

**Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного
образовательного учреждения дополнительного образования «Дом детского
творчества» г. Тарко-Сале Пуровского района**

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Дом детского творчества» г. Тарко-Сале Пуровского района (далее - учреждение, Положение) разработано на основе нормативных актов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права, в соответствии с Отраслевым положением об оплате труда работников муниципальных учреждений образования, подведомственных Департаменту образования Администрации Пуровского района, утвержденным постановлением Администрации района от 5 июня 2020 года № 251-ПА (далее - Отраслевое положение) и устанавливает общие требования к разработке и установлению систем оплаты труда в учреждении.

1.2. Понятия и термины, используемые в настоящем Положении, применяются в соответствии со значениями понятий и терминов, определенными Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Ямало-Ненецкого автономного округа, муниципального образования Пуровский район, содержащими нормы трудового права.

1.3. Системы оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, муниципального образования Пуровский район, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

1.4. Система оплаты труда работников учреждения в соответствии с Положением предусматривает фиксированные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленные нормы труда (нормы часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы) по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - должностной оклад (ставка)).

1.5. Выплаты работникам, производимые за счет средств экономии фонда оплаты труда, не должны приводить к снижению размера гарантированной части заработной платы, установленного настоящим Положением.

1.6. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимальной заработной платы, устанавливаемой Региональным трехсторонним соглашением "О минимальной заработной плате в Ямало-Ненецком автономном округе" (далее - минимальный размер заработной платы), а также Федеральным законом "О минимальном размере оплаты труда", и предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

В целях соблюдения государственных гарантий по оплате труда и в случае если месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), исчисленная в установленном порядке, будет ниже минимального размера заработной платы, в

соответствии с локальными нормативными актами организации производится доплата до минимального размера заработной платы.

1.7. Система оплаты труда работников учреждения (далее - работники) устанавливаются с учетом:

- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, либо профессиональных стандартов;
- профессиональных квалификационных групп, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;
- обеспечения государственных гарантий по оплате труда;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- перечня видов выплат компенсационного характера в учреждениях, утверждаемого федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;
- перечня видов выплат стимулирующего характера в учреждениях, утверждаемого федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;
- мнения представительного органа работников (при наличии такого представительного органа);
- Отраслевого положения об оплате труда работников муниципальных учреждений образования, подведомственных Департаменту образования Администрации Пуровского района;
- настоящего Положения;
- реализации Указов Президента Российской Федерации от 07 мая 2012 года № 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики", от 01 июня 2012 года № 761 "О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы" в части оплаты труда работников бюджетной сферы, положений Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года № 2190-р, отраслевых и региональных планов мероприятий ("дорожных карт") по развитию отраслей социальной сферы и постановления Правительства Российской Федерации от 14 сентября 2015 года № 973 "О совершенствовании статистического учета в связи с включением в официальную статистическую информацию показателя среднемесячной начисленной заработной платы наемных работников в организациях, у индивидуальных предпринимателей и физических лиц (среднего дохода от трудовой деятельности)".

1.8. Определение размеров заработной платы осуществляется в соответствии с системой оплаты труда работников учреждения, как по основным должностям, так и по должностям, занимаемым в порядке совместительства. Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.9. Заработная плата работников учреждения (без учета выплат стимулирующего характера) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.10. Повышение (индексация) должностных окладов (ставок) производится в соответствии с муниципальными правовыми актами муниципального образования Пуровский район.

1.11. При заключении трудовых договоров с работниками учреждения применяется примерная форма трудового договора с работником, приведенная в приложении № 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года № 2190-р, и рекомендации по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденные приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 года № 167н.

1.12. Руководитель учреждения несет ответственность за своевременную оплату труда работников учреждения в соответствии с действующим законодательством.

II. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения

2.1. Заработная плата работников учреждения состоит из должностного оклада (ставки), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.2. Размеры должностных окладов (ставок) работников учреждения устанавливаются в соответствии с приложением № 2 к Отраслевому Положению на основе профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих утвержденных:

- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05 мая 2008 года № 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования";

- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06 августа 2007 года № 526 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников";

- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 года № 570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии";

- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих";

- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих".

2.3. Размеры должностных окладов по должностям служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы, устанавливаются согласно приложению № 3 к Отраслевому положению.

2.4. В зависимости от условий труда работникам учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, порядок установления которых предусмотрен в разделе III настоящего Положения.

2.5. С целью мотивации работников к более качественному выполнению своих должностных обязанностей и поощрения за трудовые достижения, высокое качество работы и по ее итогам устанавливаются выплаты стимулирующего характера, порядок и условия осуществления которых предусмотрены в разделах IV, V настоящего Положения.

2.6. Определение категории учреждения в зависимости от показателей особенностей деятельности и значимости учреждения определяется в соответствии с

таблицей 1 Отраслевого положения и утверждается приказом Департамента образования Администрации Пуровского района.

2.7. Отнесение учреждения к определенной категории производится не чаще одного раза в год на основании рассчитанного суммарного значения показателей особенностей деятельности и значимости учреждения в соответствии с таблицей 2 Отраслевого положения.

III. Порядок и условия осуществления выплат компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера работникам включая руководителя, устанавливаются с учетом условий их труда в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

3.2. Размер выплат компенсационного характера устанавливается работнику в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового законодательства, на основании локального нормативного акта учреждения, принятого с учетом мнения представительного органа работников.

3.3. Выплаты компенсационного характера производятся как по основному месту работы, так и при совместительстве.

Выплаты компенсационного характера не образуют новые должностные оклады (ставки) и не учитываются при начислении выплат стимулирующего характера, устанавливаемых к должностному окладу (ставке).

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

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

Руководитель учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. В соответствии с действующим трудовым законодательством, на основании специальной оценки условий труда, работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются выплаты компенсационного характера. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, не устанавливаются или отменяются.

Размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4% должностного оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда (приложение № 3 к коллективному договору).

3.6. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями:

- районный коэффициент ;
- процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Размер и порядок применения выплат компенсационного характера работникам, занятым в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент,

процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях), устанавливается в соответствии с законодательством Российской Федерации, Ямало-Ненецкого автономного округа и решением Районной Думы муниципального образования Пуровский район.

3.7. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за расширение зон обслуживания;
- доплата за увеличение объема работы;
- доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- доплата за выполнение работ различной квалификации;
- доплата за дополнительную работу, непосредственно связанную с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей: заведование методическим объединением, заведование учебным, методическим кабинетом, мастерской, секцией, лабораторией, учебно-консультационным пунктом и другими видами работ, не входящими в прямые должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками (далее - доплата за дополнительную работу).

3.8. Размеры доплат за дополнительную работу и порядок их назначения устанавливаются работодателем в пределах фонда оплаты труда в порядке, установленном статьёй 372 Трудового кодекса Российской Федерации, для принятия локальных нормативных актов либо коллективным договором, трудовым договором и не могут превышать предельный размер, установленный в приложении № 1 к настоящему Положению.

В случае если работник по своим должностным обязанностям выполняет работу, относящую к двум видам работ, по которым производится повышение, ему устанавливается доплата за дополнительную работу по двум основаниям.

3.9. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается работникам учреждения, выполняющим в одном и том же учреждении в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой или такой же профессии (должности). Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительных работ.

3.10. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни), устанавливаются в размерах и порядке, определенных трудовым законодательством.

Размеры вышеуказанных выплат компенсационного характера и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, иным локальным нормативным актом учреждения в пределах фонда оплаты труда.

Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) осуществляется в повышенном размере - 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время (приложение №3 к коллективному договору).

3.11. Выплаты компенсационного характера работникам осуществляются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации на основании локального нормативного акта учреждения, принятого с учетом мнения представительного органа работников (при наличии такого представительного органа), и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Ямало-Ненецкого автономного округа, содержащими нормы трудового права.

IV. Порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера, критерии их установления

4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам с целью мотивации их к более качественному выполнению своих должностных обязанностей, поощрения за трудовые достижения, высокое качество работы и по итогам работы.

4.2. Работникам учреждения могут быть установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

- надбавка за интенсивность труда;
- надбавка за специфику работы;
- премия за выполнение особо важных и ответственных работ;
- надбавка за наличие классности;
- надбавка за наличие квалификационной категории;
- надбавка за наличие ведомственного знака отличия, ученой степени, почетного звания, государственной награды;
- надбавка за выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

4.3. Работникам учреждения устанавливается надбавка за интенсивность труда при условии выполнения (достижения) работником отдельных показателей и критериев интенсивности труда. Порядок установления и расчета утверждается локальным нормативным актом учреждения. Конкретные показатели (критерии) оценки эффективности труда работников в зависимости от специфики выполняемой работы, должностных, трудовых обязанностей и иных условий определяются на основе типовых критериев, в соответствии с приложением № 9 к Отраслевому положению и с учетом Методических рекомендаций Министерства образования и науки Российской Федерации по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности государственных (муниципальных) учреждений в сфере образования, а также на основе приложений № 5-9 к настоящему Положению.

Выплата надбавки за интенсивность труда осуществляется в рамках лимитов бюджетных ассигнований, выделенных на оплату труда работников на текущий финансовый год. В случае выявления тенденции к перерасходу фонда оплаты труда в текущем финансовом году, объем выплат надбавки за интенсивность труда может быть уменьшен либо приостановлен полностью до момента устранения перерасхода фонда оплаты труда.

Надбавка за интенсивность труда педагогическим работникам учреждения устанавливается с учетом достижения целевых показателей заработной платы педагогических работников, установленных в Ямало-Ненецком автономном округе с целью реализации Указов Президента Российской Федерации от 07 мая 2012 года № 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики", от 01 июня 2012 года № 761 "О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы", а также с учетом соблюдения допустимого превышения показателей поэтапного повышения заработной платы в Пуровском районе в размере 3%.

Размер выплаты надбавки за интенсивность труда иных работников учреждения определяется на основе конкретных показателей оценки эффективности деятельности, позволяющих оценить результативность и качество работы в соответствии с показателями, установленных системой оплаты труда работников учреждения.

Основанием для осуществления выплат стимулирующего характера руководителю учреждения является приложение №7 к Отраслевому положению, нормативный акт Департамента образования, устанавливающий конкретный размер выплат

стимулирующего характера руководителям учреждения на основании количества баллов и утвержденной стоимости одного балла.

4.4. Премия за выполнение особо важных и ответственных работ выплачивается единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда. Выплата осуществляется в пределах экономии по фонду оплаты труда работников учреждения в текущем финансовом году.

Премия за выполнение особо важных и ответственных работ выплачивается работникам по решению руководителя учреждения по представлению их непосредственных руководителей на основании показателей и критериев оценки эффективности деятельности (работы) установленных настоящим Положением.

Конкретные показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников учреждения (за исключением руководителя учреждения) устанавливаются самостоятельно учреждением и закрепляются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

К категории особо важных и ответственных работ относятся:

- оперативное выполнение на высоком профессиональном уровне конкретных поручений и заданий, данных в письменном виде, реализация которых имеет важное значение для системы образования автономного округа, муниципальной системы образования;

- достижение высоких конечных результатов учреждения и автономного округа в результате внедрения новых форм и методов работы;

- большая организаторская работа по подготовке и проведению мероприятий окружного либо муниципального значения или масштаба;

- иные действия, направленные на социально-экономическое развитие муниципального образования Пуровский район, результативную деятельность системы образования Пуровского района.

Выплата премии производится на основании приказа руководителя учреждения.

Выплата премии руководителю учреждения осуществляется по инициативе Учредителя, на основании приказа Департамента образования Администрации Пуровского района.

4.5. Надбавка за наличие классности устанавливается водителям автомобилей (автобусов).

Право водителя автомобиля на установление, изменение размера надбавки возникает при присвоении классности водителю автомобиля – со дня присвоения. Порядок присвоения классности водителям автомобиля определяется локальным нормативным актом учреждения.

4.6. Надбавка за наличие квалификационной категории.

Надбавка устанавливается педагогическим работникам при наличии квалификационной категории, установленной по результатам аттестации, проведенной на основании приказа Минобрнауки Российской Федерации от 07 апреля 2014 года № 276, с учетом фактической нагрузки работника:

- при наличии первой квалификационной категории 10% от должностного оклада (ставки);

- при наличии высшей квалификационной категории 20% от должностного оклада (ставки).

Право на установление надбавки, изменение возникает в следующие сроки:

- при установлении или присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

4.7. Надбавка за наличие ведомственного знака отличия, почетного звания, ученой степени, государственной награды устанавливается для работников учреждения от

должностного оклада (ставки) с учетом фактической нагрузки работника, но не более одной ставки.

Надбавка за наличие ведомственного знака отличия, ученой степени, почетного звания, государственной награды устанавливается при наличии ведомственного знака отличия с наименованием "Почетный" и "Отличник" министерств и ведомств Российской Федерации, РСФСР, СССР, почетного звания, ученой степени, государственной награды, соответствующих профилю деятельности работника в образовательном учреждении.

При наличии у работника права на установление надбавки по двум и более основаниям, связанным с наличием ведомственного знака отличия министерств и ведомств Российской Федерации, РСФСР, СССР с наименованием "Почетный" и "Отличник", ученой степени кандидата наук, доктора наук, почетного звания "Заслуженный", "Народный", государственной награды, надбавка устанавливается по выбору работника по одному из оснований.

Под "государственной наградой" понимается наличие у работника учреждения звания Героя Российской Федерации, Героя Труда Российской Федерации, ордена, медали, полученных в соответствии с Положением о государственных наградах Российской Федерации, утвержденным **Указом** Президента Российской Федерации от 07 сентября 2010 года № 1099.

Размеры и условия осуществления выплат за наличие ведомственного знака отличия, ученой степени, почетного звания, государственной награды для всех работников учреждения (за исключением руководителя, его заместителей) определены в соответствии с приложением № 5 Отраслевого положения, настоящим Положением.

Размеры и условия осуществления выплат за наличие ведомственного знака отличия, ученой степени, почетного звания, государственной награды руководителю учреждения, его заместителям определены в соответствии с приложением № 6 Отраслевого положения, настоящим Положением.

Право на установление надбавки, изменение возникает в следующие сроки:

- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;
- при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

4.8. Надбавка за выслугу лет устанавливается работнику на основании приказа руководителя учреждения при наличии (достижении) стажа работы :

- при наличии стажа работы от 3 до 10 лет 4% от должностного оклада;
- при наличии стажа работы более 10 лет 9% от должностного оклада.

Надбавка устанавливается при условии достижения стажа работы, дающего право на установление надбавки за выслугу лет, в который включаются время работы в учреждениях по профилю деятельности учреждения, опыт и знания по которым необходимы для выполнения должностных обязанностей по занимаемой должности, включаются в стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, на основании решения соответствующей комиссии, созданной в учреждении.

При установлении надбавки за выслугу лет для работников, отнесенных к профессиональным квалификационным группам должностей руководителей структурных подразделений, педагогических работников учитывается стаж педагогической работы. Порядок исчисления стажа педагогической работы производится в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации. Для работников, отнесенных к профессиональным квалификационным группам должностей руководителей структурных подразделений, не занимающихся непосредственно педагогической деятельностью, учитывается стаж работы в занимаемой должности, а также стаж работы в учреждениях на должностях, соответствующих профилю их деятельности в учреждении.

Работникам, отнесенным к профессиональным квалификационным группам должностей служащих и профессий рабочих, а также служащим, не включенным в профессиональные квалификационные группы, надбавка за выслугу лет не устанавливается.

Надбавка за выслугу лет руководителю учреждения устанавливается на основании приказа Департамента образования Администрации Пуровского района, заместителям руководителя - на основании приказа руководителя учреждения при наличии (достижении) определенного стажа работы.

При установлении надбавки за выслугу лет руководителю (его заместителям) учреждения учитывается стаж педагогической работы. Порядок исчисления стажа педагогической работы производится в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации. Для руководителей учреждения, не занимающихся непосредственно педагогической деятельностью, учитывается стаж работы в занимаемой должности, а также стаж работы в сторонних учреждениях на руководящих должностях.

Право на установление надбавки, изменение возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет
- со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты.

4.9. При наступлении у работника, руководителя (его заместителей) права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменения размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

4.10. Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, год) выплачивается работникам по решению руководителя учреждения по представлению их непосредственных руководителей на основании оценки выполнения (достижения) конкретных показателей результативности (эффективности) и качества труда работников учреждения, установленных системой оплаты труда работников учреждения.

Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, год) распределяется комиссией по распределению стимулирующих выплат (далее – комиссия), оформляется протоколом и утверждается приказом руководителя учреждения.

Конкретные показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников учреждения (за исключением руководителя учреждения) устанавливаются самостоятельно учреждением и закрепляются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников (Приложение № 7 к настоящему Положению).

Премия по итогам работы за период выплачивается заместителям руководителя на основании приказа руководителя учреждения, руководителю учреждения - на основании приказа Департамента образования Администрации Пуровского района, на основании оценки выполнения (достижения) целевых показателей результативности (эффективности) и качества труда руководителя, заместителей руководителя.

Премия по итогам работы за период работникам учреждения, руководителю (его заместителям) при наличии экономии по фонду оплаты труда может быть выплачена по итогам финансового года в декабре.

4.11. Премия по итогам учебного года (День учителя) выплачивается работникам состоящих в трудовых отношениях с образовательным учреждением на дату издания приказа о премировании. Оценка выполнения (достижения) конкретных показателей результативности (эффективности) и качества труда работников учреждения при выплате премии по итогам учебного года не осуществляется.

Выплата премии по итогам учебного года (День Учителя) осуществляется с учетом фактической нагрузки работника, но не более одной ставки.

4.12. При конкретизации в учреждении видов выплат стимулирующего характера могут применяться и иные выплаты, которые подразделяются на выплаты, носящие обязательный (постоянный) характер, и выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также на поощрение за выполненную работу (согласно показателям и критериям оценки эффективности деятельности, предусмотренным в учреждении).

4.13. Решение о введении выплат стимулирующего характера принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами в пределах фонда оплаты труда и устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех работников учреждения (за исключением руководителя) определены в соответствии с приложениями № 5-9 к настоящему Положению на основе формализованных показателей и критериев оценки эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями, в пределах фонда оплаты труда учреждения.

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

а) объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

б) предсказуемость – работник должен знать какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

в) адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

г) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

д) прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

4.14. Системой оплаты труда работников учреждения определяется механизм распределения выплат стимулирующего характера, инструменты оценки (критерии, типы работы и индикаторы, оценивающие данный критерий, вес индикатора, формализованные показатели и критерии оценки эффективности и качества труда работников учреждения, измеряемые качественными и количественными показателями) труда работников учреждения на основе приложений № 5-9 к настоящему Положению и конкретные размеры выплат стимулирующего характера работникам учреждения (за исключением руководителя, его заместителей). Начисление надбавки за интенсивность труда производится пропорционально отработанному времени в периоде.

4.15. Основанием для осуществления выплат стимулирующего характера работникам учреждения (за исключением руководителя учреждения) является локальный нормативный акт учреждения.

4.16. Для подведения итогов и оценки выполнения работниками показателей и критериев эффективности их работы за соответствующий отчетный период, учреждением создается коллегиальный орган (комиссия), наделенный правом устанавливать рекомендуемый размер премиальных выплат в отношении работника учреждения.

Решение о размере премиальных выплат по итогам работы в отношении каждого работника утверждается руководителем учреждения.

4.17. Другие выплаты.

Экономия фонда оплаты труда может быть использована для оказания материальной помощи и иных выплат единовременного материального поощрения работникам, а именно:

- материальной помощи социального характера.

Работодатель может производить в пределах экономии фонда оплаты труда и при условии соблюдения установленного соотношения гарантированной и стимулирующей частей заработной платы:

- выплаты, связанные с оказанием материальной помощи в связи со смертью близких родственников (родителей, отца, матери, отчима, мачехи, детей, супруга, родных братьев и сестер) 20000 (двадцать тысяч) рублей.

Основанием для выплаты материальной помощи является письменное заявление работника с приложением копии свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство (свойство) с умершим (копия свидетельства о браке, копия свидетельства о рождении/усыновлении, копия свидетельства об установлении отцовства, копия документа, подтверждающего опеку (попечительство), копия свидетельства о перемене имени и копии других документов, подтверждающих родство (свойство)), и распоряжение (приказ) работодателя;

- в случае смерти работника материальная помощь оказывается его супругу/супруге; одному из родителей; лицу, являвшемуся опекуном или попечителем; ребенку независимо от возраста; родным (единокровным и (или) единоутробным) брату или сестре по личному заявлению одного из указанных лиц, обратившегося первым, с обязательным представлением копии свидетельства о смерти и документов, подтверждающих статус заявителя по отношению к работнику в размере месячной заработной платы работника (учитывая надбавку за интенсивность труда для различных категорий работников), с учетом РК И СН. Основанием для выплаты материальной помощи является письменное заявление работника с приложением копии свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство (свойство) с умершим (копия свидетельства о браке, копия свидетельства о рождении/усыновлении, копия свидетельства об установлении отцовства, копия документа, подтверждающего опеку (попечительство), копия свидетельства о перемене имени и копии других документов, подтверждающих родство (свойство)), и распоряжение (приказ) работодателя;

- выплачивает материальную помощь сотруднику в случае стихийного бедствия, пожара в размере месячной заработной платы работника (учитывая надбавку за интенсивность труда) с учетом РК И СН.

Материальная помощь оказывается работникам, состоящим в штате учреждения, а также принятым на работу на период отсутствия основного работника, в том числе на должности работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком, за исключением:

- временных работников, трудоустроенных на время отсутствия основного работника по причине нахождения в очередном или учебном отпуске.

Решение об оказании материальной помощи принимает комиссия по распределению выплат стимулирующего характера, оформляется приказом руководителя учреждения и является основанием для выплаты.

V. Порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей

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

Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются трудовым договором, оформляемым в соответствии с Типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329, заключенным с Департаментом образования Администрации Пуровского района.

5.2. Должностной оклад устанавливается руководителю учреждения в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения. Должностные оклады заместителей руководителя устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

5.3. Должностные оклады руководителю учреждения и его заместителям устанавливаются в соответствии с приложением № 4 к Отраслевому положению, настоящим Положением

5.4. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей), устанавливается в кратности от 1 до 6 с учетом показателей таблицы 3 к Отраслевому положению путем суммирования значений показателей, соответствующих специфике и масштабу деятельности учреждения.

5.5. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителя руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителей), формируемый за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемый за календарный год, определяется органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя учреждения, в размере, не превышающем 85% предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения, определяемого в соответствии с настоящим Положением.

5.6. Выплаты компенсационного характера руководителю учреждения, его заместителям устанавливаются в зависимости от условий их труда в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, согласно настоящему Положению.

5.7. В целях мотивации к более качественному выполнению своих должностных обязанностей, поощрения за трудовые достижения, высокое качество работы и по ее итогам руководителю учреждения, его заместителям устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- надбавка за интенсивность труда;
- премии за выполнение особо важных и ответственных работ;
- надбавка за выслугу лет;
- надбавка за наличие ведомственного знака отличия, почетного звания, ученой степени, государственной награды;
- премиальные выплаты по итогам работы.

5.8. Перечень и рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера руководителю, заместителям руководителя учреждения устанавливаются в соответствии с настоящим Положением в зависимости от исполнения целевых показателей эффективности деятельности.

Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются с учетом достижения ими целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых органами местного самоуправления, в ведении которого находится учреждение.

Решение об установлении выплат стимулирующего характера руководителю учреждения, конкретные размеры, порядок и критерии выплаты принимаются Департаментом образования Администрации Пуровского района, в зависимости от исполнения им целевых показателей эффективности работы в пределах фонда оплаты труда учреждения.

Решение об установлении выплат стимулирующего характера заместителям руководителя учреждения и их конкретные размеры принимаются руководителем

учреждения в зависимости от исполнения ими целевых показателей эффективности работы в пределах фонда оплаты труда учреждения.

VI. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Продолжительность рабочего времени педагогических работников или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы в неделю (в год) определяется в соответствии с положениями приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее - приказ № 1601), предусматривающими, что в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда устанавливается либо продолжительность рабочего времени, составляющая 30 или 36 часов в неделю, либо норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, составляющая 18, 20, 24, 25, 30, 36 часов в неделю или 720 часов в год.

6.2. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, нормы часов учебной (преподавательской) работы являются расчетными величинами для исчисления педагогическим работникам заработной платы за месяц за фактически установленный им учреждением объем педагогической работы или учебной (преподавательской) работы в неделю (в год).

6.3. За педагогическую работу или учебную (преподавательскую) работу, выполняемую педагогическими работниками, поименованными в пунктах 2.3 - 2.8 приложения № 1 к приказу № 1601, с их письменного согласия сверх установленной нормы часов в неделю (в год) за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов в неделю (в год) за ставку заработной платы предусматривать следующий порядок исчисления заработной платы за весь объем педагогической или учебной (преподавательской) работы:

для педагогических работников, поименованных в пунктах 2.3 - 2.7 и в подпункте 2.8.1 приложения № 1 к приказу № 1601, - путем умножения размеров ставок заработной платы, установленных за календарный месяц по квалификационному уровню ПКГ без применения к ним каких-либо повышающих коэффициентов и (или) повышений, установленных в процентах (абсолютных величинах) за квалификационные категории или по иным основаниям, на фактический объем учебной нагрузки (педагогической работы) в неделю и деления полученного произведения на норму часов преподавательской или педагогической работы в неделю, установленную за ставку заработной платы.

Применение повышающих коэффициентов и (или) повышений, установленных в процентах (абсолютных величинах), при оплате труда педагогических работников, для которых установлены нормы часов учебной (преподавательской) или педагогической работы за ставку заработной платы, за наличие квалификационных категорий, а также за работу в учреждениях, расположенных в сельской местности, за специфику работы в учреждениях (отделениях, классах, группах) для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и (или) нуждающихся в длительном лечении и по другим основаниям, следует осуществлять путем умножения размера заработной платы, исчисленного за фактический объем учебной нагрузки и (или) фактический объем педагогической работы из размеров ставок заработной платы, предусмотренных по каждому квалификационному уровню ПКГ, на величину повышающих коэффициентов и (или) повышений, установленных в процентах (абсолютных величинах).

При наличии у работника права на применение повышающих коэффициентов и (или) повышений, установленных в процентах (абсолютных величинах) по нескольким основаниям, их величины по каждому основанию определять отдельно без учета других

повышающих коэффициентов и (или) повышений, установленных в процентах (в абсолютных величинах), которые затем суммировать и применять путем умножения образовавшейся величины на размер заработной платы, исчисленной за фактический объем учебной нагрузки и (или) педагогической работы.

Ставки заработной платы за календарный месяц, устанавливаемые педагогическим работникам, поименованным в подпунктах 2.8.1, 2.8.2 приложения № 1 к приказу № 1601, за норму часов педагогической работы соответственно 18 часов в неделю, 720 часов в год и являющиеся для них нормируемой частью их педагогической работы, выплачиваются указанным педагогическим работникам с учетом выполнения ими другой педагогической работы, входящей в их должностные обязанности в соответствии с квалификационной характеристикой, которая именуется "другая часть педагогической работы" и регулируется в порядке, установленном разделом II приложения Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 года № 536 "Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность".

Согласно пункту 2.2 приложения № 2 к приказу № 1601 отдельным педагогическим работникам, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов учебной (преподавательской) работы, установленной за ставку заработной платы в неделю, должна обеспечиваться выплата ставок заработной платы в полном объеме при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой.

VII. Порядок формирования фонда оплаты труда учреждения

7.1. Фонд оплаты труда учреждения формируется на календарный год исходя из размеров субсидии выделенной на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, средств, поступающих от приносящей доход деятельности, иных не запрещенных законами источников.

Фонд оплаты труда учреждения состоит из гарантированной части заработной платы и стимулирующей части заработной платы.

7.1.1. Гарантированная часть заработной платы состоит из:

- а) должностных окладов (ставок);
- б) выплат компенсационного характера, за исключением выплат районного коэффициента и надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, начисляемых на выплаты, относящиеся к стимулирующей части заработной платы.

7.1.2. Стимулирующая часть заработной платы состоит из:

- а) выплат стимулирующего характера;
- б) выплаты районного коэффициента и надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, начисляемых на выплаты, относящиеся к стимулирующей части заработной платы.

7.1.3. При формировании фонда оплаты труда работников учреждения предусматриваются средства (в расчете на год) с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, определенных Законом автономного округа от 16 декабря 2004 года № 89-ЗАО (с изменениями и дополнениями) "О гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в организациях, финансируемых за счет средств окружного бюджета, Территориальном фонде обязательного медицинского страхования Ямало-Ненецкого автономного округа, проживающих на территории Ямало-Ненецкого автономного округа", а также решением Районной Думы муниципального образования Пуровский район от 26.01.2017 № 81 "Об утверждении Положения о гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих на территории Пуровского района и являющихся работниками

организаций, финансируемых из средств местного бюджета" на выплату гарантированной и стимулирующей частей заработной платы в соответствии с таблицей 4:

Таблица 4

Состав заработной платы		Количество должностных окладов (ставок) работников учреждений согласно штатному расписанию в год
Учреждения дополнительного образования		
Гарантированная часть	выплаты должностных окладов	12,0
	выплаты компенсационного характера	0,6
	выплаты повышающего коэффициента за работу в сельской местности, Ксм	0,27
Стимулирующая часть	выплаты стимулирующего характера, Ксч	до 4,24
Всего по учреждениям дополнительного образования:		до 17,11

7.1.4. Расчет фонда оплаты труда работников учреждения осуществляется по формуле:

$$\text{ФОТ} = (\text{ЗП}_{\text{гч}} + \text{ЗП}_{\text{сч}}) \times (1 + \text{РК} + \text{СН}),$$

где:

ФОТ - фонд оплаты труда учреждения на год;

РК - районный коэффициент;

СН - надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

$\text{ЗП}_{\text{гч}}$ - заработная плата (гарантированная часть), которая рассчитывается как:

$$\text{ЗП}_{\text{гч}} = \sum \text{ДО} \times 12 + \sum \text{ДО} \times K_{\text{кx}} + \sum \text{ДО} \times K_{\text{см}},$$

где:

ДО - фонд должностных окладов в соответствии с таблицей 4;

12 - количество месяцев в календарном году;

$K_{\text{кx}}$ - количество должностных окладов на выплаты компенсационного характера в соответствии с таблицей 4;

$K_{\text{см}}$ - количество должностных окладов на выплаты повышающего коэффициента за работу в сельской местности;

$\text{ЗП}_{\text{сч}}$ - заработная плата (стимулирующая часть), которая рассчитывается как:

$$\text{ЗП}_{\text{сч}} = \sum \text{ДО} \times K_{\text{сч}},$$

где:

ДО - фонд должностных окладов в соответствии с таблицей 4;

$K_{\text{сч}}$ - количество должностных окладов для стимулирующей части заработной платы в соответствии с таблицей 4:

7.2. Фонд оплаты труда учреждения формируется с учетом:

- соблюдения соотношения гарантированной и стимулирующей частей заработной платы, установленной настоящим Положением;
- оптимизации расходов на административно-управленческий и вспомогательный персонал с учетом предельно допустимой доли расходов на оплату их труда в фонде оплаты труда учреждения, установленной настоящим Положением;
- соблюдения предельного уровня соотношения (кратности) среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и среднемесячной заработной платы работников учреждения, рассчитанной в соответствии с настоящим Положением.

7.3. Размер гарантированной части заработной платы устанавливается Положением об оплате труда на уровне не менее 70 % от фонда оплаты труда учреждения.

7.4. При формировании фонда оплаты труда в учреждении обеспечивается дифференциация в оплате труда основного и административно-управленческого, вспомогательного персонала за счет оптимизации расходов на административно-управленческий и вспомогательный персонал.

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

7.6. К вспомогательному персоналу относятся работники учреждения, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение целей деятельности учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

7.7. К административно-управленческому персоналу относятся работники учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), и работники учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения.

7.8. Перечень должностей (профессий), относимых к основному, административно-управленческому и вспомогательному персоналу учреждения, устанавливается приложением № 1 к настоящему Положению.

7.9. Фонд оплаты труда формируется с учетом предельно допустимой доли расходов на оплату труда административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения в размере не более 40%.

7.10. Помимо доплат и надбавок, выплачиваемых работникам учреждения, производятся иные выплаты стимулирующего характера по результатам работы, в связи с юбилеями и другие, а также осуществляется выплата материальной помощи. Указанные выплаты осуществляются в пределах экономии фонда оплаты труда, утвержденного бюджетной сметой (планом финансово-хозяйственной деятельности) учреждения.

Размер и порядок премирования по результатам работы, установления единовременных стимулирующих выплат, оказания материальной помощи работникам закрепляется в коллективном договоре, локальном нормативном акте учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

7.11. Выплаты работникам учреждения, производимые за счет средств экономии фонда оплаты труда, не должны приводить к снижению размера гарантированной части заработной платы, установленного в настоящем Положении.

7.12. В процессе формирования штатного расписания установлены следующие размеры надбавки за интенсивность труда:

- педагогическим работникам – в размере до 10% от фонда должностных окладов педагогических работников;
- служащим - в размере до 10% от фонда должностных окладов служащих;
- рабочим - в размере до 8% от фонда ставок рабочих;
- заместителям руководителя - в размере 10-50% от фонда должностных окладов заместителей руководителя равнозначно размеру надбавки за интенсивность труда, установленной руководителю учреждения;

- руководителю - в размере 10-50% от должностного оклада на основании приказа Учредителя в соответствии с установленной категорией образовательного учреждения в зависимости от показателей особенности деятельности и значимости учреждения.

ПЕРЕЧЕНЬ
и предельные размеры доплат за дополнительную работу
(компенсационные выплаты за дополнительную работу)

№ п/п	Наименование выплаты	Рекомендуемый размер выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5
1.	Заведование методическим объединением, заведование учебным, методическим кабинетом, мастерской, секцией, лабораторией, учебно-консультационным пунктом	6% от должностного оклада (ставки)	при наличии приказа об осуществлении заведования методическим объединением, учебным, методическим кабинетом, мастерской, секцией, лабораторией, учебно-консультационным пунктом	ежемесячно
6.	Работа, связанная с индивидуальным обучением на дому обучающихся, нуждающихся в длительном лечении (при наличии заключения медицинской организации) и индивидуальным и групповым обучением детей, работа с детьми-инвалидами, в том числе дистанционно	10% от должностного оклада педагогического работника (ставки)	доплата устанавливается за условия труда и другие факторы, наиболее полно учитывающие специфику выполняемых работ на рабочих местах, в размерах и на условиях, оговоренных в коллективных договорах (соглашениях)	ежемесячно
7.	Работа в специальных (коррекционных) классах и группах с детьми, обучающимися по адаптированным образовательным программам	10% от должностного оклада педагогического работника (ставки)		ежемесячно
8.	Работа в классах и группах с детьми, обучающимися по адаптированным образовательным программам	6% от должностного оклада педагогического работника (ставки)		ежемесячно

Перечень должностей (профессий), относимых к основному административно - управленческому и вспомогательному персоналу

№ п/ п	Наименование вида экономической деятельности	Наименование должностей		
		Должности, относимые к административно- управленческому персоналу	Должности, относимые к основному персоналу	Должности (профессии), относимые к вспомогательному персоналу
3.	Образование дополнительно е	директор; заместитель директора; заведующий отделением	педагог дополнительного образования; педагог- организатор; педагог- психолог; методист; концертмейстер	секретарь руководителя; секретарь учебной части; специалист по кадрам; специалист по охране труда; инженер-программист; заведующий хозяйством; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений; подсобный рабочий; гардеробщик; дворник; водитель автомобиля; механик; слесарь по ремонту автомобилей; библиотекарь; художник-модельер театрального костюма; художник-декоратор

ПЕРЕЧЕНЬ
и предельные размеры выплат стимулирующего характера работникам МБОУ ДО «ДДТ» г. Тарко-Сале

№ п/п	Наименование выплаты	Рекомендуемый размер выплаты	Условия осуществления выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности (работы)	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5	6
1.	Надбавка за интенсивность труда	до 100 % от должностного оклада (ставки)	надбавка устанавливается при условии выполнения (достижения) работником отдельных показателей и критериев интенсивности труда <1>	1. Выполнение работ высокой напряженности и интенсивности (в том числе большой объем работ, систематическое выполнение сложных, срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания). 2. Досрочное и качественное выполнение плановых работ и внеплановых заданий. 3. Внедрение новых форм и методов в работе, позитивно отразившихся на ее результате	ежемесячно, единовременно
2.	Премия за выполнение особо важных и ответственных работ	до 100% от должностного оклада (ставки)	премирование производится на основании локального нормативного акта учреждения, содержащего в себе информацию о вкладе (степени участия) работника в выполнение работы (мероприятия, задания) с учетом особенностей и показателей <2>	оперативное выполнение на высоком профессиональном уровне конкретных поручений и заданий, данных в письменном виде, реализация которых имеет важное значение для системы образования автономного округа, муниципальной системы образования; достижение высоких конечных результатов учреждения и автономного округа в результате внедрения новых форм и методов	единовременно

				работы; большая организаторская работа по подготовке и проведению мероприятий окружного либо муниципального значения или масштаба; иные действия, направленные на социально-экономическое развитие муниципального образования, результативную деятельность и повышение эффективности управления	
3.	Надбавка за наличие классности	10% от должностного оклада (ставки)	Надбавка устанавливается водителям автомобиля (автобуса) при наличии документа, подтверждающего классность <3>	водитель автомобиля (автобуса) 1-го класса	ежемесячно
		5% от должностного оклада (ставки)		водитель автомобиля (автобуса) 2-го класса	
4.	Надбавка за наличие квалификационной категории	10% от должностного оклада (ставки)	надбавка устанавливается педагогическим работникам при наличии квалификационной категории, установленной по результатам аттестации, проведенной на основании приказа Минобрнауки Российской Федерации от 07 апреля 2014 года № 276, с учетом фактической нагрузки работника	первая квалификационная категория	ежемесячно
		20% от должностного оклада (ставки)		высшая квалификационная категория	
5.	Надбавка за наличие ведомственного знака отличия	9% от должностного оклада (ставки)	надбавка устанавливается работникам при наличии документа, подтверждающего наличие ведомственного знака отличия с наименованием «Почетный» и «Отличник» министерств и ведомств	ведомственный знак отличия с наименованием «Почетный» и «Отличник» министерств и ведомств Российской Федерации, РСФСР, СССР	ежемесячно <4>

			Российской Федерации, РСФСР, СССР		
	почетного звания, ученой степени	70% от должностного оклада (ставки)	надбавка устанавливается работникам при наличии почетного звания, ученой степени доктора наук	почетное звание «Народный», ученая степень доктора наук	
	ученой степени	50% от должностного оклада (ставки)	надбавка устанавливается работникам при наличии почетного звания, ученой степени кандидата наук	почетное звание «Заслуженный», ученая степень кандидата наук	
	государственной награды	35% от должностного оклада (ставки)	надбавка устанавливается работникам при наличии государственной награды	Государственная награда <5>	
6.	Надбавка за выслугу лет	4% от должностного оклада	надбавка устанавливается при условии достижения стажа работы <6>, определенного настоящим приложением, дающего право на установление надбавки за выслугу лет, в который включаются: время работы в организациях по профилю деятельности организации, опыт и знания по которым необходимы для выполнения должностных обязанностей по занимаемой должности	стаж работы от 3 до 10 лет	ежемесячно
		9% от должностного оклада		стаж работы более 10 лет	
7.	Надбавка за специфику работы	до 30% от должностного оклада	надбавка устанавливается для служащих, занимающих следующие должности: заведующий хозяйством, заведующий складом, шеф-повар при наличии приказа о материальной	материальная ответственность	ежемесячно

			ответственности		
8.	Премияльные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, год, учебный год)	до 100% от должностного оклада (ставки) кроме педагогических работников; педагогическим работникам с учетом исполнения целевого показателя заработной платы <7>	выполнение (достижение) показателей результативности (эффективности) и качества труда работников учреждения по итогам периода работы	выполнение утвержденного учреждению муниципального задания, плана работы; добросовестное исполнение работником возложенных на него должностных обязанностей; достижение и превышение плановых нормативных показателей работы структурного подразделения учреждения, в котором занят работник, и его личный вклад в общие результаты работы; соблюдение работником трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка; удовлетворенность граждан качеством и доступностью предоставляемых услуг	ежемесячно, ежеквартально, ежегодно
		100% должностного оклада (ставки) <8>	наличие трудового договора (соглашения)	состоящих в трудовых отношениях с образовательным учреждением на дату издания приказа о премировании	по итогам учебного года (День учителя)

ПЕРЕЧЕНЬ
и предельные размеры выплат стимулирующего характера заместителям руководителя, заведующему структурного подразделения МБОУ ДО «ДДТ» г. Тарко-Сале

N п/п	Наименование выплаты	Рекомендуемый размер выплаты	Условия осуществления выплаты	Целевые показатели эффективности и критерии оценки деятельности (работы)	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5	6
1.	Надбавка за интенсивность труда	до 100 % от должностного оклада	надбавка устанавливается в зависимости от достигнутых целевых показателей эффективности и критериев оценки работы	выполнение (достижение) целевых показателей эффективности работы, установленных приложением № 7 к Отраслевому положению	ежемесячно
2.	Премия за выполнение особо важных и ответственных работ <1>	до 100% от должностного оклада	премирование заместителя руководителя, заведующего структурного подразделения производится на основании локального нормативного акта учреждения, содержащего в себе информацию о вкладе (степени участия) премируемого в выполнение работы (мероприятия, задания)	оперативное выполнение на высоком профессиональном уровне конкретных поручений и заданий, данных в письменном виде, реализация которых имеет важное значение для системы образования; достижение высоких конечных результатов учреждения в результате внедрения новых форм и методов работы; большая организаторская работа по подготовке и проведению мероприятий окружного либо районного значения или масштаба; иные действия, направленные на социально-экономическое развитие Пуровского района, результативную деятельность и повышение	единовременно

				эффективности управления	
3.	Надбавка за выслугу лет	4% от должностного оклада	надбавка устанавливается при условии достижения определенного Отраслевым положением стажа работы, дающего право на установление надбавки за выслугу лет, в который включаются время работы в учреждениях по профилю деятельности учреждения, опыт и знания по которым необходимы для выполнения	стаж работы от 3 до 10 лет	ежемесячно
		9% от должностного оклада	должностных обязанностей по занимаемой должности, включаются в стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, на основании решения соответствующей комиссии, созданной в учреждении <2>	стаж работы более 10 лет	ежемесячно
4	Надбавка за наличие ведомственного знака отличия	10% от должностного оклада	надбавка устанавливается руководителю, заместителям руководителя учреждения при наличии ведомственного знака отличия с наименованием «Почетный» и «Отличник» министерств и ведомств Российской Федерации, РСФСР, СССР	наличие ведомственного знака отличия с наименованием «Почетный» и «Отличник» министерств и ведомств Российской Федерации, РСФСР, СССР	ежемесячно
	почетного звания,	70% от должностного оклада	Российской Федерации, РСФСР, СССР, почетного звания, ученой степени, государственной награды. Надбавка за наличие ученой степени	наличие почетного звания «Народный», ученой степени доктора наук	ежемесячно
	ученой степени,	20% от должностного оклада	устанавливается всем руководителям, минимальные требования к квалификации которых предусматривают наличие	наличие почетного звания «Заслуженный», ученой степени кандидата наук	ежемесячно

	государственной награды <3>	20% от должностного оклада	ученой степени. При наличии у работника права на установление надбавки по двум и более основаниям, связанным с наличием ведомственного знака отличия министерств и ведомств Российской Федерации, РСФСР, СССР с наименованием «Почетный» и «Отличник», ученой степени кандидата наук, доктора наук, государственной награды, надбавка устанавливается по выбору работника по одному основанию	наличие государственной награды	ежемесячно
5.	Премииальные выплаты по итогам работы <4>	до 20% от должностного оклада	выполнение плановых показателей деятельности учреждения (плана работы)	выполнено	ежеквартально, ежегодно
		0		не выполнено	
		до 10% от должностного оклада	полное и своевременное выполнение норм законодательства о публичности и открытости деятельности образовательных организаций (системная работа с сайтом образовательных организаций, сайтами www.bus.gov.ru , www.stat-mon.ru)	выполнено	ежеквартально, ежегодно
		0		не выполнено	
		до 20% от должностного оклада	отсутствие замечаний проверяющих органов по результатам проверок деятельности учреждения, отсутствие предписывающих (не устраненных) замечаний со стороны контролирующих органов	отсутствие замечаний	ежеквартально, ежегодно

		до 20% от должностного оклада	соблюдение установленных сроков рассмотрения поступающих в учреждение документов, обращений, исполнение приказов учредителя	соблюдение установленных сроков	ежеквартально, ежегодно
		0		несоблюдение установленных сроков	ежеквартально, ежегодно
		до 10% от должностного оклада	своевременность представления бухгалтерской, статистической и иной отчетности в установленные сроки, а также их качество	соблюдение сроков представления отчетности, а также ее качество	ежеквартально, ежегодно
		до 20% от должностного оклада	соблюдение соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителя и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя учреждения, его заместителя, главного бухгалтера) в определенной для учреждения кратности в соответствии с пунктами 5.3, 5.4 Отраслевого положения	соблюдение	ежемесячно, ежеквартально, ежегодно
		0		несоблюдение	
		до 100% должностного оклада<5>	наличие трудового договора (соглашения);	состоящих в трудовых отношениях с образовательным учреждением на дату издания приказа о премировании	по итогам учебного года (День учителя)

ПОКАЗАТЕЛИ
эффективности деятельности работников относимых к административно-управленческому персоналу
для установления надбавок стимулирующего характера

№ п/п	Показатели	Критерии оценки	Индикатор (измерители)	Количество баллов
1	2	3	4	5
1. Основная деятельность учреждения				
1.1.	Выполнение муниципального задания	Выполнение муниципального задания в полном объеме. Объем выполненного муниципального задания определяется как отношение количества фактически оказанных услуг в учреждении к объему образовательных услуг, планируемых к оказанию за отчетный период согласно муниципальному заданию (по итогам года)	% выполнения муниципального задания: -по итогам года: не менее 100%; не менее 90%; не менее 85%; менее 85% - по итогам 9 месяцев: не менее 75%; не менее 65%; не менее 50%; менее 50% - по итогам 6 месяцев: не менее 50%; не менее 45%; не менее 35%; менее 35%	5 4 3 -3 5 4 3 -3 5 4 3 -3 /итого 5
1.2.	Обеспечение комплексной безопасности ОУ и пребывающих в нем граждан	Обеспечение комплексной безопасности ОУ, санитарно-гигиенических правил, СанПиН и пр.	заключения (предписания) контролирующих (надзорных) органов: - не содержат замечаний	5

			- содержат замечания по одному из направлений - содержат замечания	2 0 /итого 5
1.3.	Развитие спортивно-технического направления	Открытие новых объединений спортивно-технической направленности. Сохранение (увеличение) количества детей в объединениях спортивно-технической направленности	- сохранность контингента - увеличение контингента - за каждое вновь открытое объединение	2 3 5 (но не более 15) /итого 20
1.4.	Результаты участия детей в районных, окружных, всероссийских, международных конкурсах	Организация работы по подготовке детей к районным, окружным, всероссийским, международным конкурсам. Показатели результативности их участия в данных конкурсах	за каждого победителя и призера: - муниципального уровня - регионального уровня - всероссийского уровня - международного уровня	2 (не более 10) 5 (не более 20) 10 (не более 40) 20 (не более 60) /итого 130
1.5.	Удовлетворенность населения качеством и доступностью предоставления образовательных услуг	Положительные результаты опроса (в форме анкетирования) граждан о качестве и доступности предоставления образовательных услуг в учреждении. Отсутствие письменных жалоб, поступивших от граждан, на качество оказания образовательных услуг	по результатам анкетирования: - % родителей, удовлетворенных деятельностью ОУ: - более 85% - более 80% - более 70% - отсутствие письменных жалоб	5 3 1 3 /итого 8
1.6.	Работа с информационными ресурсами	Заполнение региональных, муниципальных мониторингов в интернет-сетях («Е-услуги. Образование», «Сетевой город. Образование» и др.)	За каждый мониторинг	2 (не более 10) /итого 10
1.7.	Реализация социально-значимых проектов	Реализация учреждением социально-значимых проектов	Процент реализации проекта	

			от 90 до 100% от 70 до 90 % от 50 до 70 % от 30 до 50% менее 30	10 7 5 3 0 /итого 10
1.8.	Создание условий для развития социального партнерства	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся, учреждениями социальной сферы	Процент охвата от 90 до 100% от 70 до 90 % от 50 до 70 % менее 50	7 5 3 1 /итого 7
1.9.	Разовые выплаты за работу, не входящую в должностные обязанности	Участие в аттестации педагогических работников, в подготовке совещаний, семинаров, в разработке образовательной программы, локальных актов, проведение экспертизы программ, заполнение электронных мониторингов, работе сайта учреждения и т.д.	за каждое мероприятие	до 2 (не более 6) /итого 6
2. Деятельность, направленная на работу с кадрами				
2.1.	Создание условий для повышения профессиональной компетентности педагогов	Организация работы по повышению уровня квалификации педагогических кадров через курсовую переподготовку, получение квалификационной категории, участие в конкурсах профессионального мастерства	за каждого педагогического работника, прошедшего курсы повышения квалификации; за каждого педагогического работника, аттестовавшегося на высшую квалификационную категорию; за каждого педагогического работника, аттестовавшегося на первую квалификационную	3 (но не более 9) 5 (но не более 15) 3 (но не более 9)

			категорию; за каждого педагога, участвующего в конкурсе профессионального мастерства	3 (но не более 9) /итого 42
3. Финансово-экономическая деятельность и исполнительская дисциплина				
3.1	Целевое и эффективное использование бюджетных средств	Отсутствие нарушений финансово- хозяйственной деятельности, приведших к нецелевому и неэффективному расходованию бюджетных средств, установленных в ходе проверок	отсутствие нарушений наличие нарушений	6 -6 / итого 6
3.2.	Своевременное использование бюджетных средств	Освоение бюджетных средств в соответствии с запланированными объемами	Освоение бюджетных средств от годовых назначений: 1 квартал: не менее 25% от 22 до 25% менее 22% Полугодие: не менее 45% от 42 до 45% менее 42% 9 месяцев: не менее 75% от 72 до 75% менее 72% Год: не менее 100% от 97 до 100% менее 97%	10 5 0 10 5 0 10 5 0 10 5 0 / итого 10
	ИТОГО:			259

ПОКАЗАТЕЛИ

эффективности деятельности педагогического персонала (категория «педагог дополнительного образования», «педагог-психолог», «методист», «концертмейстер», «педагог-организатор») для установления надбавок стимулирующего характера

№ п/п	Показатели	Критерии оценки	Индикатор	Баллы
	2	3	4	5
1	Организация мониторинга индивидуальных достижений учащихся	наличие диагностических карт индивидуальных достижений учащихся	в процентном соотношении от наличия индивидуальных диагностических карт: от 90 до 100% от 70 до 90% от 50 до 70% от 30 до 50% менее 30%	10 7 5 3 0 /итого 10
2	Динамика индивидуальных образовательных результатов учащихся	позитивная динамика достижений учащихся по направлениям деятельности (по итогам контрольных мероприятий мониторинга); при оценке деятельности учитываются диагностические карты	процент учащихся с положительной динамикой индивидуального развития: от 90 до 100% от 70 до 90% от 50 до 70% от 30 до 50% менее 30%	10 7 5 3 0 /итого 10
3	Системная работа (по индивидуальному образовательному маршруту) с победителями и призерами конкурсов, фестивалей, конференций	реализация индивидуального образовательного маршрута по подготовке учащихся к конкурсам различного уровня	за работу с победителями и призерами (за каждого ребёнка): муниципального уровня регионального уровня всероссийского уровня	7 (не более 15) 10 (не более 30) 20 (не более 60) /итого 105
4.	Сопровождение детей из социально-	реализация плана индивидуальной	количество детей (не менее 10 чел.)	3 балла за

	неблагополучных семей, детей с ограниченными возможностями здоровья	практической работы; достижение позитивных результатов в обучении и поведении обучающихся		ребёнка (не более 15) /итого 15
5.	Организация наставничества	за системную работу с конкретным педагогом (наставничество молодых, оказание помощи коллегам в освоении и использовании компьютерной техники и т.д.)	количество педагогов, которым оказывается методическая помощь	3 балла за каждого педагога (не более 15) /итого 15
6.	Реализация социально значимых проектов	реализация учащимися социально значимых проектов	процент учащихся, подготовивших и реализовавших проект: от 90 до 100% от 70 до 90% от 50 до 70% от 30 до 50% менее 30%	10 7 5 3 0 /итого 10
7.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями учащихся (коллективно-творческая деятельность родителей, учащихся, педагогов)	реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся; привлечение родителей для участия в мероприятиях образовательного учреждения; организация совместных соревнований, конкурсов, творческих выставок и др.	процент охвата родителей: от 90 до 100% от 70 до 90% от 50 до 70% менее 50%	7 5 3 1 /итого 7
8.	Результаты участия учащихся в конкурсах муниципального, окружного, регионального, всероссийского, международного	показатели результативности участия учащихся в конкурсах, фестивалях, выставках различных уровней	за каждого победителя и призёра: муниципального уровня регионального уровня	5 (не более 15) 10 (не более 30)

	уровней		всероссийского, международного уровней	20 (не более 60) /итого 105
9.	Участие в конкурсах профессионального мастерства	результативность участия в конкурсах профессионального мастерства	за каждое призовое место в очных конкурсах: уровня образовательного учреждения муниципального уровня регионального уровня всероссийского уровня	5 10 20 40 (не более 40) /итого 40
10.	Создание элементов образовательной инфраструктуры	оформление кабинета, изготовление реквизита, нестандартного оборудования, запись фонограмм, видеороликов, пошив сценических костюмов и пр.	за каждое оформление	5 (не более 15) /итого 15
11.	Разовые выплаты за работу, не входящую в должностные обязанности	участие в аттестации педагогических работников, в подготовке совещаний, семинаров, в разработке образовательной программы, локальных актов, проведении экспертизы программ, заполнение электронных мониторингов и т.д.	за каждое мероприятие	2 (не более 10) /итого 10
12	Осуществление педагогической деятельности в режиме нахождения обучающихся и педагогических работников в домашних условиях самоизоляции посредством реализации	Использование дистанционных образовательных технологий, форм проведения онлайн-занятий	В процентном соотношении от использования дистанционных образовательных технологий, форм проведения занятий от 90 до 100%	7

	образовательных программ с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий		от 70 до 90% от 50 до 70% менее 50%	5 3 0 /итого 7
				общее количество баллов 349

Приложение № 7 к Положению

КРИТЕРИИ

для выплат премии работникам по итогам месяца, квартала, года за фактически отработанное время

№ п/п	Показатели	Индикатор (измерители)	Количество баллов
1	2	3	4
1.	Результативность реализации инновационных проектов, программ опытно-экспериментальной работы образовательного учреждения	Муниципальный уровень Региональный уровень Всероссийский, международный уровень	10 за каждый проект (не более 20) 10 за каждый проект (не более 30) 20 за каждый проект (не более 40)
2.	Системная работа (по индивидуальному учебному плану) с победителями и призерами конкурсов, фестивалей, конференций	Муниципальный уровень Региональный уровень Всероссийский, международный уровень	5 (не более 15) 10 (не более 30) 20 (не более 60)
3.	Участие в конкурсах профессионального мастерства ("Педагог года", "Педагогический дебют", "Сердце отдаю детям" и др.), диссеминация педагогического опыта	Работа в творческой группе по подготовке к мероприятию на: муниципальном уровне; региональном уровне	10 20

		всероссийском, международном уровне	30
4.	Привлечение финансовых ресурсов в ОУ (участие в конкурсах на получение грантов)	Муниципальный уровень Региональный уровень Всероссийский, международный уровень	10 за каждый проект (не более 20) 10 за каждый проект (не более 30) 20 за каждый проект (не более 40)
5.	Разработка и реализация программ, мероприятий по формированию здорового образа жизни, реализация программы летней профильной площадки	Муниципальный уровень Региональный уровень Всероссийский, международный уровень	5 (не более 15) 10 (не более 30) 20 (не более 60)
6.	Организация наставничества	За каждого подшефного педагога	10 (не более 30)
7.	Взаимодействие с социумом (участие в проведении экспертизы аттестационных материалов педагогических работников района, участие в составе жюри, участие в конкурсах, участие в подготовке и проведении социально значимых мероприятий города, района, округа и т.д.)	За каждое мероприятие	5 (не более 15)
8.	Ведение документации с учетом требований нормативно-правовых актов		10
9.	Отсутствие жалоб со стороны сотрудников, родителей и детей		2
10.	Проверки надзорных органов (Рособрнадзор, Пожнадзор, Роспотребнадзор, Технадзор, Инспекция по труду, ГО и ЧС, Росприроднадзор и др.)		10 баллов (за каждую) - без замечаний 0 баллов (за каждую) – с замечаниями
11.	Обеспечение оперативности выполнения заявок по устранению технических неполадок в течение года		10
12.	Разработка образовательных программ на учебный год	За каждую программу	5

ПОКАЗАТЕЛИ

**эффективности деятельности работников, относимых к вспомогательному персоналу категории «служащие»,
для установления надбавок стимулирующего характера**

№	Показатели	Критерии	Индикаторы	До баллов
1	2	3	4	5
1.	Восстановление и развитие человеческого ресурса	1.1. Высокое качество деятельности	1.1.1. Ответственное отношение к сохранности имущества и оборудования на закреплённой территории, отсутствие нарушений (отсутствие порчи, потери имущества учреждения, оборудования и др.);	4
			1.1.2. Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации, ликвидация аварийных ситуаций, оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок;	4
			1.1.3. Участие в коллективных проектах, концертах, конкурсах и других мероприятиях.	2 /итого 10
		1.2. Прочие доплаты за особые условия труда	1.2.1. Специалисту по кадрам: уровень, своевременность и качество исполнения документации, отсутствие замечаний со стороны администрации; своевременность и качество работы по персонифицированному учету кадров; за создание базы данных сотрудников учреждения	4 2 4 /итого 10
			1.2.2. Секретарю: . за своевременное и качественное ведение документооборота, своевременность исполнения служебных материалов, писем, запросов, приказов и др.; наличие собственных разработок по работе с номенклатурой дел;	3 4

			за работу с архивом; за создание базы данных учреждения	2 1 /итого 10
			1.2.3. Библиотекарю: создание медиатеки, фонда видеоматериалов, электронных банков данных; своевременность и качество подписки на периодические издания; отсутствие замечаний по результатам административной проверки; динамика читательской активности педагогов и детей	3 2 2 3 /итого 10
		1.3.Инициативность в деятельности	1.3.1.. рационализаторские предложения и результативность их внедрения по усовершенствованию работы (участков, подразделений, служб и пр.), использование современных технологий, программ, оборудования, повышающих качество и результативность, поставленных перед ОУ задач. 1.3.2. качественное выполнение работ по производственной необходимости (в период проведения мероприятий различного уровня, выполнение особо важных, непредвиденных или срочных (аварийных) работ. 1.3.3. Обеспечение деятельности по здоровьесбережению	2 5 3 /итого 10
		1.4. Обеспечение режима безопасности, ПБ, ТБ образовательного учреждения	1.4.1. качественное ведение документации (локальные акты, журналы, инструктажи по ТБ, ПБ,, план работы, отработка практических занятий при возникновении чрезвычайных ситуаций и т.д.) 1.4.2. отсутствие травматизма 1.4.3. Отсутствие замечаний по вопросам безопасности учреждения, содержания помещений в соответствии с	2 5 3

			требованиями СанПиН (заключения (предписания) контролирующих (надзорных) органов не содержат замечаний)	/итого 10
2	Сохранение и развитие материально-технических ресурсов	2.1. Развитие материальных ресурсов ОУ	2.1.1. доля (сохранность) отремонтированного оборудования, ТСО, мебели, организация и проведение различных ремонтных и хозяйственных работ 2.1.2. создание и использование новых элементов инфраструктуры образовательной среды (оформление кабинетов, участие в создании фондов учебных материалов, реквизита, костюмов, нестандартного оборудования и пр.) 2.1.3. участие в благоустройстве территории, помещений (озеленение территории, помещений, уход за цветами, разбивка клумб, выращивание рассады цветов, эстетическое оформление гардероба и др.).	4 3 3 /итого 10
3.	Создание и развитие технологических и информационных ресурсов	3.1. Развитие имиджа ОУ	3.1.1. Аналитические и статистические базы данных и пр. 3.2.2. Администрирование в АИС "СГО" 3.3.3. Развитие сайта учреждения, обновление его содержания 3.3.4. Создание новых и поддержка действующих систем организационного знания и интеллектуальных продуктов (разработка и апробация нового курса, программы, учебных материалов и пособий, методик и др.)	3 2 3 2 /итого 10
	ИТОГО:			80 баллов

ПОКАЗАТЕЛИ
эффективности деятельности работников относимых к вспомогательному персоналу категории «рабочие»
для установления надбавок стимулирующего характера

№	Показатели	Критерии	Индикаторы	До баллов
1	2	3	4	5
1.	Восстановление и развитие человеческого ресурса	1.1. Высокое качество деятельности	1.1.1. Ответственное отношение к сохранности имущества и оборудования на закреплённой территории, отсутствие нарушений (отсутствие порчи, потери имущества учреждения во время дежурства, отсутствие кражи личного имущества обучающихся и сотрудников, бесперебойная работа систем жизнеобеспечения, оборудования и др.);	4
			1.1.2. Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации, ликвидация аварийных ситуаций, оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок ;	4
			1.1.3. Содержание помещений в соответствии с требованиями СанПиН, качественная работа по обеспечению пропускного режима на территорию и в здание учреждения (отсутствие замечаний по вопросам безопасности учреждения, содержания помещений в соответствии с требованиями СанПиН - (заключения (предписания) контролирующих (надзорных) органов не содержат замечаний)	2
				/итого 10
		1.2. Прочие доплаты за особые условия труда	Дворнику: 1.2.1. своевременное обеспечение доступа к зданию и выходам эвакуации; 1.2.2. за увеличение объема работ (зима, весна, осень, лето) 1.2.3. уровень исполнения, своевременность, качество, благоустройство прилегающей территории, площадки под	4 4 2

			контейнеры ТБО.	/итого 10
		1.3.Инициативность в деятельности	1.3.1.. рационализаторские предложения и результативность их внедрения по усовершенствованию работы (участков, подразделений, и пр.) 1.3.2. качественное выполнение работ по производственной необходимости (в период проведения мероприятий различного уровня, выполнение особо важных, непредвиденных или срочных (аварийных) работ.	5 5 /итого 10
2	Сохранение и развитие материально-технических ресурсов	2.1. Развитие материальных ресурсов ОУ	2.1.1. доля (сохранность) отремонтированного оборудования, ТСО, мебели, организация и проведение различных ремонтных и хозяйственных работ 2.1.2.. создание и использование новых элементов инфраструктуры образовательной среды (оформление кабинетов, участие в создании фондов учебных материалов, реквизита, нестандартного оборудования и пр.) 2.1.3. участие в благоустройстве территории ОУ, автодрома, гаражей, помещений (озеленение прилегающей территории, помещений, разбивка клумб, выращивание рассады цветов, эстетическое оформление гардероба и др.). 2.1.4. Ликвидация последствий аварии (уборка помещений после аварий системы отопления, водоснабжения, канализации и др.)	4 2 2 2 /итого 10
	ИТОГО:			40 баллов

