокам исполнения	5
1 . 3	Выполнение особо важных и сложных заданий	Единица	За каждое задание	1
1 . 4	Бесперебойная работа программных средств, используемых в Институте	Единица	Отсутствие замечаний по срокам и качеству работ	20
1 . 5	Бесперебойная работа сайтов, приложений и информационных систем Института	Единица	Отсутствие замечаний по срокам и качеству работ	12

1 6	Отсутствие нарушений и замечаний надзорных органов по результатам проверок	Единица	Отсутствие нарушений и замечаний в актах проверок	5
1 7	Стабильность коллектива	Единица	Доля уволенных работников от общего количества работающих до 5	5
1 8	Разработка, редактирование, улучшение программного обеспечения Института	Единица	Отсутствие замечаний	5
1 9	Высокая результативность выполнения внеплановых работ и достижение высоких результатов	Единица	Отсутствие замечаний	5
максимально возможный балл				63

ПРОГРАММИСТ, ТЕХНИК-ПРОГРАММИСТ

№ п/п	Критерий	Единица измерения	Значение	Оценка баллы
1.1	Выполнение планового объема оказываемых услуг (работ), установленного муниципальным заданием	%	100 и выше От 95 до 99 От 90 до 94	5 4 3
1.2	Соблюдение сроков и порядка предоставления отчетности, информации	Единица	При отсутствии замечаний к срокам исполнения	5
1.3	Своевременное и качественное консультирование сотрудников и оказание помощи при работе с ПО	Единица	Отсутствие замечаний по срокам и качеству работ	5
1.4	Своевременное и качественное выполнение работ по обновлению используемых продуктов	Единица	Отсутствие замечаний по срокам и качеству работ	25
1.5	Информирование об актуальности, целесообразности приобретения ПО и вычислительной технике	Единица	Отсутствие замечаний по срокам и качеству работ	5

1.6	Высокая результативность выполнения внеплановых работ и достижение высоких результатов	Единица	Отсутствие замечаний	5
1.7	Разработка, редактирование, улучшение программного обеспечения Института	Единица	Отсутствие замечаний	5
максимально возможный балл				55

ИНЖЕНЕР, ТЕХНИК

№ п/п	Критерий	Единица измерения	Значение	Оценка баллы
1.1	Выполнение планового объема оказываемых услуг (работ), установленного муниципальным заданием	%	100 и выше От 95 до 99 От 90 до 94	5 4 3
1.2	Обеспечение технического обслуживания средств информационных технологий учреждений МСО	Единица	При отсутствии замечаний к срокам исполнения	5
1.3	Обеспечение технического обслуживания средств информационных технологий образовательного процесса Института	Единица	При отсутствии замечаний к срокам исполнения	5
1.4	Обеспечение работоспособности бухгалтерских программ казначейского исполнения бюджета в подведомственных учреждениях управления образования мэрии г. Новосибирска	Единица	При отсутствии замечаний к срокам исполнения	5
1.5	Соблюдение сроков и порядка предоставления отчетности, информации	Единица	При отсутствии замечаний к срокам исполнения	5
1.6	Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе	Единица	Отсутствие конфликтных ситуаций (отсутствие жалоб)	5
1.7	Соблюдение установленного порядка ведения и хранения документов	Единица	Отсутствие замечаний	5

1.8	Высокая результативность выполнения внеочередных работ и достижение высоких результатов	Единица	Отсутствие замечаний	5
максимально возможный балл				40

СПЕЦИАЛИСТ ПО ИНФОРМАЦИОННЫМ РЕСУРСАМ

№ п/п	Критерий	Единица измерения	Значение	Оценка баллы
1.1	Выполнение планового объема оказываемых услуг (работ)	%	100 и выше От 95 до 99 От 90 до 94	5 4 3
1.2	Соблюдение сроков и порядка предоставления отчетности, информации	Единица	Отсутствие замечаний к срокам исполнения	10
1.3	Выполнение особо важных и сложных заданий	Единица	За каждое задание	1
1.4	Отсутствие нарушений и замечаний надзорных органов по результатам проверок	Единица	Отсутствие нарушений и замечаний в актах проверок	20
1.5	Оказание консультативной и практической помощи	Единица	При отсутствии замечаний к исполнению	5
1.6	Участие в разработке методических и информационных материалов, диагностике, прогнозировании, планировании и организации повышения квалификации руководителей и специалистов учреждений	%	От 99 до 100 От 93 до 97 От 88 до 92	5 4 3
1.7	Высокая результативность выполнения внеочередных работ и достижение высоких результатов	Единица	Отсутствие замечаний	1
1.8	Соблюдение установленного порядка ведения и хранения документов	Единица	Отсутствие замечаний	5
1.9	Внесение предложений по совершенствованию организации труда	%	100 и выше От 95 до 99 От 90 до 94	5 4 3
максимально возможный балл				57

ЖУРНАЛИСТ

№ п/п	Критерий	Единица измерения	Значение	Оценка баллы
1.1	Соблюдение сроков и порядка предоставления отчетности, информации	Единица	Отсутствие замечаний к срокам исполнения	10

1.2	Выполнение особо важных и сложных заданий	Единица	За каждое задание	1
1.3	Отсутствие нарушений и замечаний надзорных органов по результатам проверок	Единица	Отсутствие нарушений и замечаний в актах проверок	20
1.4	Участие в разработке мероприятий по совершенствованию информационно-издательской деятельности, повышению качества оформления, исполнения и содержания выпускаемых изданий	Единица	Отсутствие замечаний	10
1.5	Выполнение планового объема оказываемых услуг (работ)	%	100 и выше От 95 до 99 От 90 до 94	5 4 3
1.6	Высокая результативность выполнения внеочередных работ и достижение высоких результатов	Единица	Отсутствие замечаний	1
1.7	Отсутствие орфографических, пунктуационных, лексических и иных ошибок в редакционных, справочных материалах	Единица	Отсутствие замечаний	10
максимально возможный балл				57

РЕЖИССЕР ВИДЕОМОНТАЖА

№ п/п	Критерий	Единица измерения	Значение	Оценка баллы
1.1	Выполнение планового объема оказываемых услуг (работ), установленного муниципальным заданием	%	100 и выше От 95 до 99 От 90 до 94	5 4 3
1.2	Соблюдение сроков и порядка предоставления отчетности, информации	Единица	При отсутствии замечаний к срокам исполнения	5
1.3	Выполнение особо важных и сложных заданий	Единица	За каждое задание	1
1.4	Отсутствие нарушений и замечаний надзорных органов по результатам проверок	Единица	Отсутствие нарушений и замечаний в актах проверок	5
1.5	Отсутствие жалоб со стороны работников и третьих лиц	Единица	Отсутствие жалоб со стороны сотрудников и	5

			третьих лиц	
1.6	Качественная фото- и видео съемка, монтаж	Единица	Отсутствие замечаний к качеству фото- и видео съемки, монтажу	25
1.7	Отсутствие наличия срывов съемки и непредвиденных ситуаций	Единица	Отсутствие наличия срывов съемки и непредвиденных ситуаций	8
1.8	Активное участие в проектах, презентациях, мероприятиях Института	Единица	За каждое участие	3
1.9	Высокая результативность выполнения внеплановых работ и достижение высоких результатов	Единица	Отсутствие замечаний	5
1.10	Отсутствие брака в итоговом фото-и видеоматериале	Единица	Отсутствие забракованных материалов	5
максимально возможный балл				67

ФОТОГРАФ

№ п/п	Критерий	Единица измерения	Значение	Оценка баллы
1.1	Выполнение планового объема оказываемых услуг (работ), установленного муниципальным заданием	%	100 и выше От 95 до 99 От 90 до 94	5 4 3
1.2	Соблюдение сроков и порядка предоставления отчетности, информации	Единица	При отсутствии замечаний к срокам исполнения	5
1.3	Выполнение особо важных и сложных заданий	Единица	За каждое задание	1

1.4	Высокое качество съемки	Единица	Отсутствие замечаний к качеству фотоизображений	20
1.5	Бережное, ответственное отношение к фотоаппаратуре	Единица	Нахождение аппаратуры в работоспособном и исправном состоянии.	7
1.6	Отсутствие наличия срывов съемки и непредвиденных ситуаций	Единица	Отсутствие наличия срывов съемки и непредвиденных ситуаций.	8
1.7	Активное участие в проектах, презентациях, мероприятиях Института	Единица	За каждое участие	3
1.8	Высокая результативность выполнения внеплановых работ и достижение высоких результатов	Единица	Отсутствие замечаний	5
1.9	Внедрение и использование новых методов, технологий и (или) способов съемки	Единица	За каждое использование (внедрение)	5
максимально возможный балл				59

ДИЗАЙНЕР

№ п/п	Критерий	Единица измерения	Значение	Оценка баллы
1.1	Соблюдение сроков и порядка предоставления отчетности, информации	Единица	Отсутствие замечаний к срокам исполнения	10
1.2	Выполнение планового объема оказываемых услуг (работ)	%	100 и выше От 95 до 99 От 90 до 94	5 4 3
1.3	Выполнение особо важных и сложных заданий	Единица	За каждое задание	1
1.4	Оказание консультативной и практической помощи	Единица	При отсутствии замечаний к исполнению	5
1.5	Участие в приемо-сдаточных работах разработанного дизайна	Единица	При отсутствии замечаний к	15

			исполнению	
1.6	Высокая результативность выполнения внеплановых работ и достижение высоких результатов	Единица	Отсутствие замечаний	1
1.7	Разработка, внедрение и (или) использование новых дизайнерских макетов, моделей, продуктов	%	100 и выше От 95 до 99 От 90 до 94	10 5 3
максимально возможный балл				47

СПЕЦИАЛИСТ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

№ п/п	Критерий	Единица измерения	Значение	Оценка баллы
1.1	Отсутствие нарушений норм и правил охраны труда	Единица	Отсутствие замечаний	10
1.2	Соблюдение сроков и порядка предоставления отчетности, информации	Единица	Отсутствие замечаний к срокам исполнения	5
1.3	Выполнение особо важных и сложных заданий	Единица	За каждое задание	1
1.4	Качественное ведение контроля по вопросам охраны труда	Единица	Отсутствие замечаний и нарушений	10
1.5	Высокий уровень исполнительской дисциплины	Единица	Отсутствие замечаний	5
1.6	Обеспечение безопасных условий в Институте	Единица	Отсутствие нарушений безопасности	10
1.7	Соблюдение установленного порядка ведения и хранения документов	Единица	Отсутствие замечаний	5
1.8	Высокая результативность выполнения внеплановых работ и достижение высоких результатов	Единица	Отсутствие замечаний	5
максимально возможный балл				51

СТОРОЖ

№ п/п	Критерий	Единица измерения	Значение	Оценка баллы
1.1	Содержание рабочего места в соответствии с правилами и нормами	Единица	Отсутствие замечаний	3
1.2	Контроль за сохранностью имущества Института	Единица	Отсутствие хищения и повреждения имущества	10
1.3	Поддержание общественного порядка на территории Института	Единица	Отсутствие нарушений	8
1.4	Соблюдением сроков и правил при осуществлении должностных обязательств	Единица	Отсутствие замечаний к срокам и качеству	10
1.5	Оперативное реагирование в случае возникновения ситуации требующих незамедлительных действий	Единица	Отсутствие замечаний	10
1.6	Отсутствие жалоб со стороны работников и посетителей Института	Единица	Отсутствие жалоб и претензий	5
1.7	Выполнение требований охраны труда	Единица	Отсутствие нарушений	10
максимально возможный балл				56

УБОРЩИК СЛУЖЕБНЫХ ПОМЕЩЕНИЙ, РАБОЧИЙ ПО КОМПЛЕКСНОМУ ОБСЛУЖИВАНИЮ И РЕМОНТУ ЗДАНИЙ

№ п/п	Критерий	Единица измерения	Значение	Оценка баллы
1.1	Отсутствие нарушений и замечаний надзорных органов по результатам проверок	Единица	Отсутствие нарушений и замечаний в актах проверок	5
1.2	Своевременное предотвращение аварийных ситуаций	Единица	Отсутствие аварийных ситуаций	10
1.3	Соблюдение сроков и порядка предоставления отчетности, информации	Единица	При отсутствии замечаний к срокам исполнения	5

1.4	Содержание в чистоте помещений, территории Института	Единица	При отсутствии замечаний	10
1.5	Сохранность имущества Института, работников, слушателей	Единица	При отсутствии нарушений требований сохранности	5
1.6	Соблюдение правил санитарии и гигиены по уборке помещений	Единица	Отсутствие замечаний	5
1.7	Выполнение требований охраны труда	Единица	Отсутствие нарушений	5
максимально возможный балл				45

ВОДИТЕЛЬ АВТОМОБИЛЯ

№ п/п	Критерий	Единица измерения	Значение	Оценка баллы
1.1	Выполнение планового объема оказываемых услуг (работ), установленного муниципальным заданием	%	100 и выше От 95 до 99 От 90 до 94	5 4 3
1.2	Соблюдение сроков и порядка предоставления отчетности, информации	Единица	При отсутствии замечаний к срокам исполнения	5
1.3	Выполнение особо важных и сложных заданий	Единица	За каждое задание	1
1.4	Отсутствие нарушений и протоколов за не соблюдение ПДД и эксплуатации ТС	Единица	Отсутствие нарушений.	20
1.5	Отсутствие замечаний на нарушение техники безопасности	Единица	Отсутствие замечаний на нарушение техники безопасности	7
1.6	Отсутствие замечаний на нарушение правил эксплуатации автомобиля	Единица	Отсутствие замечаний на нарушение правил эксплуатации автомобиля	8

1.7	Сохранность инструментов, запасных частей, ГСМ	Единица	Сохранность инструментов, запасных частей, ГСМ	3
1.8	Своевременное устранение неполадок, возникших в транспортном средстве, сообщение непосредственному руководителю	Единица	Устранение неполадки	10
максимально возможный балл				59

Приложение 3
к Положению об оплате
труда работников
МАУ ДПО «НИСО»

**ПОКАЗАТЕЛИ ДЛЯ РАСЧЕТА НАДБАВКИ ЗАМЕСТИТЕЛЮ ДИРЕКТОРА,
ЗАМЕСТИТЕЛЮ ДИРЕКТОРА ПО АДМИНИСТРАТИВНО-ХОЗЯЙСТВЕННОЙ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ГЛАВНОМУ БУХГАЛТЕРУ
ЗА КАЧЕСТВЕННЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ИНСТИТУТА**

ЗАМЕСТИТЕЛЬ ДИРЕКТОРА

№ п/п	Критерий	Единица измерения	Значение	Оценка баллы
1.1	Выполнение планового объема оказываемых муниципальных услуг (работ), установленного муниципальным заданием	%	100 и выше	10
			от 95 до 99	8
			от 90 до 94	6
1.2	Качество предоставление образовательной услуги	%	81 и выше	10
			от 71 до 80	8
			от 65 до 70	6
1.3	Сохранение численности слушателей	%	от 99 до 100	10
			от 95 до 98	8
			от 90 до 94	6
1.4	Выполнение анализа и обобщения результатов работы	Единица	При отсутствии замечаний	10
1.5	Оказание консультативной и практической помощи	Единица	При отсутствии замечаний к исполнению	10
1.6	Соблюдение сроков и порядка предоставления отчетности, информации	Единица	При отсутствии замечаний к срокам исполнения	10
1.7	Благоприятный психологический климат в коллективе	Единица	Отсутствие конфликтных ситуаций	10
1.8	Отсутствие нарушений и замечаний надзорных органов по результатам проверок	Единица	Отсутствие нарушений и замечаний в актах проверок	10
1.9	Создание безопасных условий и охраны труда работников	Единица	Отсутствие замечаний	10
1.10	Представление опыта работы Института (организация лекций, семинаров, конференций, публикации)	Единица	Проведение лекций, семинаров, конференций, публикации	10
максимально возможный балл				100

**ЗАМЕСТИТЕЛЬ ДИРЕКТОРА
ПО АДМИНИСТРАТИВНО-ХОЗЯЙСТВЕННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

№ п/п	Критерий	Единица измерения	Значение	Оценка баллы
1.1	Выполнение планового объема оказываемых услуг (работ), установленного муниципальным заданием	%	100 и выше От 95 до 99 От 90 до 94	7 5 3
1.2	Доля подчиненных работников, прошедших повышение квалификации, профессиональную переподготовку	%	Выше 5 от общего количества работающих От 2 до 5 от общего количества работающих	5 3
1.3	Стабильность коллектива	%	Доля уволенных работников от общего количества работающих до 5	7
1.4	Отсутствие нарушений и замечаний надзорных органов по результатам проверок по административно-хозяйственной деятельности	Единица	Отсутствие нарушений и замечаний в актах проверок	7
1.5	Надлежащий контроль административно-хозяйственной деятельности	Единица	Отсутствие фактов ненадлежащего исполнения должностных обязанностей подчиненными работниками	20
1.6	Соблюдение сроков и порядка предоставления отчетности, информации	Единица	При отсутствии замечаний к срокам исполнения	7
1.7	Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе	Единица	Отсутствие конфликтных ситуаций (отсутствие жалоб)	5
1.8	Координация материально-технического оснащения оборудованием Института	Единица	Отсутствие нарушений и замечаний по факту своевременности выявления неисправностей и их устранении	10

1.9	Осуществление контроля рационального использования материальных ресурсов (электроэнергии, тепла, воды)	Единица	Своевременное выявление случаев нерационального использования материальных ресурсов	7
1.10	Обеспечение выполнения требований пожарной и электрической безопасности, правил эксплуатации транспортных средств	Единица	Отсутствие нарушений и замечаний в актах проверок	10
1.11	Соблюдение установленного порядка ведения и хранения документов, материальных и иных ценностей	Единица	Отсутствие замечаний	10
1.12	Высокая результативность выполнения внеплановых работ и достижение высоких результатов	Единица	Отсутствие замечаний	5
максимально возможный балл				100

ГЛАВНЫЙ БУХГАЛТЕР

№ п/п	Критерий	Единица измерения	Значение	Оценка баллы
1.1	Выполнение планового объема оказываемых муниципальных услуг (работ) установленного муниципальным заданием	Единица	100%	10
			от 95 до 99%	8
			от 90 до 94%	6
1.2	Разработка проектов локальных актов, положений, учетной политики, нормированию расходов финансовых и материально - технических ресурсов	Единица	Отсутствие замечаний	10
1.3	Своевременное и качественное предоставление бухгалтерской отчетности	Единица	При отсутствии замечаний к срокам исполнения	10
1.4	Контроль за экономным использованием материальных и финансовых ресурсов	Единица	Отсутствие нарушений плана ФХД	10
1.5	Отсутствие нарушений и замечаний надзорных органов по результатам проверок	Единица	Отсутствие нарушений и замечаний в актах проверок	10
1.6	Обеспечение своевременного освоения финансовых средств по муниципальному заданию и по субсидиям на иные цели	Единица	Отсутствие нарушений	10
1.7	Отсутствие просроченной	Единица	Отсутствие	10

	кредиторской и дебиторской задолженности по расчетам за полученные товарно-материальные ценности и услуги, налоги и платежи во внебюджетные фонды		нарушений	
1.8	Эффективная организация работы в программе «ЕИС», «Свод-Смарт» и др.	Единица	Отсутствие замечаний	10
1.9	Разработка финансовых разделов региональных проектов, реализующихся в Институте	Единица	За каждый проект	5
1.10	Своевременное и полное освоение финансовых средств через закупки	Единица	Отсутствие замечаний	5
1.11	Отсутствие жалоб со стороны работников Института	Единица	Отсутствие жалоб со стороны работников Института	5
максимально возможный балл				100

Приложение 4
к Положению об оплате
труда работников
МАУ ДПО «НИСО»

Мониторинговая карта
оценки результативности и качества выполняемых работ
по должности _____

ФИО _____ за _____ 20__ г.
(указать месяц)

Место работы: основное /совместительство/ совмещение (ненужное зачеркнуть)

Количество отработанных дней _____, из _____ нормы рабочих дней в указанном в производственном календаре в месяце

п/п	Качественные критерии (перечень на каждого работника в приложениях № № 2, 3)	Максимально е кол-во баллов за 1 критерий	Баллы, выставляем ые работником	Баллы, выставляем ые непосредств енным руководител ем	Баллы комиссии
1	2	3	4	5	6
	ИТОГО				

Работник _____

Непосредственный руководитель

_____ должность _____ подпись _____ инициалы фамилия

Дата: _____.____.20____

Приложение 5
к Положению об оплате
труда работников
МАУ ДПО «НИСО»

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ
РАБОТНИКОВ ИНСТИТУТА, УЧАСТВУЮЩИХ В ОКАЗАНИИ
ПЛАТНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ И (ИЛИ)
ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ПРИНОСЯЩЕЙ ДОХОД ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

Критерий	Удельный вес показателя в размере надбавки за качество выполняемых работ
Оказание платных образовательных услуг и (или) участие в осуществлении приносящей доход деятельности	В размере не более 55 % должностного оклада (оклада) из средств, полученных Институтом от оказания платных образовательных услуг и (или) приносящей доход деятельности