

СОГЛАСОВАНО
Представитель
Трудового коллектива
 А.В. Власова
« 15 » 09 2021 г.

УТВЕРЖДЕНО
Приказом директора
МБУ ДО ООЦ «Юбилейный»
от « 15 » сентября 2021 г. № 157-од

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования оздоровительно-образовательный (профильный)
центр «Юбилейный»

Настоящее Положение разработано в соответствии со статьями 135, 144 и 145 Трудового кодекса Российской Федерации, другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и устанавливает систему и условия оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования оздоровительно-образовательный (профильный) центр «Юбилейный», (далее – Учреждение) и определяет:

- основные условия оплаты труда;
- порядок и условия осуществления компенсационных выплат;
- порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, критерии их установления;
- порядок и условия оплаты труда руководителя организации, его заместителя, главного бухгалтера;
- другие вопросы оплаты труда;
- порядок формирования фонда оплаты труда Учреждения.

1. Основные понятия

1.1. Положение о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования оздоровительно-образовательный (профильный) центр «Юбилейный» составлено во исполнение постановления администрации Кондинского района № 548 от 23 марта 2020 года «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций Кондинского района, подведомственных управлению образования администрации Кондинского района», с изменениями, внесенными постановлениями администрации Кондинского района от 26.05.2020 № 806, от 02.07.2020 № 1136, от 14.09.2020 № 1678, от 26.01.2021 № 114, от 31.05.2021 № 1211. Настоящее Положение регулирует правоотношения в сфере оплаты труда работников Учреждения.

1.2. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливает схемы расчета должностных окладов, тарифных ставок, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, иные выплаты, предусмотренные Положением.

1.3. Финансирование расходов, направляемых на оплату труда работников Учреждения, осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом 7 Положения.

1.4. Заработная плата работников Учреждения состоит из:

- должностного оклада (тарифной ставки);
- компенсационных выплат;
- стимулирующих выплат;
- иных выплат, предусмотренных настоящим Положением.

1.5. В Положении применяются следующие понятия и термины:

должностной оклад - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих, иных выплат, предусмотренных настоящим Положением;

тарифная ставка - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и иных выплат, предусмотренных настоящим Положением;

базовый коэффициент - относительная величина, зависящая от уровня образования;

коэффициент специфики работы - относительная величина, зависящая от условий труда;

коэффициент квалификации - относительная величина, зависящая от уровня квалификации работника;

коэффициент масштаба управления - относительная величина, зависящая от группы по оплате труда, определяемой на основе объемных показателей;

коэффициент уровня управления - относительная величина, зависящая от занимаемой должности, отнесенной к 1-4 уровню управления;

молодой специалист - гражданин Российской Федерации в возрасте до 35 лет включительно, завершивший обучение по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, впервые устраивающийся на работу в соответствии с полученной квалификацией.

Остальные понятия и термины, применяемые в настоящем Положении, используются в значениях, определенных Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.6. Порядок оплаты труда работников Учреждения устанавливается коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, и иными нормативными правовыми актами Кондинского района.

1.7. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19 июня 2000 года № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» с применением к нему районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям».

Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до уровня минимального размера оплаты труда (при условии полного выполнения работником норм труда и отработки месячной нормы рабочего времени) осуществляется работодателем в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого в соответствии с разделом 7 Положения.

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

1.9. Схема расчетов должностных окладов, тарифных ставок устанавливается исходя из ставки заработной платы в размере 6 540 рублей (далее - ставка заработной платы).

2. Основные условия оплаты труда работников Учреждения

2.1. В локальных нормативных актах Учреждения, штатном расписании, а также при заключении трудовых договоров с работниками Учреждения, наименования должностей руководителей, специалистов и служащих, рабочих должны соответствовать наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих, предусмотренных Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих и (или) соответствующими положениями профессиональных стандартов.

2.2. Схема расчета должностного оклада директора, его заместителя и руководителей структурных подразделений Учреждения устанавливается путем суммирования ежемесячной надбавки за ученую степень, надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, произведения ставки заработной платы, базового коэффициента, суммы коэффициентов специфики работы, коэффициента за ученое звание, коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, или коэффициента за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, или коэффициента за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР, масштаба управления, уровня управления, увеличенной на единицу.

2.3. Схема расчета должностного оклада специалиста Учреждения устанавливается:

для педагогического работника Учреждения путем суммирования ежемесячной надбавки за ученую степень, надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, произведения ставки заработной платы, базового коэффициента, суммы коэффициентов специфики работы, коэффициента квалификации, увеличенной на единицу;

для специалиста, деятельность которого не связана с образовательной деятельностью Учреждения, путем суммирования ежемесячной надбавки за ученую степень, произведения ставки заработной платы, базового коэффициента, суммы коэффициентов специфики работы, коэффициента квалификации, увеличенной на единицу.

2.4. Схема расчета должностного оклада служащего Учреждения устанавливается путем произведения ставки заработной платы, базового коэффициента, коэффициента специфики работы, увеличенного на единицу.

2.5. Ежемесячная надбавка за ученую степень, при условии ее соответствия профилю деятельности Учреждения или занимаемой должности, устанавливается в размере 1 600 рублей - за учёную степень кандидата наук.

Основанием для ежемесячной надбавки за ученую степень является приказ директора Учреждения согласно документам, подтверждающим ее наличие.

Начисление ежемесячной надбавки за ученую степень осуществляется исходя из фактически отработанного времени с учетом установленной нагрузки.

2.6. Надбавка на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями устанавливается педагогическим работникам Учреждения (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) по основному месту работы в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

Размер вышеуказанной выплаты составляет 50 рублей.

Начисление надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями осуществляется ежемесячно исходя из фактически отработанного времени без учета установленной нагрузки. Установленная надбавка входит в расчет среднего заработка в установленном порядке.

На надбавку начисляется районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, в максимальном размере, независимо от размера установленной работнику процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

2.7. Размер базового коэффициента указан в таблице 1 настоящего Положения.

Таблица 1

Размер базового коэффициента	
Уровень образования руководителя, специалиста, служащего	Размер базового коэффициента
1	2
Высшее образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации (степени) «специалист» или квалификации (степени) «магистр»	1,50
Высшее образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации (степени) «бакалавр»	1,40
Среднее профессиональное образование по программам подготовки специалистов среднего звена, неполное высшее образование	1,30
Среднее профессиональное образование по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих)	1,20
Среднее общее образование	1,18

В случаях, когда квалификационные характеристики по должностям служащих не содержат требований о наличии среднего профессионального или высшего образования, повышающие коэффициенты по должностям служащих следует устанавливать за наличие образования в соответствии с квалификационными требованиями, предусмотренными приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 года № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 21 августа 1998 года № 37 «Об утверждении Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих».

2.8. Размер коэффициента специфики работы для педагогических работников, специалистов и служащих указан в таблице 2 настоящего Положения.

Таблица 2

Размер коэффициента специфики работы для педагогических работников, специалистов и служащих

№ п/п	Основание для установления коэффициента	Размер коэффициента специфики работы
1	2	3
1	Работа (кроме руководителя, заместителя, руководителей структурных подразделений и педагогических работников)	

	специалистов (кроме педагогических работников): - специалистов; - служащих:	0,20 0,18
2	Работа педагогического работника, связанная со следующими видами деятельности (коэффициент применяется на ставку работы): - заведование учебным, методическим кабинетом, секцией, лабораторией, опытным участком (коэффициент применяется на ставку работы)	0,05
3	Работа педагогического работника, связанная с реализацией дополнительных общеобразовательных программ (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,40
4	Работа педагогического работника, связанная с реализацией федеральных государственных образовательных стандартов в части внеурочной деятельности (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,55

2.9. Коэффициент квалификации состоит из:

коэффициента за квалификационную категорию;

коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, или коэффициента за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, или коэффициента за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР.

Коэффициент квалификации устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию, коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, или коэффициента за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, или коэффициента за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР.

2.10. Коэффициент за квалификационную категорию устанавливается специалистам Учреждения в размере, приведенном в таблице 3 настоящего Положения.

Таблица 3

Размер коэффициента за квалификационную категорию

Основание для установления коэффициента	Размер коэффициента за квалификационную категорию
1	2
Квалификационная категория:	
высшая категория	0,20
первая категория	0,10
вторая категория	0,05

2.11. Коэффициент за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР или коэффициент за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, или коэффициент за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР устанавливается директору, заместителям руководителя, руководителям структурных подразделений и специалистам Учреждения.

Размер коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры,

за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР указан в таблице 4 настоящего Положения.

Таблица 4

Размер коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР

Основание для установления коэффициента	Размер коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР
1	2
Государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, в том числе:	
ордена, медали, знаки	0,20
почетные, спортивные звания:	
«Народный...»	0,25
«Заслуженный...»	0,20
«Мастер спорта...»	0,05
«Мастер спорта международного класса...»	0,15
«Гроссмейстер...»	0,05
«Лауреат премий Президента Российской Федерации», «Лауреат премий Правительства Российской Федерации»	0,15
почетные грамоты органа исполнительной власти Российской Федерации, СССР, РСФСР, осуществляющего управление в сфере образования	0,05
в сфере культуры почетные звания:	
«Лауреат международных конкурсов, выставок»	0,15
«Лауреат всероссийских конкурсов, выставок, поддерживаемых Министерством культуры Российской Федерации»	0,05
Награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, в том числе:	
медали, знаки	0,15
почетные звания	0,15
почетные грамоты Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа – Югры	0,05
почетные грамоты Думы Ханты-Мансийского автономного округа – Югры	0,05

благодарности Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа – Югры	0,05
Ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР, в том числе:	
Золотой знак отличия	0,20
медаль К.Д.Ушинского, медаль Л.С.Выготского	0,15
нагрудный знак «Почетный работник...», почетное звание «Почетный работник...», «Отличник народного просвещения»	0,15
иные нагрудные знаки, за исключением знака «За милосердие и благотворительность»	0,05
благодарственные письма (благодарности) органа исполнительной власти Российской Федерации, СССР, РСФСР, осуществляющего управление в сфере образования	0,05

При наличии нескольких оснований для установления коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, или коэффициента за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, или коэффициента за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР коэффициент устанавливается по одному из оснований в максимальном размере.

2.12. Коэффициент масштаба управления устанавливается на основе отнесения Учреждения к группе по оплате труда.

Объемные показатели и порядок отнесения к группам по оплате труда директора, заместителя директора, руководителей структурных подразделений для установления коэффициента масштаба управления утверждаются приказом управления образования администрации Кондинского района.

Размер коэффициента масштаба управления приведен в таблице 5 настоящего Положения.

Таблица 5

Размер коэффициента масштаба управления

Группа по оплате труда	Размер коэффициента масштаба управления
1	2
Группа 1	0,30
Группа 2	0,20
Группа 3	0,10
Группа 4	0,05

2.13. Коэффициент уровня управления устанавливается директору Учреждения, заместителю директора, руководителям структурных подразделений Учреждения на основе отнесения занимаемой ими должности к уровню управления.

Перечень должностей руководителей, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений по уровням управления утверждается приказом управления образования администрации Кондинского района.

Размер коэффициента уровня управления установлен в таблице 6 настоящего Положения.

Таблица 6

Размер коэффициента уровня управления

Уровень управления	Размер коэффициента уровня управления
1	2
1	2

Уровень 1	1,05
Уровень 2	0,85
Уровень 3	0,35

2.14. Схема расчета тарифной ставки рабочего устанавливается путем произведения ставки заработной платы и тарифного коэффициента на основе Тарифной сетки по оплате труда рабочих Учреждения (таблица 7 настоящего Положения).

Таблица 7

Разряды оплаты труда	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Тарифный коэффициент	1,44	1,446	1,452	1,461	1,467	1,476	1,482	1,491	1,500	1,506

2.15. Профессии рабочих Учреждения тарифицируются в соответствии с постановлением Министерства труда Российской Федерации от 10 ноября 1992 года № 31 «Об утверждении тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих».

Размер коэффициента специфики работы для рабочих указан в таблице 8 настоящего Положения.

Таблица 8

№ п/п	Наименование профессии	Размер коэффициента специфики работы
1	2	3
1	Водитель, занятый перевозкой обучающихся (детей, воспитанников)	0,25

2.16. Почасовая оплата труда.

Почасовая оплата труда педагогических работников Учреждения применяется: за часы преподавательской работы, выполненные в порядке исполнения обязанностей временно отсутствующего педагогического работника, на период не свыше двух месяцев;

за часы педагогической работы в объеме не более 300 часов в год, выполняемой педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нагрузки в основное рабочее время с согласия работодателя.

Руководитель Учреждения в пределах имеющихся средств может привлекать высококвалифицированных специалистов для проведения учебных занятий с обучающимися, в том числе на непродолжительный срок, для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и т.д.

Размер оплаты труда за один час педагогической работы, в том числе привлеченных высококвалифицированных специалистов для проведения учебных занятий с обучающимися, в том числе на непродолжительный срок, для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и т.д., определяется путем деления должностного оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю (месяц, год) на среднемесячное количество рабочих часов с начислением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

3. Порядок и условия осуществления компенсационных выплат

3.1. К компенсационным выплатам относятся:

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

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, расширении зон обслуживания, увеличении объема работы);

выплаты за выполнение сверхурочной работы, работы в ночное время, работы в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

3.2. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации по результатам специальной оценки рабочих мест.

Директор Учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью обеспечения безопасных условий труда и сокращения количества рабочих мест, не соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда, разрабатывает программу действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не может быть отменена без улучшения условий труда, подтвержденных специальной оценкой условий труда.

Таблица 9

Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда

№ п/п	Профессия	Оплата в %
1.	Повар	4

3.3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в соответствии со статьями 315-317 Трудового кодекса Российской Федерации и Законом Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 09 декабря 2004 года № 76-оз «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре, работающих в государственных органах и государственных учреждениях Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, территориальном фонде обязательного медицинского страхования Ханты-Мансийского автономного округа - Югры», постановлением администрации Кондинского района от 14 декабря 2015 года № 1660 «Об утверждении Положения о гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в муниципальном образовании Кондинский район и работающих в организациях, финансируемых из бюджета Кондинского района».

3.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), осуществляется в соответствии со статьями 149-154 Трудового кодекса Российской Федерации. Ее вид, размер и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, в соответствии с требованиями настоящего Положения.

3.5. Перечень и размеры компенсационных выплат приведены в таблице 10 настоящего Положения.

Таблица 10

Перечень и размеры компенсационных выплат

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты	Условия осуществления выплаты (фактор, обуславливающий получение выплаты)
1.	За работу в ночное время	20% часовой тарифной ставки (должностного оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы	Осуществляется в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации, за каждый час работы в ночное время с 22 часов до 6 часов, на основании табеля учета рабочего времени.
2.	За работу в выходной или нерабочий праздничный день	по согласованию сторон в размере: - не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени; - не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени	Осуществляется в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.
3.	Выплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда	не менее 4%	По результатам специальной оценки условий труда работника.
4.	За работу за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при	- не менее чем в полуторном размере за первые два часа работы; - не менее чем в двойном размере за последующие часы работы	Осуществляется в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации, оформляется приказом руководителя по согласованию сторон.

	суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период		
5.	Доплата при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временного отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	до 100% должностного оклада (тарифной ставки) по должности (профессии), но не свыше 100% фонда оплаты труда по совмещаемой должности или вакансии	Осуществляется в соответствии статьями 60.2, 149, 151, 152 Трудового кодекса Российской Федерации. Оформляется приказом руководителя по согласованию сторон в зависимости от содержания и объема (нормы) выполняемой работы и в пределах имеющегося объема бюджетных ассигнований.
6.	Районный коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями		1,7
7.	Процентная надбавка за работу в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера		50 %
			Осуществляется в соответствии со статьями 315-317 Трудового кодекса Российской Федерации и Законом Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 09 декабря 2004 года № 76- оз «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты- Мансийском автономном округе - Югре, работающих в государственных органах и государственных учреждениях Ханты- Мансийского автономного округа - Югры, территориальном фонде обязательного медицинского страхования Ханты- Мансийского автономного округа - Югры», постановлением администрации Кондинского района от 14 декабря 2015 года № 1660 «Об утверждении Положения о гарантиях и компенсациях

			для лиц, проживающих в муниципальном образовании Кондинский район и работающих в организациях, финансируемых из бюджета Кондинского района.
--	--	--	---

3.6. Выплаты, указанные в пунктах 1-5 таблицы 10 настоящего раздела, начисляются к должностному окладу и не образуют увеличение должностного оклада для исчисления других выплат, надбавок, доплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера.

3.7. Размеры компенсационных выплат не могут быть ниже размеров, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, соглашениями и коллективным договором.

3.8. Установить выплату в размере 20% от тарифной ставки водителю за разделение рабочего дня в период организации оздоровительно-образовательных смен и других заездов.

4. Порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, критерии их установления

4.1. К стимулирующим выплатам относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату, а также поощрение за выполненную работу:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы за квартал, год.

При оценке эффективности работы различных категорий работников, включая решение об установлении (снижении) выплат стимулирующего характера, принимается с осуществлением демократических процедур (создание соответствующей комиссии с участием представительного органа работников).

4.1.1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы характеризуется степенью напряженности в процессе труда и устанавливается за:

- высокую результативность работы;
- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб Учреждения.

Порядок установления выплаты закрепляется локальным нормативным актом Учреждения и устанавливается на срок не более одного года.

Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяется в процентах от должностного оклада или тарифной ставки работника. Порядок установления выплаты закрепляется локальным нормативным актом Учреждения.

4.1.2. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утверждаемыми локальным нормативным актом Учреждения, в соответствии с перечнем показателей эффективности деятельности Учреждения, установленным управлением образования администрации Кондинского района.

В качестве критериев оценки эффективности деятельности работников

используются индикаторы, указывающие на их участие в создании и использовании ресурсов организации (человеческих, материально-технических, финансовых, технологических и информационных).

Индикатор должен быть представлен в исчислимом формате (в единицах, штуках, долях, процентах и прочих единицах измерений) для эффективного использования в качестве инструмента оценки деятельности.

Оценка деятельности с использованием индикаторов осуществляется на основании статистических данных, результатов диагностик, замеров, опросов.

Инструменты оценки (критерии, типы работы и индикаторы, оценивающие данный критерий, вес индикатора) устанавливаются в зависимости от принятых показателей эффективности деятельности Учреждения и отдельных категорий работников.

Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ устанавливается работнику в процентах от должностного оклада работника. Порядок установления выплаты закрепляется в п.3.3. раздела 3 приложения к настоящему Положению об оплате труда.

4.1.3. Премияльная выплата по итогам работы за квартал, год осуществляется с целью поощрения работников за общие результаты по итогам работы за квартал, год в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом Учреждения.

Премияльная выплата по итогам работы за квартал, год выплачивается при наличии экономии средств по фонду оплаты труда, формируемого Учреждением в соответствии с разделом 7 настоящего Положения.

Предельный размер выплаты по итогам работы за квартал составляет не более 1,0 фонда оплаты труда, по итогам работы за год не более 1,5 фонда оплаты труда работника. Начисление выплаты по итогам работы осуществляется по основной занимаемой должности, пропорционально отработанному времени.

Премияльная выплата по итогам работы за 1, 2, 3 квартал выплачивается до 20 числа месяца, следующего за отчетным периодом, за 4 квартал, год в декабре финансового года. Порядок установления выплаты закрепляется в п.4 приложения к настоящему Положению об оплате труда.

4.2. Стимулирующая выплата может быть снижена (не выплачена полностью). Основанием для снижения (невыплаты) стимулирующей выплаты является приказ работодателя.

В случае снижения (невыплаты) стимулирующей выплаты работник должен быть ознакомлен с приказом работодателя о размере стимулирующей выплаты, подлежащего выплате, и о размере и причинах снижения (невыплаты) стимулирующей выплаты. Решение о снижении (невыплате) стимулирующей выплаты может быть обжаловано в установленном законодательством порядке. Факт обжалования не приостанавливает действия решения о снижении (невыплате) стимулирующей выплаты. Параметры и критерии снижения (лишения) стимулирующих выплат закреплены в локальном акте учреждения.

5. Порядок и условия оплаты труда руководителя Учреждения, его заместителя и главного бухгалтера

5.1. Заработная плата руководителя Учреждения, его заместителя и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, компенсационных, стимулирующих и иных выплат, установленных настоящим Положением.

5.2. Размер должностного оклада, компенсационных, стимулирующих, иных выплат руководителю Учреждения устанавливаются приказом управления образования, и указывается в трудовом договоре.

5.3. Должностные оклады, компенсационные, стимулирующие, иные выплаты заместителю директора, главному бухгалтеру устанавливаются приказами директора в соответствии с локальными актами Учреждения и указываются в трудовом договоре.

5.4. Компенсационные выплаты устанавливаются директору, заместителю директора и главному бухгалтеру Учреждения в зависимости от условий их труда в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных разделом 3 настоящего Положения.

5.5. Размеры, условия и порядок установления стимулирующих выплат директору Учреждения определяются в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности, утвержденными приказом управления образования администрации Кондинского района (в пределах максимального объема средств, направляемого на стимулирование директора Учреждения).

5.6. Установление стимулирующих выплат директору осуществляется с учетом выполнения целевых показателей эффективности работы Учреждения, личного вклада директора в осуществление основных задач и функций, определенных уставом Учреждения, а также выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

Целевые показатели эффективности работы организации и критерии оценки эффективности и результативности его работы устанавливаются приказом управления образования администрации Кондинского района.

5.7. Максимальный объем средств, направляемый на стимулирование директора Учреждения, составляет 17% от общего объема средств стимулирующего характера.

5.8. Стимулирующие выплаты директору снижаются в следующих случаях:

неисполнение или ненадлежащее исполнение директором по его вине возложенных на него функций и полномочий в отчетном периоде, недостижение показателей эффективности и результативности работы Учреждения;

наличие фактов нарушения правил ведения бюджетного учета, нарушение бюджетного законодательства и иных нормативных правовых актов, регулирующих бюджетные правоотношения, законодательства и иных нормативных правовых актов о контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд, о закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц, законодательства и иных нормативных правовых актов, регулирующих деятельность Учреждения, причинения ущерба бюджету Кондинского района, Учреждению, выявленных в отчетном периоде по результатам контрольных мероприятий исполнительного органа государственной власти и других органов в отношении Учреждения или за предыдущие периоды, но не более чем за 2 года;

несоблюдение настоящего Положения.

5.9. Перечень, размеры и периодичность осуществления стимулирующих выплат заместителю директора и главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с пунктами 4.1.2., 4.1.3. раздела 4 настоящего Положения.

5.10. Иные выплаты директору, заместителю директора и главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются в порядке и размерах, установленных разделом 6 настоящего Положения.

5.11. Соотношение среднемесячной заработной платы директора, его заместителя и

главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) формируется за счёт всех финансовых источников и рассчитывается на календарный год. Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативному правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

5.12. Условия оплаты труда директора Учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утверждённой постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

5.13. Заработная плата директора Учреждения устанавливается в соответствии с условиями, предусмотренными настоящим Положением. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора, его заместителя, главного бухгалтера Учреждения формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год и среднемесячной заработной платой работников учреждения (без учета заработной платы директора, его заместителя и главного бухгалтера) определяется Управлением образования администрации Кондинского района в размере, не превышающем размера, установленного постановлением администрации Кондинского района от 11 января 2017 года № 22 «О предельном уровне соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений муниципального образования Кондинский район и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений».

5.14. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора Учреждения, его заместителя и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы директора, его заместителя и главного бухгалтера) устанавливается:

у директора - 5;

у заместителя директора и главного бухгалтера - 5.

5.15. Информация о среднемесячной заработной плате директора, его заместителя и главного бухгалтера, рассчитанной за календарный год размещается в информационно-коммуникационной сети «Интернет» в соответствии с постановлением администрации Кондинского района от 10 января 2017 года № 18 «О Порядке размещения информации о среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений и муниципальных унитарных предприятий муниципального образования Кондинский район в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. В целях повышения эффективности и устойчивости работы Учреждения, учитывая особенности и специфику ее работы, а также с целью социальной защищенности работникам Учреждения устанавливаются иные выплаты.

К иным выплатам относятся:

единовременная выплата молодым специалистам;

единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;

единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным

праздникам;

ежемесячная доплата молодым специалистам из числа педагогических работников.

6.2. Единовременная выплата молодым специалистам осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом 7 настоящего Положения.

Размер единовременной выплаты молодым специалистам соответствует двум должностным окладам по основной занимаемой должности с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Единовременная выплата молодым специалистам предоставляется один раз по основному месту работы в течение месяца после поступления на работу.

6.3. Работникам Учреждения один раз в календарном году выплачивается единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется по основному месту работы и основной занимаемой должности.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого в соответствии с разделом 7 настоящего Положения.

Основанием для единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска работнику является приказ директора.

В случае разделения ежегодного (очередного) оплачиваемого отпуска в установленном порядке на части единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска выплачивается при предоставлении любой из частей указанного отпуска продолжительностью не менее 14 календарных дней.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется на основании письменного заявления работника по основному месту работы и основной занимаемой должности.

Устанавливается единый подход к определению размера единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска для всех категорий работников Учреждения, включая директора, заместителя директора, главного бухгалтера.

Размер единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска составляет 1,2 фонда оплаты труда по основной занимаемой должности (профессии).

Исчисление единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска производится по формуле:

$$ЕВ = ((ДО + ТС + КВ + СВ) \times (РК + СН)) \times К,$$

где:

ЕВ - размер единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска, рублей;

ДО - фонд должностных окладов (для педагогических работников, с учетом нагрузки, установленной на учебный год), рублей;

ТС - фонд тарифных ставок, рублей;

КВ - компенсационные выплаты (за исключением ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных организаций), без учета районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего севера и приравненных к ним местностях, рублей;

СВ - стимулирующие выплаты, исчисленные в размере 20% от суммы фонда должностных окладов, фонда тарифных ставок и фонда компенсационных выплат без

учета районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего севера и приравненных к ним местностях, рублей;

РК - районный коэффициент, процент;

СН - процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего севера и приравненных к ним местностях, процент;

К - количество фондов оплаты труда по основной занимаемой должности (профессии), установленное локальным актом организации.

Размер единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не зависит от итогов оценки труда работника.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере пропорционально отработанному времени выплачивается:

- работнику, вновь принятому на работу, не отработавшему полный календарный год. При этом единовременная выплата выплачивается, если у таких работников имеется заработанный отпуск в количестве не менее 14 календарных дней. В случае принятия на работу лиц, ранее замещавших выборные должности муниципальной службы в органах местного самоуправления Кондинского района, и лиц, ранее работавших в организациях, финансируемых из бюджета муниципального образования Кондинский район, единовременная выплата выплачивается при условии предоставления справки с прежнего места работы о неполучении единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска или материальной помощи к отпуску на профилактику заболеваний, или материальной помощи на оздоровление в текущем календарном году.

- работнику, возобновившему трудовую деятельность по выходу из отпуска по уходу за ребенком, предоставленного в соответствии со статьей 256 Трудового кодекса Российской Федерации, а также работнику, находящемуся в отпуске по уходу за ребенком и приступившему к трудовой деятельности на условиях неполного рабочего времени или на дому.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не выплачивается:

работнику, принятому на работу по совместительству;

работнику, заключившему срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев);

работнику, уволенному за виновные действия.

6.4. Единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам осуществляется в пределах обоснованной экономии средств фонда оплаты труда, формируемого Учреждением в соответствии с разделом 7 настоящего Положения.

Единовременное премирование осуществляется в Учреждении в едином размере в отношении всех категорий работников не более 3 раз в календарном году.

Выплата премии осуществляется по согласованию с управлением образования администрации Кондинского района не позднее месяца, следующего после наступления события.

Единовременная премия устанавливается в едином размере для всех работников учреждения и не может превышать 11500 рублей.

Премия к праздничным датам, не выплачивается работникам, проработавшим менее 1 месяца, внешним совместителям, временно отсутствующим на работе по причине: отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребёнком, учебного отпуска на период более 2-х месяцев, длительного отпуска сроком до 1 года.

6.5. В целях поддержки молодых специалистов, а также закрепления педагогических кадров, молодым специалистам из числа педагогических работников в течение первых двух лет работы по специальности выплачивается ежемесячная доплата в размере 1000 рублей.

Ежемесячная доплата молодым специалистам начисляется к должностному окладу

и не образует его увеличение для исчисления других выплат, надбавок, доплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

6.6. Заработная плата выплачивается два раза в месяц: за 1 половину месяца - 25 числа каждого месяца, окончательный расчет за отработанный месяц 10 числа месяца, следующего за расчетным, перечислением на лицевой счет работника в банке. (ст.136 ТК РФ). При выплате заработной платы работнику выдается расчетный лист, форма которого утверждена Директором учреждения, выдача расчетного листка производится каждому работнику в бухгалтерии учреждения 8 числа месяца, следующего за расчетным.

7. Порядок формирования фонда оплаты труда Учреждения

7.1. Фонд оплаты труда Учреждения определяется суммированием фонда должностных окладов, фонда тарифных ставок и фондов компенсационных и стимулирующих выплат, а также иных выплат, предусмотренных настоящим Положением. Указанный годовой фонд оплаты труда увеличивается на сумму отчислений в государственные внебюджетные фонды, производимые от фонда оплаты труда в соответствии с действующим законодательством (с учетом размера отчислений, учитывающим предельную величину базы для начисления страховых взносов).

Финансирование расходов, направляемых на оплату труда работников образовательного Учреждения, производится в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств и осуществляется из следующих источников:

- средств бюджета Кондинского района для работников организаций дополнительного образования;
- средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

7.2. При формировании фонда оплаты труда:

на стимулирующие выплаты предусматривается до 20% от суммы фонда должностных окладов, фонда тарифных ставок и фонда компенсационных выплат без учета районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

на иные выплаты 10% от общего фонда оплаты труда с учетом начисленных районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

7.3. Директор несет ответственность за правильность формирования фонда оплаты труда Учреждения и обеспечивает соблюдение установленных требований.

7.4. Директор Учреждения несет персональную ответственность за соблюдение установленного предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя, главного бухгалтера.

ПОЛОЖЕНИЕ

о стимулирующих выплатах работникам муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования оздоровительно-образовательный (профильный) центр «Юбилейный»

I. Общие положения

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано на основании действующего законодательства, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Положением об оплате труда работников МБУ ДО ООЦ «Юбилейный» (далее – центр), коллективным договором и другими нормативно-правовыми документами администрации Кондинского района.

Действие локального акта продолжается до замены на новый акт. После принятия новой редакции Положения предыдущая редакция утрачивает силу.

1.2. Настоящее Положение определяет механизм распределения фонда стимулирующих выплат учреждения для материального стимулирования работников учреждения, с целью усиления заинтересованности работников МБУ ДО ООЦ «Юбилейный» в развитии творческой активности, инициативы и повышения эффективности при реализации поставленных перед коллективом задач, укрепления материально-технической базы, повышение качества образовательного процесса, закрепления в образовательном учреждении высококвалифицированных кадров, а также поощрение за выполненную работу.

1.3. Положение распространяется на всех работников образовательного учреждения.

1.4. Стимулирующие выплаты учитываются в Фонде стимулирования (фонд стимулирования - ФС) и входят в состав фонда оплаты труда финансируемого за счет субсидии на выполнение муниципального задания и средств от приносящей доход деятельности.

Величина фонда стимулирования рассчитывается при составлении тарификации на учебный год, прописывается в штатном расписании, утвержденном приказом директора и проверяется Управлением образования в рамках текущего ведомственного контроля.

1.5. Данное Положение разработано с учетом специфики деятельности учреждения, реализации образовательных программ, принципов и ценностей корпоративной культуры, особенностей жизненного цикла учреждения, позиционирования на рынке образовательных услуг.

1.6. Размер выплат устанавливается комиссией по установлению стимулирующих выплат (далее Комиссия), утвержденной приказом директора.

1.7. Выплата руководителю осуществляется из директорского фонда на основании приказа начальника Управления образования.

1.8. На стимулирующие выплаты предусматривается до 20% от суммы фонда должностных окладов, фонда тарифных ставок и фонда компенсационных выплат без учета районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в

местности, приравненной к районам Крайнего Севера.

1.9. Выплаты стимулирующего характера являются неотъемлемой частью заработной платы работников МБУ ДО ООЦ «Юбилейный». Выплата производится ежемесячно вместе с выплатой заработной платы за фактически отработанное время в календарном месяце. Фактически отработанное время определяется согласно табелю учета рабочего времени. Выплата производится с учетом районного коэффициента и северной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

1.10. Стимулирующие выплаты не являются гарантированной частью месячной заработной платы работников.

1.11. Установление условий выплат, не связанных с результативностью труда, не допускается (кроме иных выплат).

1.12. ФС является источником следующих видов выплат:
За интенсивность и высокие результаты работы,
За качество выполняемых работ,
Директорский фонд,
Премияльные выплаты по итогам работы за квартал, год.

2. Организация деятельности Комиссии

2.1. Для подготовки расчета размера выплат стимулирующего характера по результатам профессиональной деятельности работников, на основании приказа руководителя учреждения создается комиссия.

2.2. Председатель комиссии избирается большинством голосов членов комиссии.

2.3. Комиссия создается, реорганизуется и ликвидируется Общим собранием работников центра, утверждается приказом по учреждению один раз в год.

2.4. Состав комиссии, в количестве 4-7 человек, избирается на общем собрании работников учреждения простым большинством голосов. В состав Комиссии могут входить из каждой структуры по одному представителю.

2.5. Секретарь Комиссии поддерживает связь и своевременно передаёт всю информацию членам Комиссии, ведёт протоколы заседаний, оформляет итоговую рейтинговую карту (далее ИРК), выдаёт выписки из протоколов и (или) решений, ведёт иную документацию Комиссии.

2.6. Заседания Комиссии проводятся по инициативе председателя Комиссии, директора ОУ.

2.7. Заседание Комиссии является правомочным, если на нём присутствует не менее 2/3 её членов. Решение Комиссии принимается простым большинством голосов от общего количества присутствующих на заседании. Каждый член Комиссии имеет один голос. В случае равенства голосов, голос председателя является решающим.

2.8. Произведенный комиссией расчет баллов с обоснованием оформляется протоколом, который подписывается председателем, секретарем и членами комиссии.

2.9. Все решения Комиссии оформляются протоколом, который подписывается председателем и секретарём и членами комиссии.

2.10. Протокол направляется директору для рассмотрения и принятия решения в установленном порядке, издается приказ руководителя ОУ об утверждении

размеров выплат по результатам деятельности работников ОУ.

2.11. Председатель организует и планирует работу Комиссии, ведёт заседания, контролирует выполнение принятых решений.

2.12. С 15 числа последнего месяца отчетного периода председатель комиссии раздает ИРК работникам для заполнения, под роспись в журнале регистрации. Каждый работник обязан представить в Комиссию, заполненную ИРК по результатам работы в указанный период до 20 декабря и 20 июня, расписывается в журнале регистрации ИРК, при отсутствии подписи в журнале регистрации, ИРК будет считаться не сданной. Исправлений, зачеркиваний не допускается.

2.13. Комиссия осуществляет анализ и оценку объективности представленных результатов мониторинга профессиональной деятельности работников в части соблюдения, установленных настоящим Положением критериев, показателей, формы, порядка и процедур оценки профессиональной деятельности. В случае установления комиссией существенных нарушений, представленные результаты возвращаются работнику для исправления и доработки.

2.14. Распределение стимулирующих выплат работникам учреждения осуществляет Комиссия на основе анализа представленных работниками результатов профессиональной деятельности по установленным критериям. По результатам анализа Комиссия составляет итоговую ИРК с указанием количества баллов по каждому работнику. Комиссия имеет право запрашивать дополнительную информацию у администрации в пределах своей компетенции.

2.15. Комиссия обязана ознакомить, а работники в свою очередь ознакомиться с ИРК, после ознакомления под роспись работнику выдается отрывная часть, содержащая итоговое количество баллов. Место хранения ИРК и протоколов собрания определить у председателя Комиссии.

2.16. С момента знакомства работников с ИРК в течение одного дня, работники вправе подать обоснованное письменное заявление о несогласии с оценкой результативности их профессиональной деятельности по установленным критериям директору учреждения. Основанием для подачи такого заявления может быть только факт (факты) нарушения установленных настоящим Положением норм.

2.17. Директор учреждения инициирует заседание Комиссии для рассмотрения заявления работника с оценкой его профессиональной деятельности. Комиссия обязана рассмотреть заявление работника и дать ему письменный ответ по результатам проверки в течение 5 дней со дня принятия заявления.

2.18. Количество баллов по каждому работнику отражается в протоколе Комиссии, который передаётся в бухгалтерию для определения процента от должностного оклада для установления выплаты за качество выполняемой работы в соответствии с показателями эффективности деятельности и утверждением приказом директора учреждения.

3. Порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, критерии их установления

3.1. При оценке эффективности работы различных категорий работников, включая решение об установлении (снижении) выплат стимулирующего характера, принимается с осуществлением демократических процедур (создание соответствующей комиссии с участием представительного органа работников).

3.2. **Выплата за интенсивность и высокие результаты работы** характеризуется степенью напряженности в процессе труда и устанавливается за:

- Высокую результативность работы.
- Участие в выполнении важных работ, мероприятий;
- Обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб учреждения.

Выплата устанавливается на срок не более одного года и осуществляется ежемесячно вместе с выплатой заработной платы за фактически отработанное время в календарном месяце. Фактически отработанное время определяется согласно таблице учета рабочего времени.

В соответствии с Положением об оплате труда выплата устанавливается: специалистам, относимым к вспомогательному персоналу организации (прочие специалисты), служащие, рабочие в размере 16,6% от должностного оклада или тарифной ставки (оклада) работника и выплачивается в соответствии со сроками выплаты заработной платы.

3.2.1. Дополнительно за интенсивность и высокие результаты работы может быть установлена выплата заместителю директора, главному бухгалтеру, руководителям структурных подразделений, педагогическим работникам.

Размер данной стимулирующей выплаты устанавливается в абсолютном размере и выплачивается ежемесячно за счет средств от приносящей доход деятельности.

3.3. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утверждаемыми локальным нормативным актом организации, в соответствии с перечнем показателей эффективности деятельности организации, установленным Управлением.

В соответствии с Положением об оплате труда выплата устанавливается: заместителям руководителя, главному бухгалтеру, руководителям структурных подразделений, педагогическим работникам.

В качестве критериев оценки эффективности деятельности работников используются индикаторы, указывающие на их участие в создании и использовании ресурсов организации (человеческих, материально-технических, финансовых, технологических и информационных).

Индикатор должен быть представлен в исчислимом формате (в единицах, штуках, долях, процентах и прочих единицах измерений) для эффективного использования в качестве инструмента оценки деятельности.

Оценка деятельности с использованием индикаторов осуществляется на основании статистических данных, результатов диагностик, замеров, опросов.

Инструменты оценки (критерии, типы работы и индикаторы, оценивающие данный критерий, вес индикатора) устанавливаются в зависимости от принятых показателей эффективности деятельности организации и отдельных категорий работников. (Приложение 1,2)

Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ устанавливается работнику в процентах от должностного оклада работника, но не более 100 %, выплачивается один раз в месяц при окончательном расчете заработной платы.

Установление размера выплаты за качество выполняемых работ производится не чаще 1 раза в полугодие по результатам предшествующего периода в соответствии с показателями и критериями оценки качества и эффективности деятельности работников организации.

С целью сохранения кадрового потенциала, вновь принятым работникам, работникам, возобновившим трудовую деятельность выплата за качество выполняемых работ устанавливается в размере не менее 16,6% от должностного оклада на срок пол года, с даты приема на работу (с даты выхода на работу).

Периодичность осуществления выплаты за качество работы - ежемесячная.

В случае увольнения, отпуска и периода нетрудоспособности, выплату за качество выполненных работ производить пропорционально отработанному времени.

Параметры и критерии ИРК могут быть пересмотрены по инициативе администрации, педагогических и других работников учреждения на основании их предложений.

3.3.1. Дополнительно за качество выполняемых работ в учреждении может быть установлена единовременная (разовая) стимулирующая выплата работникам, независимо от занимаемой должности (профессии), за особые достижения при выполнении услуг (работ) в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников. Размер единовременной стимулирующей выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) устанавливается в абсолютном размере и выплачивается в пределах экономии фонда оплаты труда.

Перечень показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников для единовременной (разовой) стимулирующей выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ):

- Качественное участие детей и сотрудников в мероприятиях (фестивали, конкурсы, соревнования и др.)
- Выполнение по приказу руководителя срочных работ.
- Отсутствие замечаний при проверках контролирующих органов.
- Качественная подготовка к новому учебному году.
- Получение премий, грантов в сфере «Образования».
- Победа, призовые места в конкурсе «Педагог года».
- Своевременная и качественная сдача отчетности.
- Выполнение срочных важных непредвиденных работ.

Выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ) устанавливается по ходатайству руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера, руководителей структурных подразделений и может быть установлена для всех категорий работников.

3.4. При образовании экономии по выплатам стимулирующего характера учреждение имеет право перераспределить создавшуюся экономию на выплаты по итогам работы за квартал, год и (или) суммировать к фонду стимулирования в следующем месяце.

3.5. Параметры и критерии снижения (лишения) стимулирующих выплат

Таблица 1

Стимулирующая выплата может быть снижена (не выплачена полностью) в соответствии со следующим перечнем упущений:

№ п/п	Упущения	Процент снижения за каждый случай упущения (в процентах от максимального размера поощрения)
1	Некачественное, несвоевременное выполнение функциональных обязанностей, некачественная подготовка и оформление документов	До 100%
2	Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений и поручений	До 100%
3	Некачественное рассмотрение обращений, писем от организаций, родителей (законных представителей)	До 50%
4	Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление неверной информации	До 100%

5	Невыполнение поручения руководителя	До 100%
6	Отсутствие контроля за работой подчиненных служб, работников, структурных подразделений	До 50%
7	Несоблюдение служебной дисциплины, нарушение служебного распорядка	До 100%
8	Расследованный и учтенный несчастный случай по решению комиссии	До 100%
9	Наличие дисциплинарного взыскания	До 100%

В случае снижения (невыплаты) стимулирующей выплаты работник должен быть ознакомлен с приказом работодателя о размере стимулирующей выплаты, подлежащего выплате, и о размере и причинах снижения (невыплаты) стимулирующей выплаты. Решение о снижении (невыплате) стимулирующей выплаты может быть обжаловано в установленном законодательством порядке. Факт обжалования не приостанавливает действия решения о снижении (невыплате) стимулирующей выплат

4. Премияльные выплаты по итогам работы за квартал, год

4.1. При экономии денежных средств возможна премияльная выплата по итогам работы за квартал, год.

Экономия денежных средств, предполагает экономию фонда оплаты труда, складывающейся от вакансий по штатному расписанию, за счет наличия листов нетрудоспособности, отпусков без сохранения заработной платы и других внутренних источников экономии фонда оплаты труда.

4.2. Премияльная выплата осуществляются с целью поощрения работников, включая директора Центра за общие результаты по итогам работы за год в соответствии с Положением об оплате труда, настоящим Положением.

При определении размеров выплат по итогам работы учитывается:

- надлежащее исполнение возложенных на работника функций и полномочий в отчетном периоде;
- проявление инициативы в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями;
- соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе.

Премияльная выплата по итогам работы за 1, 2, 3 квартал выплачивается до 20 числа месяца, следующего за отчетным периодом, за 4 квартал, год выплачивается в декабре финансового года при наличии обоснованной экономии средств по фонду оплаты труда, формируемого в соответствии с Положением об оплате труда в пределах, доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств и средств от приносящей доход деятельности.

Предельный размер выплаты по итогам работы за квартал составляет не более 1,0 фонда оплаты труда, по итогам работы за год не более 1,5 фонда оплаты труда работника по основной занимаемой должности, пропорционально отработанному времени, и определяется от должностного оклада или тарифной ставки (оклада) работника или в абсолютном размере с увеличением на районный коэффициент и процентную надбавку к заработной плате за работу в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера.

В период работы включается: фактически отработанное время в соответствии с табелем учета рабочего времени, время нахождения в служебной командировке, время нахождения в ежегодном оплачиваемом отпуске, учебном отпуске до 2 месяцев. Выплачивается работникам, находящимся в трудовых отношениях на момент ее начисления.

Премияльная выплата по итогам работы за год не выплачивается работникам,

имеющим неснятое дисциплинарное взыскание, проработавшим менее 1 месяца, внешним совместителям.

Таблица 2

Показатели, за которые производится снижение размера премиальной выплаты по итогам работы за квартал, год.

№ п/п	Показатели	Процент снижения от общего (допустимого) объема выплаты работнику
1	2	3
1.	Неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, неквалифицированная подготовка документов	до 20%
2.	Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений, поручений	до 20%
3.	Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление не достоверной информации	до 20%
4.	Несоблюдение трудовой дисциплины	до 20%

5. Порядок осуществления доплаты до выполнения целевого показателя по средней заработной плате

С целью обеспечения целевых показателей уровня среднемесячной заработной платы педагогических работников, для реализации Соглашения № 03/19 0059/2 от 03.03.2019 г., заключенного между Департаментом образования и молодёжной политики Ханты-Мансийского автономного округа-Югры и администрацией муниципального образования Кондинский район, предусмотрено увеличение стимулирующей выплаты педагогическим работникам за счёт установления доплат из средств местного бюджета.

Данная доплата педагогическим работникам производится ежемесячно, по итогам предыдущего месяца в соответствии с показателями и критериями оценки качества и эффективности деятельности работников (приложение 3).

6. Директорский фонд

Величина директорского фонда устанавливается в размере 17% от общего объема средств стимулирующего характера, за исключением выплаты стимулирующего характера за счет целевой субсидии. Из директорского фонда осуществляются выплаты руководителю учреждения на основании приказов Управления образования.

Приложение 1 к Положению о стимулирующих выплатах
МБУ ДО ООЦ «Юбилейный»

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности для главного бухгалтера, заместителя
директора, заведующего столовой МБУ ДО ООЦ "Юбилейный"**

ФИО _____

№ п/п	Критерии		Количество баллов	Показатели	Примечание
1	Выполнение требований действующего законодательства для реализации дополнительных образовательных программ, летнего отдыха	1.1.Отсутствие предписаний надзорных и контролирующих органов, по результатам проверок Роспотребнадзора, Госпожнадзора, Обрнадзора при приемке ОО к новому учебному году, проверок счетной палаты	3		
2	Вариативность образования	2.1. Использование форм сетевого взаимодействия между образовательными организациями района	2		
3	Соответствие условий образовательной организации требованиям профессионального стандарта	3.1.Соответствие уровня квалификации педагогических работников требованиям профессионального стандарта (% прошедших обучение на курсах повышения квалификации):			
		- на 100%	3		
		-менее 100%	1		
		3.2.Активность участия в методической работе от 40 до 100%	2-10		
	3.3. Квалификация педагогических кадров от 15 до 80 %	5-20			
4	Обеспечение комплексной безопасности образовательной организации	4.1.Наличие в учреждении показателей антитеррористической защищенности образовательной организации в соответствии с паспортом безопасности	3		
		4.2. Выполнение мер по обеспечению безопасности и предотвращению аварийных ситуаций в системе жизнеобеспечения учреждения	3		
		4.3.Отсутствие нарушений контентной фильтрации	1		
5	Показатель средней заработной платы в образовательной организации	5.1.Достижение целевого показателя уровня заработной платы, определенного Указом Президента РФ от 07 мая 2012 года №597 (установленного муниципальному образованию ДОиМП ХМАО-Югры)	3		
		5.2.Соответствие средней заработной платы заместителей руководителя к заработной плате руководителя соотношению 10-30%	3		
		5.3.Соответствие средней заработной платы руководителя к средней заработной плате работников организации соотношению от 1 до 3	3		
6	Развитие кадрового потенциала	6.1.% подтвердивших квалификацию из общего процента пед. работников, подавших заявление на прохождение процедуры аттестации от 10 до 50 %	2-5		
		6.2.% результативного участия пед. работников (от числа участников конкурсов) в профессиональных конкурсах:			
		от 11% и выше	10		

		10% и ниже	3		
		6.3. Количество работников образовательной организации, получивших награду в отчетном периоде:			
		- Благодарственное письмо или Почетная грамота ДООиМП ХМАО-Югры	5		
		- Благодарственное письмо или Почетная грамота управления образования администрации Кондинского района	3		
		- Почетные звания РФ или ХМАО-Югры	5		
		- Почетная грамота или Благодарственное письмо Министерства образования и науки РФ, Губернатора ХМАО-Югры	5		
		6.4. Получение организацией или работниками премии в сфере «Образование»:			
		- федеральный уровень	10		
		- региональный уровень	5		
		- муниципальный уровень	3		
		6.5. Наличие победителей или призеров конкурса профессионального мастерства в сфере «Образования» «Педагог года»:			
		- в учреждении	3		
		- муниципальный этап	5		
		- региональный этап	7		
7	Объем и разнообразие дополнительных образовательных услуг	7.1.Количество предоставляемых дополнительных образовательных услуг, предлагаемых обучающимся (оцениваются только те услуги, которые по факту реализуются)	2		
		7.2.Соответствие спектра дополнительных услуг современным требованиям и запросам обучающихся (техническая, спортивная, интеллектуальная направленность и т.д.)	2		
8	Организация питания обучающихся	-Отсутствие нарушений в организации питания при проведении проверок управлением образования и надзорными и контрольными органами -информирование родителей (законных представителей) по вопросам питания, размещение меню на сайте учреждения	3 1		
9	Создание условий для организации оздоровительно-образовательной и воспитательной деятельности	9.1. Подготовка жилых комнат, косметический ремонт здания 9.2. Благоустройство территории учреждения 9.3. Выполнение в полном объеме санитарно-противоэпидемических мер в учреждении	2 2 2		
10	Организация платных услуг	10.1.Разработка меню из блюд не входящий в сборник нормативов, применяемых в учреждении 10.2.Сервировка стола 10.3. Контроль за организацией комфортных условий для проживающих 10.4. Разработка, реализация программы (подготовка инвентаря, костюмов, участие в художественных номерах, агитация) 10.5.Оформление 10.6. Дежурный администратор	3 3 3 4 2 2		
11	Организационно-методические условия	11.1. Представление публичного отчета образовательной организации потребителям услуг: - публикация отчета на сайте - представление отчета общественности	 2 2		

		-11.2. Разработка нормативно-правовых документов учреждения (локальные акты, положения, инструкции, инструктажи)	1-4		
		11.3. Экспертиза программ различной направленности	3		
12	Социальное партнерство	12.1.Наличие коллективного договора, соответствующего требованиям законодательства	2		
		12.2. За социальное партнерство образовательной организации с профсоюзной организацией, другими учреждениями и организациями, в том числе образовательными организациями.	2		
13	Организация физкультурно-оздоровительной работы	13.1. Развитие секций и кружков спортивной направленности. Сохранение контингента обучающихся	2		
		13.2.Охват обучающихся (в % от общего количества участников) занятиями в спортивных кружках: 50%	2		
		13.3 Участие образовательной организации в сдаче норм ГТО:	2		
		Участие работников организации до 50%	2		
		60 -80%	3		
14	Организация эффективной работы с несовершеннолетним и группы «риска»	14.1.Отсутствие фактов насилия над личностью ребенка, краж чужого имущества в образовательной организации	3		
15	Здоровье обучающихся	Работа по сохранению здоровья участников образовательного процесса (обучающиеся, педагоги, руководители) отсутствие в организации травматизма	3		
16	Выполнение муниципального задания на оказание муниципальных услуг	16.1. 100% реализации основных образовательных программ в соответствии с учебным планом	10		
		16.2.Сохранение контингента обучающихся: - % отсева (отсутствие отсева)	2		
17	Отсутствие жалоб потребителей	Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательных отношений	3		
18	Отчетность, размещение информации	-отчеты по различным направлениям в структурных подразделениях учреждения -работа на сайте учреждения	2		
19	Работа комиссий	Ведение документации (протоколы и т.д)	2		
Итого баллов:					
Подпись работника:					
Коррективы и подпись председателя комиссии:					
ОТРЫВНОЙ ТАЛОН ПОЛУЧЕН:			Дата	Подпись работника	
-----			Итого баллов	Подпись	
<i>Отрывной талон (член комиссии по стимулированию указывает итоговую сумму баллов), в случае уменьшения/увеличения количества баллов - причину уменьшения/увеличения</i>				Причина	

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности педагогических работников
МБУ ДО ОЦ «Юбилейный»

ФИО _____

Критерии	Количество баллов	Показатели	Примечание
Качество ведения текущей документации (своевременно, в установленные сроки): - заполнение журнала учета посещаемости; - сдача отчетов по программе (1 полугодие, год)	3		
Наличие публикаций, трансляция собственного педагогического опыта (программ, сценариев, проектов и т.д.) в том числе в интернете по ссылке на сайт)	2		
Участие в профессиональных конкурсах: - Конкурс в районе (педагог года) - Окружной конкурс	3 5		
Результат участия педагога в профессиональных конкурсах (районных, окружных): -Третье место - Второе место - Первое место	3 5 7		
Результат участия (победа) в профессиональном конкурсе «Лучший отряд смены»	5		
Участие в конкурсе вариативных программ	5		
Результат участия педагога в конкурсе вариативных программ: -Третье место -Второе место -Первое место	2 3 5		
Методическая работа: -Проведение мастер-классов в учреждении -Проведение мастер классов в районе -Выступление на методических семинарах в учреждении -Выступление на методических семинарах в районе -Использование (ТСО – технические средства обучения) интерактивное оборудование, (создание фильмов, презентаций и видео занятий). -Использование инновационных технологий -Значимый вклад в работу экспертных групп (экспертиза программ различной направленности)	1 3 3 3 5 2 3		
Профессиональное развитие педагога: -профессиональная переподготовка по приоритетным направлениям; -курсы повышения квалификации в организации; -курсы повышения квалификации за собственные средства	2 1 3		
Пропаганда здорового образа жизни, сдача норм ГТО	1		
Оформление выставок: -За участие на уровне поселка и района -Третье место -Второе место -Первое место	1 2 3 5		
Участие в мероприятиях поддерживающих имидж учреждения: -На уровне поселка -На уровне района	3 5		
Результат участия педагога в мероприятиях поддерживающих имидж учреждения -Третье место -Второе место -Первое место	1 2 3		

Оформление к праздникам	3		
Пошив костюмов, создание декораций	2		
Изготовление снежного городка (забивание щитов, резание снежных фигур)	3		
Организация платных услуг (за каждое мероприятие):			
-Написание программы	2		
-Оформление	2		
-Реализация программы (подготовка инвентаря, костюмов, участие в художественных номерах, агитация)	4		
-Ведущий	4		
-Дежурный	3		
-Администратор	1		
Работа комиссии (по факту) участие	1		
Ведение документации (протоколы и т.д)	2		
Итого баллов:			
Подпись работника:			
Коррективы и подпись председателя комиссии:			
ОТРЫВНОЙ ТАЛОН ПОЛУЧЕН:	Дата	Подпись работника	
<i>Отрывной талон (член комиссии по стимулированию указывает итоговую сумму баллов), в случае уменьшения/увеличения количества баллов - причину уменьшения/увеличения</i>	<i>Итого баллов</i>	<i>Подпись</i>	
		<i>Причина</i>	

Показатели эффективности деятельности педагогических работников МБУ ДО ООЦ «Юбилейный»
(педагог дополнительного образования, педагог-организатор) на осуществление доплаты до
выполнения целевого показателя по средней заработной плате

ФИО _____

№ п/п	Критерии	Количество баллов	Показатель	Примечание
1	Продуктивность образовательной деятельности педагога: 1.1 Эффективность реализации программы (позитивная динамика численности учащихся в соответствии с приказом и журналом)	2		
	1.2. Конкурсы исследовательских и проектных работ, интеллектуальные, творческие конкурсы: <u>- Призовые места:</u> район регион Россия <u>- Победитель:</u> район регион Россия <u>- Участие (диплом или сертификат участника)</u>	1 2 3 2 3 4 1		
	1.3. Соревнования, организация, проведение мероприятий по приказу управления образования: <u>- Призовые места:</u> учреждение; район; регион; Россия. <u>- Победитель:</u> учреждение; район; регион; Россия <u>- Участие (диплом или сертификат участника)</u> <u>- Участие (команда)</u>	1 2 3 4 1 2 3 4 1 3		
	1.4. Работа по сохранению здоровья детей -использование в работе здоровьесберегающих технологий; -профилактические мероприятия по укреплению здоровья детей;	1 1		
	1.5. Работа с родителями -Организация участия родителей в творческих конкурсах, мероприятиях, соревнованиях; -Организация родительских собраний, в том числе и в режиме видеоконференции	2 2		
	1.6. Работа с обучающимися свыше норматива (зачисленные по приказу обучающиеся в объединение, с сертификатами в других объединениях)	1		
	1.7. Дистанционная форма обучения: -поведение онлайн-занятий при обучении в дистанционном режиме -предоставление отчетов дистанционной работы для размещения на официальном сайте учреждения	1 1		

2	Деятельность педагогического работника, направленная на эффективную реализацию Стратегии развития воспитания в РФ на период до 2025 г. (по факту)	2			
	2.1. Работа по приоритетным направлениям воспитания (план воспитательной работы объединения) - духовно-нравственное направление (мероприятия, посвященные жизненным человеческим ценностям) - гражданско-патриотическое воспитание; - комплекс мероприятий по информационной безопасности; - развитие этнокультуры; - пропаганда здоровьесберегающих технологий;				
	2.2. Поддержка уязвимых категорий детей (ОВЗ) - предоставление образовательных услуг (реализация адаптированных программ) (за каждого обучающегося), (не более 5 баллов)				1
	2.3. Вовлечение уязвимых категорий детей (дети, оставшиеся без попечения родителей, сироты, дети, стоящие на учете КДН, дети с ОВЗ) в мероприятия с целью социализации (индивидуальная работа)				1
	2.4. Привлечение родителей к деятельности учреждения (организация семейного отдыха, семейных клубов, циклов семейных игр, совместных мероприятий для обучающихся и родителей разной направленности, способствующих укреплению семьи)				1
2.5. Развитие волонтерского движения (организация, кураторство) - участие в акциях волонтерского движения (работа с входящей и исходящей документацией, сбор, анализ информации, отчет о работе, скриншоты)	2				
	2				
3	Социальное партнерство	2			
	3.1. Участие в грантовой политике (конкурсы), подготовка к участию в грантовой политике				
	3.2. Сотрудничество с другими учреждениями (отделом молодежной политики, районной больницей, с др. образовательными учреждениями, спорт. комитетом) (отчет о совместной работе)				1
3.3. Изготовление сувенирной (подарочной) продукции, дипломов конкурсов, печатной продукции (баннеров, грамот и т.д.)	1				
4	Работа с программами сетевого взаимодействия (дополнительно) - создание программ дистанционного обучения (не менее 12 часов), их реализация в дистанционном режиме для учащихся других территорий	2			
5	Работа на портале ПДО, ПФДО (вклад педагога)	1			
	5.1. Размещение программы на портале на экспертизу)				
	5.2. Создание программы в реестре бюджетных программ (создание расписания, групп и модулей программы)				1
	5.3. Зачисление детей в группы на программу				1
6	Сопровождение детей	1			
	6.1. Организованная перевозка детей транспортным средством – автобусом (вне учета рабочего времени)				
	6.2. Организованная перевозка детей транспортным средством - теплоходом «Заря»	1			
7	Работа с сайтом учреждения	1			
8	Работа на странице ВК, инстаграм	1			
9	Работа, не входящая в круг должностных обязанностей работника	1-4			
Всего баллов:					
Подпись работника:					
Коррективы и подпись председателя комиссии:					
ОТРЫВНОЙ ТАЛОН ПОЛУЧЕН:		Дата	Подпись работника		
<i>Отрывной талон (член комиссии по стимулированию указывает итоговую сумму баллов), в случае уменьшения/увеличения количества баллов - причину уменьшения/увеличения</i>		Итого баллов	Подпись		
			Причина		