

УТВЕРЖДЕНО
Директор МБОУДО ДДЮТ
_____ А.Т.Моржинский
Приказ от 31 августа 2023 г. № 485

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
Муниципального бюджетного образовательного учреждения
дополнительного образования
«Дворец детского (юношеского) творчества Всеволожского района»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение (далее – Положение) устанавливает систему оплаты труда работников Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Дворец детского (юношеского) творчества Всеволожского района» (далее – учреждение).

1.2. Помимо Положения оплата труда работников учреждения регламентируется Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными нормативными правовыми актами и нормативными правовыми актами Ленинградской области, муниципальными правовыми актами муниципального образования «Всеволожский муниципальный район» Ленинградской области (далее – Всеволожский муниципальный район), коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения.

1.3. Положение не регламентирует вопросы оплаты труда директора учреждения.

1.4. Финансирование расходов, направляемых на оплату труда работников учреждения, осуществляется в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств Всеволожского муниципального района и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.5. В зависимости от источника финансирования расходов на оплату труда в учреждении формируются штатное расписание, включающее в себя все должности (профессии) учреждения, финансируемые за счет средств субвенции областного бюджета и местного бюджета.

1.6. Заработная плата работников состоит из:
оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
выплат компенсационного характера;
выплат стимулирующего характера.

1.7. Размеры оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, иные условия оплаты труда для конкретного работника устанавливаются трудовым договором с работником и (или) утверждаются приказом учреждения в соответствии с Положением.

В случае если размер компенсационных, стимулирующих или иных выплат не установлен Положением или муниципальными правовыми актами Всеволожского муниципального района, он устанавливается по соглашению сторон трудового договора в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации. В случае если трудовым договором установлены иные правила, чем те, которые предусмотрены Положением, применяются правила трудового договора, если это не ухудшает положение работника.

1.8. Определение размеров заработной платы по должности, занимаемой по основной работе, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.9. Фонд оплаты труда работников распределяется на базовую и стимулирующую части.

Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, повышающий коэффициент уровня квалификации, выплаты компенсационного характера всех работников учреждения формируют базовую часть фонда оплаты труда и являются гарантированными (постоянными) выплатами.

Выплаты стимулирующего характера и материальная помощь формируют стимулирующую часть фонда оплаты труда, которая является переменной величиной.

Размер стимулирующей части фонда оплаты труда рассчитывается как разность фонда оплаты труда работников и базовой части фонда оплаты труда.

При увеличении штатной численности работников, размера повышающего коэффициента уровня квалификации для конкретного работника или размера выплат компенсационного характера базовая часть фонда оплаты труда увеличивается, а стимулирующая часть фонда оплаты труда – соответственно уменьшается.

Базовая часть фонда оплаты труда формируется на основании штатного расписания и тарификационного списка, включающего все составные части гарантированных выплат в соответствии с разделами 2 и 3 Положения.

1.10. В случае оптимизации структуры и численности работников учреждения экономия фонда оплаты труда должна быть направлена на повышение заработной платы работников в

соответствии с указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».

1.11. Изменение размера оплаты труда работников производится в следующие сроки:

при изменении расчетной величины решением Совета депутатов муниципального образования «Всеволожский муниципальный район» Ленинградской области – с даты введения новой расчетной величины;

при получении образования или получении дубликатов документов об образовании и (или) о квалификации – со дня представления соответствующего документа;

при установлении квалификационной категории – со дня принятия соответствующего решения аттестационной комиссией;

при присвоении почетного, отраслевого звания – со дня присвоения соответствующего звания;

при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук – со дня принятия Министерством науки и высшего образования Российской Федерации решения о выдаче диплома доктора наук или кандидата наук.

При наступлении у работника 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, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

1.12. Для рассмотрения вопросов оплаты труда в учреждении создается комиссия по оплате труда. Порядок деятельности комиссии по оплате труда приведен в приложении № 1 к Положению.

2. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, повышающий коэффициент уровня квалификации

2.1. Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника определяется по формуле

$$ДО = РВ \cdot К$$

где

ДО – размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, в рублях;

РВ – расчетная величина в соответствии с пунктом 2.2 Положения, в рублях;

К – межуровневый коэффициент по соответствующей профессии, должности (пункт 2.3 Положения).

Для педагогических работников, выполняющих педагогическую работу сверх установленной нормы часов в неделю, ставка заработной платы определяется по формуле

$$ДО = РВ \cdot К \cdot \frac{\Phi}{Н}$$

где

ДО – ставка заработной платы педагогического работника, в рублях;

РВ – расчетная величина в соответствии с пунктом 2.2 Положения, в рублях;

К – межуровневый коэффициент по соответствующей профессии, должности (пункт 2.3 Положения);

Φ – фактический объем педагогической работы, в часах;

Н – норма часов педагогической работы в неделю для соответствующей должности, установленная приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 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».

2.2. Расчетная величина РВ устанавливается решением Совета депутатов муниципального образования «Всеволожский муниципальный район» Ленинградской области «О бюджете муниципального образования «Всеволожский муниципальный район» Ленинградской области на очередной финансовый год и плановый период».

2.3. Межуровневый коэффициент К по соответствующей профессии, должности составляет:

Профессия, должность	Межуровневый коэффициент
Балетмейстер, режиссер, заведующий отделом (сектором) библиотеки, художественный руководитель	2,6
Бухгалтер, документовед, инженер, программист, экономист	1,95
Водитель, звукооператор, оператор видеозаписи, художник-декоратор, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	1,8
Гардеробщик, дворник, кастелянша, машинист по стирке белья и ремонту одежды, уборщик служебных помещений	1,05
Делопроизводитель, секретарь	1,2
Заведующий костюмерной	1,5
Заведующий хозяйством	1,55
Лаборант	1,3
Механик	1,75
Редактор	2
Руководитель структурного подразделения	2,9
Системный администратор	2,1
Младший воспитатель	с высшим образованием – 1,50, без высшего образования – 1,35
Инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель	с высшим образованием – 1,75, без высшего образования – 1,45
Воспитатель, педагог-психолог, методист	с высшим образованием – 1,9, без высшего образования – 1,6
Концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, тренер-преподаватель	с высшим образованием – 1,8, без высшего образования – 1,5
Учитель-логопед, учитель-дефектолог	с высшим образованием – 2,0, без высшего образования – 1,7

2.4. Повышающий коэффициент уровня квалификации работника КК определяется по формуле

$$КК = КВ + ЗВ + УС,$$

где

КВ – коэффициент за квалификационную категорию в соответствии с пунктом 2.5 Положения,

ЗВ – коэффициент за почетные, отраслевые звания в соответствии с пунктом 2.6 Положения.

УС – коэффициент за ученую степень в соответствии с пунктом 2.7 Положения.

2.5. Коэффициент за квалификационную категорию КВ устанавливается педагогическим работникам в размере:

Категория	Коэффициент
Высшая	0,30
Первая	0,20
Соответствие должности для заместителей директора и руководителей структурного подразделения	0,20

2.6. Коэффициент за почетные, отраслевые звания ЗВ устанавливается при условии соответствия занимаемой должности и вида экономической деятельности учреждения присвоенному званию, если иное не установлено законодательством Российской Федерации, в следующих размерах:

Звание	Коэффициент
Почетное звание «Народный», «Заслуженный»	0,30
Звание «Почетный учитель Ленинградской области»	0,20
Отраслевые (ведомственные) звания: Почетное звание «Ветеран сферы воспитания и образования» Почетное звание «Почетный работник сферы образования Российской Федерации» Почетное звание «Почетный работник общего образования Российской Федерации» Почетное звание «Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации»	0,10
Спортивные звания (только для должностей спортсменов, спортсмен-инструктор, спортсмен-ведущий, педагог дополнительного образования по реализации дополнительных общеразвивающих программ по физкультурно-спортивной направленности)	0,10

При наличии у работника нескольких почетных, отраслевых званий коэффициент устанавливается по максимальному значению.

2.7. Коэффициент за ученую степень УС устанавливается педагогическим работникам, занимающим должности, входящие в профессиональную квалификационную группу (ПКГ) должностей педагогических работников (третий и четвертый квалификационные уровни), при условии соответствия ученой степени профилю деятельности работника в следующих размерах:

Ученая степень	Коэффициент
Кандидат наук	0,07
Доктор наук	0,15

2.8. Размер выплаты по повышающему коэффициенту уровня квалификации ВК рассчитывается по формуле

$$ВК = ДО \cdot КК$$

Применение повышающего коэффициента уровня квалификации не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается в дальнейшем при определении размеров выплат компенсационного характера, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

2.9. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается уполномоченным органом в трудовом договоре (контракте) в размере не ниже минимального уровня должностного оклада руководителя, определяемого путем умножения среднего минимального уровня должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) работников, относимых к основному персоналу соответствующего учреждения (далее – СДО), на коэффициент масштаба управления учреждением.

Установление должностных окладов руководителей учреждений сверх минимальных уровней должностных окладов руководителей, осуществляется в порядке, установленном уполномоченным органом.

2.10. Величина СДО определяется как среднее арифметическое минимальных уровней должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) работников, относимых к основному персоналу, включенных в штатное расписание, по следующей формуле:

$$СДО_j = \sum_i (МДО(оп)_{ij} \times ШЧ(оп)_{ij}) / \sum_i ШЧ(оп)_{ij},$$

где:

СДО_j – СДО в j-м учреждении;

$MDO(op)ij$ - минимальный уровень должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) по ПКГ, КУ, должности, не включенной в ПКГ, по i -й должности работников j -го учреждения, отнесенной к основному персоналу, определяемый в соответствии с пунктом 2.5 настоящего Положения;

$ШЧ(op)ij$ – штатная численность работников j -го учреждения по i -й должности, отнесенной к основному персоналу.

Перечни должностей, относимых к основному персоналу, определяются по видам экономической деятельности согласно соответствующим разделам приложений 3 - 7 к настоящему Положению.

Перечни должностей, относимых к основному персоналу, для учреждений, не отнесенных к отдельным видам экономической деятельности, в том числе указанных в приложении 8 к настоящему Положению, устанавливаются согласно разделу 1 приложения 8 к настоящему Положению.

Величина СДО подлежит пересчету в случае изменения штатного расписания учреждения, изменения расчетной величины, изменения межуровневых коэффициентов по должностям, включенным в штатное расписание учреждения.

2.11. Коэффициент масштаба управления зависит от объемных показателей деятельности учреждения, учитываемых при определении группы по оплате труда руководителей, и устанавливается в следующих размерах:

Группа по оплате труда руководителей	Коэффициент масштаба управления
I	3,00
II	2,75
III	2,50
IV	2,25
V	2,00
VI	1,75

Группа по оплате труда руководителей для вновь открываемых создаваемых учреждений устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей деятельности, но не более чем на два года с момента государственной регистрации учреждения.

За учреждениями, деятельность которых приостановлена в связи с проведением капитального ремонта, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год с начала капитального ремонта.

2.12. Порядок отнесения учреждений к группе по оплате труда руководителей в зависимости от объемных показателей деятельности устанавливается по видам экономической деятельности согласно соответствующим разделам приложений 3 - 7 к настоящему Положению.

Для учреждений, не отнесенных к отдельным видам экономической деятельности, в том числе указанных в приложении 8 к настоящему Положению, группа по оплате труда руководителей определяется согласно разделу 2 приложения 8 к настоящему Положению.

2.13. Распределение учреждений по группам по оплате труда руководителей и коэффициенты масштаба управления для учреждений ежегодно утверждаются приказом уполномоченного органа.

2.14. Должностной оклад заместителей директора и главного бухгалтера устанавливается в соответствии с должностным окладом директора учреждения, рассчитанным на основе постановления администрации муниципального образования «Всеволожский муниципальный район» Ленинградской области от 2 июля 2020 г. № 1981 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда в муниципальных учреждениях муниципального образования «Всеволожский муниципальный район» Ленинградской области и муниципального образования «Город Всеволожск» по видам экономической деятельности» и зафиксированным в трудовом договоре с директором учреждения. Размеры должностных окладов составляют:

Должность	Размер должностного оклада, в процентах от должностного оклада заведующего учреждением
Заместитель директора по учебно-воспитательной работе	90
Заместитель директора по воспитательной работе	90
Заместитель директора по информационным технологиям	90
Заместитель директора по административно-хозяйственной работе	90
Заместитель директора по безопасности	90
Главный бухгалтер	90

3. Выплаты компенсационного характера

3.1. В учреждении устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера: выплаты работникам, занятым на работах с вредными условиями труда;

выплаты за выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности);

выплаты в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются пропорционально отработанному времени.

Выплаты работникам, занятым на работах с вредными условиями труда

3.3. Размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными условиями труда составляет:

Степень вредности условий труда	Размер надбавки, в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
Вредные условия труда 1 степени (подкласс 3.1)	4
Вредные условия труда 2 степени (подкласс 3.2)	8

3.4. Конкретный перечень должностей, профессий работников учреждения, имеющих право на данную выплату, определяется по результатам проведенной в установленном порядке специальной оценки условий труда.

Выплаты за выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности)

3.5. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат за выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности):

доплата за совмещение профессий (должностей) по другой профессии (должности);

доплата за расширение зон обслуживания, увеличение объема работы по такой же профессии (должности);

доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.6. Размер доплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается в пределах заработной платы временно отсутствующего работника (за исключением сверхурочной работы).

3.7. Работнику, замещающему более квалифицированного работника, оплата производится в соответствии с имеющейся у него (ниже, чем у замещаемого работника) квалификацией.

3.8. За педагогическую работу, выполняемую педагогом с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, включая исполнение обязанностей временно отсутствующего сменяющего работника вследствие его неявки, оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему педагогической работы в одинарном размере.

Выплаты в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных

3.9. Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанных за час работы, за каждый час работы в ночное время.

Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы в ночное время рассчитывается следующим образом: размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за месяц делится на среднемесячное число рабочих часов в календарном году по соответствующей профессии, должности. Среднемесячное число рабочих часов определяется делением нормального количества рабочих часов в году на 12.

3.10. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере.

Базой для расчета оплаты за сверхурочную работу является размер должностного оклада, выплаты по повышающему коэффициенту уровня квалификации, выплаты компенсационного характера за работу с вредными условиями труда. Стоимость часа работы определяется аналогично порядку, указанному в пункте 3.9 Положения.

3.11. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится:

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, – в размере двойной часовой тарифной ставки;

работникам, получающим оклад (должностной оклад), – в размере 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, и 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.

Базу для расчета оплаты за работу выходные и нерабочие праздничные дни составляют оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, выплаты по повышающему коэффициенту уровня квалификации, выплаты компенсационного и стимулирующего характера. Размер оплаты определяется аналогично порядку, указанному в пункте 3.9 Положения.

3.12. Оплата за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных

Вид работ. Содержание работ	Размер выплаты, в процентах к должностному окладу, ставке заработной платы
Педагогическим работникам за работу с лицами с ограниченными возможностями здоровья, инвалидами <1>	20
Младшим воспитателям за работу с лицами с ограниченными возможностями здоровья, инвалидами <2>	20

<1> Оплата назначается в полном размере в случае работы со специальными группами для соответствующих категорий детей, а также в случае индивидуальной педагогической работы с детьми, относящимися к указанным категориям. При работе со смешанными группами, включающими в себя соответствующие категории детей, размер выплаты определяется исходя из доли указанных категорий детей в общей численности группы (групп).

Работникам, осуществляющим индивидуальную педагогическую работу с детьми, относящимися к указанным категориям, размер выплаты определяется пропорционально плановой доле часов занятий, проводимых с вышеуказанными группами, а также проводимых индивидуально для соответствующей категории детей. Конкретный размер выплаты устанавливается в трудовом договоре или соглашении с работником.

<2> Оплата назначается в полном размере младшим воспитателям в случае их работы со специальными группами для соответствующих категорий детей. При работе со смешанными группами, включающими в себя соответствующие категории детей, размер выплаты определяется исходя из доли указанных категорий детей в общей численности группы (групп).

Оплата определяется пропорционально плановой доле рабочего времени работника с вышеуказанными группами для указанных категорий лиц в общей сумме рабочего времени с воспитанниками. Конкретный размер выплаты устанавливается в трудовом договоре или соглашении с работником.

3.13. Выполнение работником трудовой функции дистанционно не является основанием для снижения ему заработной платы.

4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. В учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- премиальные выплаты по итогам работы;
- стимулирующая надбавка по итогам работы;
- премиальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ;
- профессиональная стимулирующая надбавка
- премиальные выплаты к значимым датам (событиям).

4.2. Стимулирующая часть фонда оплаты труда на месяц распределяется следующим образом:

- премиальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ – не более 5 процентов базовой части фонда оплаты труда;
- премиальные выплаты к значимым датам (событиям) – не более 2 процентов фонда оплаты труда;
- материальная помощь - суммарный объем оказанной работникам материальной помощи не может превышать двух процентов фонда оплаты труда учреждения в целом за календарный год.

Оставшиеся средства направляются на премиальные выплаты по итогам работы и стимулирующие надбавки по итогам работы в следующем порядке: в первую очередь – на выплаты, установленные в рублях или процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, во вторую очередь – на выплаты, установленные в баллах, в соответствии с пунктом 4.6 Положения.

4.3. Неиспользованные в данном месяце денежные средства по одному или нескольким видам выплат стимулирующего характера по решению директора учреждения резервируются в фонде оплаты труда учреждения для выплат стимулирующего или компенсационного характера в следующие периоды или перераспределяются между видами выплат стимулирующего характера, не превышая предельных значений, установленных пунктом 4.2 Положения.

4.4. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда сохраняется в случае изменения ее размера в абсолютном денежном выражении.

4.5. Размеры выплат стимулирующего характера рассчитываются в баллах, процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы или в рублях. Конкретные единицы измерения указываются по каждому конкретному показателю, критерию.

4.6. При балльной оценке размер выплаты по соответствующему основанию рассчитывается как произведение стоимости одного балла и количества баллов, набранных работником по данному основанию.

Стоимость одного балла определяется комиссией по оплате труда, утверждается приказом директором.

4.7. Эквивалент балла в рублях устанавливается приказом учреждения.

4.8. Выплаты стимулирующего характера не выплачиваются работникам учреждения в случае отсутствия денежных средств в фонде оплаты труда по соответствующему штатному расписанию на текущий месяц и не переносятся на следующие месяцы.

4.9. Выплаты стимулирующего характера не назначаются за истекший месяц или иной истекший период в следующих случаях:

неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых (должностных) обязанностей по вине работника;

непредставление или несвоевременное представление работником информации, необходимой для установления выплаты работнику по определенному основанию, а также представление неполной или недостоверной информации;

создание конфликтных ситуаций и других факторов, снижающих качество предоставления услуг (выполнения) работ;

недостижение средних по Всеволожскому муниципальному району значений показателей;

невыполнение учреждением муниципального задания;

утрата, повреждение и причинение ущерба имуществу учреждения или иного причинения ущерба действиями работника.

Основанием для неназначения выплат стимулирующего характера является служебная записка непосредственного руководителя работника. Решение о конкретном размере и сроках снижения или не назначении выплат стимулирующего характера принимается комиссией по оплате труда с учетом тяжести дисциплинарного проступка (если выплаты снижаются или отменяются вследствие получения работником дисциплинарного взыскания) или иных факторов, указанных в настоящем пункте.

4.10. Работникам, проработавшим неполный месяц, выплаты стимулирующего характера осуществляются:

в полном объеме – премиальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ, премиальные выплаты к значимым датам (событиям);

пропорционально отработанному времени – премиальные выплаты по итогам работы, стимулирующая надбавка по итогам работы.

Выплаты стимулирующего характера за достижение конкретного результата не зависят от объема работы работника (целой или доли ставки (штатной единицы)).

Премиальные выплаты по итогам работы

4.11. Премиальные выплаты по итогам работы выплачиваются по результатам работы за месяц, квартал, год.

4.12. Оценка результатов работы производится на основе показателей эффективности и результативности деятельности (далее – КПЭ) и (или) критериев оценки деятельности работников учреждения в соответствии с приложениями № 3.1-3.3 к Положению.

4.13. Педагогическим работникам, занятых в «Системе персонифицированного финансирования дополнительного образования для детей Ленинградской области» может производиться премиальная выплата. Показатель «Востребованность дополнительных общеразвивающих программ» рассчитывается следующим образом.

$$V_{\text{пед}} = \frac{\sum_{i=1}^n \frac{O_{\text{факт } i}}{O_{\text{макс } i}}}{n}, \text{ если } \frac{O_{\text{факт } i}}{O_{\text{макс } i}} < 65\%, \text{ то } \frac{O_{\text{факт } i}}{O_{\text{макс } i}} = 0$$

, где

$V_{\text{пед}}$ – востребованность программ, которые ведет педагогический работник,

$O_{\text{факт } i}$ – фактическое число обучающихся в i -й группе,

$O_{\text{макс } i}$ – максимально возможное (согласно документам Учреждения) число обучающихся в i -й группе,

n – число групп дополнительных общеразвивающих программ, которые ведет педагогический работник и в которых обучаются дети по договорам, заключенным в рамках системы персонифицированного финансирования.

Показатель определяется по состоянию на последнее число каждого календарного месяца.

Если $V_{\text{пед}} < 60\%$, то стимулирующая выплата педагогическому работнику по данному основанию не начисляется.

Если $V_{\text{пед}} \geq 60\%$, то размер стимулирующей выплаты педагогическому работнику за соответствующий месяц рассчитывается по формуле:

$$СВ = ДО * V_{\text{пед}}$$

, где

СВ – размер стимулирующей выплаты педагогическому работнику за соответствующий месяц,

ДО – должностной оклад (ставка) педагогического работника за соответствующий месяц.

4.14. В отношении конкретного работника КПЭ и (или) критерии оценки деятельности устанавливаются настоящим Положением и (или) трудовым договором (соглашением к трудовому договору).

Стимулирующая надбавка по итогам работы за год

4.15. Стимулирующая надбавка по итогам работы устанавливается на квартал – в случае определения размера надбавки по итогам работы за отчетный квартал, или на год – в случае определения размера надбавки по итогам работы за учебный или календарный год (Приложение №_)

4.16. Стимулирующая надбавка по итогам работы рассчитывается в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы с учетом повышающего коэффициента уровня квалификации или в абсолютной величине (в рублях).

4.17. Для расчета стимулирующей надбавки по итогам работы используются КПЭ и (или) критерии оценки деятельности работников учреждения в соответствии с приложениями к Положению.

4.18. В случае одновременного установления для работника премиальных выплат по итогам работы и стимулирующей надбавки по итогам работы, КПЭ и критерии оценки деятельности, применяемые для определения размера премиальных выплат по итогам работы, должны отличаться от КПЭ и критериев оценки деятельности, применяемых для определения размера стимулирующей надбавки по итогам работы.

4.19. Работникам, имеющим статус «Молодой специалист» стимулирующая доплата устанавливается в размере 5000,00 рублей.

Премиальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ

4.20. Премиальная выплата за выполнение особо важных (срочных) работ может быть выплачена работнику в следующих случаях:

- уборка большого объема листвы в осенний период, уборка большого количества снега после сильных снегопадов;
- организация устранения последствий аварий в учреждении;
- проведение внеплановых генеральных уборок в учреждении;
- изготовление декораций, сценических костюмов, театральных кукол для утренников;
- выполнение заданий и поручений учредителя;
- руководство работой творческой группы;
- исполнение обязанностей секретаря педагогического совета, общего собрания работников, участие в работе комиссии по проведению специальной оценки условий труда;
- выполнение работ по подготовке заседаний и совещаний, проводимых директором учреждения (сбор необходимых материалов, оповещение участников о времени и месте проведения, повестке дня, их регистрация), ведение и оформление протоколов заседаний и совещаний.
- реализация мероприятий национального проекта «Образование»

4.21. Премиальная выплата за выполнение особо важных (срочных) работ назначается работнику в полном объеме при условии завершения этой работы (поручения, задания).

4.22. Премияльная выплата за выполнение особо важных (срочных) работ выплачивается не позднее двух месяцев по завершении этой работы.

4.23. Для назначения премияльной выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ непосредственный руководитель готовит служебную записку. Служебная записка направляется директору на рассмотрение.

4.24. Директор учреждения проверяет соответствие выполненной работы критериям и заявленному размеру премии.

4.25. Решение о выплате премии оформляется приказом учреждения.

4.26. На премияльные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ направляется не более 5 процентов средств базовой части фонда оплаты труда.

4.27. Суммарный по учреждению объем премияльных выплат по итогам работы, стимулирующей надбавки по итогам работы, премияльных выплат за выполнение особо важных (срочных) работ находится в диапазоне от 20 до 150 процентов базовой части заработной платы всех работников учреждения в целом за календарный год.

Премияльные выплаты к значимым датам (событиям)

4.28. Работникам учреждения производятся премияльные выплаты к значимым датам (событиям):

- к профессиональным праздникам: ко Дню знаний, Дню учителя
- к юбилейным датам работников, начиная с 20 лет и далее через каждые 5 лет
- в связи с награждением государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами федеральных органов исполнительной власти, наградами Губернатора Ленинградской области и Законодательного Собрания Ленинградской области, администрации муниципального образования «Всеволожский муниципальный район» Ленинградской области и совета депутатов муниципального образования «Всеволожский муниципальный район» Ленинградской области

4.29. Размер премий определяется комиссией с учетом размера фонда экономии заработной платы.

5. Материальная помощь

5.1. Работникам учреждения на основании их заявления или по представлению непосредственного руководителя, при наличии финансовых возможностей, выплачивается материальная помощь в следующих случаях:

- тяжелого материального положения в связи с утратой или повреждением имущества в результате пожара, наводнения либо другого стихийного бедствия – от 10000 рублей;
- на лечение при продолжительной болезни (свыше двух месяцев) и после операционного периода – от 10000 рублей;
- смерти близкого родственника – 10000 рублей;
- в связи с выходом на пенсию по инвалидности или по старости – 5000 рублей;
- при рождении ребенка – 10000 рублей;
- в связи с регистрацией брака (если брак регистрируется впервые) – 10000 рублей;
- в других исключительных случаях (при наступлении определенного важного события в жизни работника или его семьи, при возникновении трудной жизненной ситуации, в результате которой наступают неблагоприятные последствия для работника или его семьи).

Период обращения за материальной помощью – в течение двух месяцев со дня наступления соответствующего основания.

Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения принимается уполномоченным органом.

5.2. В случае смерти работника работодатель оказывает материальную помощь в размере затрат на погребение умершего, но не более 10000 рублей, супругу или одному из родственников,

законному представителю умершего или иному лицу, взявшему на себя обязанность осуществить погребение умершего.

Материальная помощь оказывается по заявлению супруга или заявлению одного из родственников, законного представителя умершего или иного лица, взявшего на себя обязанность осуществить погребение умершего, при подтверждении затрат соответствующими документами.

5.3. По решению комиссии размер материальной помощи может быть увеличен. Размер материальной помощи отдельному работнику не может превышать 6 размеров месячных должных окладов (окладов) работника (ставок заработной платы с учетом нагрузки) в целом за календарный год, и оказывается в пределах экономии фонда оплаты труда учреждения.

5.4 Материальная помощь выплачивается на основании приказа учреждения.

6. Порядок формирования фонда оплаты труда муниципальных бюджетных и муниципальных автономных учреждений Всеволожского муниципального района:

6.1. Муниципальные бюджетные и муниципальные автономные учреждения Всеволожского муниципального района при формировании своих планов финансово-хозяйственной деятельности планируют годовой фонд оплаты труда работников по следующей формуле:

$$\Phi = \left(12 \times \sum \left(\text{ДО}_j \times (\text{КК}_j + \text{ПК}_j - 1) \right) + \text{ИК}(y) \right) \times (1 + \text{СТ}(y)) + \text{РК}(y),$$

где:

ДО_j – размер должностного оклада (оклада), выплаты по ставке заработной платы j -го работника;

КК_j – повышающий коэффициент уровня квалификации, установленный для j -го работника;

ПК_j – сумма постоянных компенсационных выплат (установленных пунктами 3.1, 3.3, 3.8-3.10 настоящего Положения) по отношению к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы) для j -го работника, определяемых исходя из размеров выплат, установленных в учреждении;

$\text{ИК}(y)$ – расчетный годовой объем иных компенсационных выплат работникам, в том числе выплат за выполнение регулярных дополнительных обязанностей, работ, перечисленных в приложении 9 к настоящему Положению, определяемый исходя из размеров выплат, установленных в учреждении;

$\text{РК}(y)$ – расчетный годовой объем компенсационных выплат работникам за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, определяемый исходя из размеров выплат, установленных в учреждении;

$\text{СТ}(y)$ – плановое соотношение стимулирующих выплат и базовой части заработной платы в учреждении.

Для вакантных должностей показатели КК_j , КТ_j , ПК_j определяются как средние значения по соответствующим замещенным должностям.

В учреждениях с круглосуточным и непрерывным обслуживанием контингентов в годовом фонде оплаты труда также предусматриваются средства на оплату замены работников, уходящих в отпуск.

6.2. Уполномоченные органы в целях рассмотрения планов финансово-хозяйственной деятельности муниципальных бюджетных учреждений Всеволожского муниципального района определяют годовой фонд оплаты труда учреждения аналогично порядку, установленному для МКУ пунктами 6.1-6.3 настоящего Положения.

6.3. В случаях, установленных настоящим Положением и (или) правовым актом уполномоченного органа, в целях планирования расходов на оплату труда работников муниципальных бюджетных, муниципальных автономных учреждений Всеволожского муниципального района, а также для учета всех видов выплат, гарантируемых работнику в месяц, формируются тарификационные списки работников.

Формы тарификационных списков устанавливаются уполномоченными органами.

7. Порядок проведения оценки деятельности работников для назначения премиальных выплат по итогам работы и стимулирующей надбавки по итогам работы

7.1. Оценка деятельности работников проводится:

для назначения премиальных выплат по итогам работы – в период с 26 по 29 число каждого месяца;

для назначения стимулирующей надбавки по итогам работы за квартал – в период с 26 по 29 число последнего месяца квартала;

для назначения стимулирующей надбавки по итогам работы за год – в период с 20 по 25 декабря.

7.2. Оценка деятельности работников учреждения проводится комиссией по оплате труда на основе сводного протокола и протокола-расшифровки по форме согласно приложению к Положению.

7.3. Протоколы составляются непосредственным руководителем и представляются в комиссию по оплате труда не позднее даты начала проведения оценки деятельности работников.

7.4. Работники учреждения предоставляют непосредственным руководителям информацию о результатах трудовой деятельности в течение отчетного периода (до даты начала проведения оценки деятельности работников).

7.5. Утверждение протоколов проводится на заседании комиссии по оплате труда и оформляется протоколом заседания комиссии.

По количественно неизмеряемым КПЭ и критериям оценки деятельности комиссией по оплате труда проводится экспертная оценка. Результаты экспертной оценки деятельности работника фиксируются в оценочном листе работника.

7.6. По итогам оценки деятельности работников издается приказ учреждения об установлении выплат стимулирующего характера работникам учреждения на соответствующий период.

Приложение № _____
к Положению об оплате труда
работников учреждения,
утвержденному приказом учреждения
от «___» _____ 20__ г. № _____

ПЕРЕЧЕНЬ

**показателей эффективности и результативности деятельности и (или) критериев оценки
деятельности работников учреждения**

**для установления стимулирующей надбавки по итогам работы на год для
педагогических работников, руководителей структурных подразделений (участвующих в
образовательной и методической деятельности, обеспечении инженерного и технического
сопровождения), заместителей директора по УВР, ВР, заведующего отделом (сектором)
библиотеки, балетмейстера, режиссёра, художественного руководителя**

№ п/п	Наименование показателя или критерия	Значение	Размер выплаты (% или в рублях)	Периодичность
1.	Качество и результативность трудовой деятельности	1.1.Своевременное и качественное исполнение муниципального задания	До 35%	Ежемесячно
		1.2.Отсутствие замечаний на предмет соответствия материалов официального сайта образовательной организации; ведение официального сайта образовательной организации, его развитие и поддержка	До 20%	Ежемесячно
		1.3.Организационная деятельность по разработке методических рекомендаций, программ, проектов, предложений и т.д. для ведения образовательного процесса на уровне учреждения, района	До 25%	Ежемесячно
		1.4.Сохранение и поддержка библиотечного и методического фонда организации, необходимого архивного фонда	До 15%	Ежемесячно
		1.5.Отсутствие обоснованных замечаний по выполняемым трудовым обязанностям за прошлый год	До 20%	Ежемесячно
		1.6.Выполнение мероприятий, результатов и показателей различных региональных и федеральных образовательных проектов	До 20%	Ежемесячно
2.	Осуществление организационной деятельности	2.1.Участие в инновационной работе по распоряжению Учредителя (участие/руководство) <ul style="list-style-type: none"> • районный уровень • региональный уровень 	2000/3000 руб. 3500/4000 руб.	Ежемесячно
		2.2.Реализация образовательного, социального, пилотного или инновационного проекта на уровне учреждения	1500-2000 руб.	Ежемесячно

		2.3.Работа в образцовом коллективе при нагрузке не менее 1-ой ставки, после одного года работы в коллективе	2000 руб.	Ежемесячно
		2.4.Руководство методическим объединением учреждения, муниципальным методическим объединением руководство/участие	1500 руб. 3000/1000 руб.	Ежемесячно
		2.5.Координация и эффективность работы ИС «Навигатор ДОД ЛО» на районном уровне и внутри учреждения, взаимодействие с РМЦ, ЦЭФ, частными ОО, координация работы ГИС СОЛО, системы внедрения Наставничества в организации, в районе	До 30%	Ежемесячно
		2.6.Качественное сопровождение развития олимпиадного движения в районе; взаимодействие с различными региональными и федеральными центрами выявления и поддержки одарённых детей	До 30%	Ежемесячно
		2.7.Наставничество для педагогического работника (молодой специалист, практикант)	1000 руб.	Ежемесячно, за одного человека, для практикантов – обязательно договор с ОУ
		2.8.Руководство образовательной студией	2000 руб.	Ежемесячно, при наличии приказа и положения о студии
		2.9.Работа в тарификационной комиссии / комиссии по оплате труда: руководителю комиссии члену комиссии	До 20%	Ежемесячно
		2.10.Работа в аттестационной комиссии (при условии проведения заседаний): председателю комиссии секретарю комиссии члену комиссии	До 10%	Ежемесячно
		2.11.Руководство выборным органом первичной профсоюзной организации учреждения	До 20%	Ежемесячно
		2.12.Положительная динамика расширения (изменения) спектра дополнительных общеразвивающих программ в учреждении	До 10%	Ежемесячно
3.	Результативность по итогам участия в конкурсах	3.1. Вид конкурса: <ul style="list-style-type: none"> • Муниципальный конкурс «Профессиональный успех» (Победа) • Конкурс «Сердце отдаю детям» (областной этап) 	500 руб. 1000 руб.	Ежемесячно в течение года

		(Победа) • Конкурс «Сердце отдаю детям» (всероссийский этап) (Победа или призовое место)	2000 руб.	
		Подготовка высококвалифицированных учащихся спортсменов (победитель, призер областного уровня и выше)	1%	Ежемесячно

ПЕРЕЧЕНЬ

**показателей эффективности и результативности деятельности и (или) критериев
оценки деятельности работников учреждения**

для установления премиальных выплат по итогам работы за месяц для педагогических работников, руководителей структурных подразделений (участвующих в образовательной и методической деятельности, обеспечении инженерного и технического сопровождения), заместителей директора по УВР, ВР, заведующего отделом (сектором) библиотеки, балетмейстера, режиссёра, художественного руководителя

№ п/п	Наименование показателя или критерия	Количество баллов		Основания	Периодичность
1.	Результативность учащихся по итогам участия в конкурсах, соревнованиях, олимпиадах, конференциях и т.п.				
1.1.	Победители, призеры, лауреаты, Гран-при	Очное участие	Заочное участие	Наличие грамот, протоколов, выписок и т.д. Комиссия вправе оставить за собой решение об одобрении или неодобрении результатов различных конкурсов, олимпиад, соревнований и т.д.	Единовременно
	Муниципальный уровень	2 не более 8	1 не более 4		
	Региональный, межрегиональный уровень	3 не более 9	1 не более 5		
	Федеральный уровень	4 не более 12	2 не более 6		
	Международный уровень	5 не более 15	2 не более 8		
2.	Организационная работа в учреждении				
2.1.	Участие в разработке и осуществлении различных краткосрочных образовательных (в том числе, профориентационных), социальных, пилотных и инновационных проектов учреждения	руководство 3	участие 2	Приказ, отчет, справка. Информация представляется руководителем отдела НМО	Единовременно
2.2.	Участие в независимых (межотраслевых) процедурах (системах) качества (добровольная сертификация, внешний аудит, и т.д.)	руководство 8	участие 4	Вызов, приказ	Единовременно
2.3.	Организация и проведение массовых и конкурсных мероприятий	руководство	участие	по представлению ходатайства ответственного за общую организацию мероприятия	Единовременно
	локальный уровень	3	1-2		
	районный уровень	4	1-2		
	региональный уровень	5	1-3		

	межрегиональный уровень	5	1-3		
2.4.	Реализация проектов, программ и мероприятий по работе с обучающимися, оказавшимися в трудной жизненной ситуации	до 4		Справка, отчет по итогам полугодия, учебного года	Единовременно
2.5.	Отсутствие случаев травматизма учащихся	1		Справка по итогам полугодия, учебного года от заместителя директора по безопасности	Единовременно
2.6.	Организация летнего оздоровительного отдыха	руководство	участие	Справка, отчет по итогам летней оздоровительной работы	Единовременно
	локальный уровень	6	3		
	районный уровень	8	4		
2.7.	Участие в работе жюри, экспертных групп, оргкомитетов, временных творческих групп и т.д.	руководство	участие	Приказ о мероприятии	Единовременно
	локальный уровень	2	1		
	районный уровень	4	2		
	региональный уровень	6	3		
	всероссийский уровень	12	6		
2.8.	Участие в сторонних массовых мероприятиях (не конкурсных) детских объединений по согласованию с руководством			Ходатайство, приглашение, вызов, приказ по учреждению	Единовременно
	районный уровень	1			
	региональный уровень	2			
	всероссийский уровень	3			
2.9.	Получение обучающимися разрядов и званий			Протокол о присвоении разряда или звания. При наличии нескольких оснований в отчетный период баллы суммируются	Единовременно
	III взрослый	2			
	II взрослый	3			
	I взрослый	5			
	кандидат в мастера спорта	6			
	мастер спорта	8			
2.10.	Наличие выпускников, продолживших обучение, по профилю детского объединения в высшем или среднем профессиональном образовательном учреждении	БОУ 5	СПОУ 4	по факту представления справки из ОУ	Единовременно
3	Взаимодействие с родителями (законными представителями) обучающихся				
3.1.	Обеспечение участия родителей (законных представителей) в реализации образовательных	1		Отчет о мероприятии	Единовременно

	программ в учреждении: в проведении занятий по дополнительным общеразвивающим программам, в проведении праздников, экскурсий, походов и т.п.				
3.2.	Участие в деятельности «Педагогического лектория для родителей», в работе семейных клубов	1		Отчет о мероприятии	Единовременно
3.3.	Проведение опросов родителей (законных представителей) по различным аспектам деятельности учреждения (анкетирование, заочный/ очный опрос)	очно 2	заочно 1	Представление отчета	Единовременно
4	Осуществление методической и организационно-педагогической деятельности				
4.1.	Составление дополнительных общеразвивающих программ	Разработка 2	Корректировка 1	Протокол ЭМС	Единовременно
4.2.	Выступления с научно-методическими докладами			Программа мероприятия, материал выступления, публикация	Единовременно
	на региональном уровне	5			
	на всероссийском уровне	7			
	на международном уровне	9			
4.3.	Разработка методических и дидактических материалов, рекомендаций, учебных и учебно-методических пособий и т.п., применяемых в образовательной деятельности	3		Протокол ЭМС	Единовременно
4.4.	Публикация авторских методических разработок, рекомендаций, пособий, имеющих соответствующий гриф и выходные данные			Наличие материала в опубликованном издании	Единовременно
	регионального уровня	5			
	федерального уровня	8			
4.5.	Проведение открытых уроков, занятий, мастер-классов, групповых консультаций; выступление на конференциях, семинарах, методических объединениях, заседаниях творческих лабораторий, педагогических чтениях			План работы, приказ, отчет	Единовременно
	на уровне учреждения	2	1		
	на уровне района или области	3	2		
4.6.	Информационное наполнение деятельности учреждения в сети «Интернет»			наличие материалов на электронных ресурсах	Единовременно
	размещение информации на официальном сайте учреждения, «ВКонтакте»	1			

	ведение отдельных сайтов (порталов), связанных с работой ДО и учреждения	1		
4.7.	Заполнение различных электронных баз, мониторингов системы образования, увеличение интенсивности и объемов сопровождения информационных систем	4-8	Факт заполнения электронной базы	Единовременно
4.8.	Увеличение интенсивности и объемов сопровождения системы Наставничества в учреждении, в районе (кураторство, техническое сопровождение регистрации учащихся, общение с родителями, заинтересованными лицами и т.д.)	1-2	Факт заполнения электронной базы	Единовременно
4.9.	Непосредственная организация наставничества для обучающегося (в том числе, с применением лучших практик профорientационного наставничества, а также обмена опытом между обучающимися), <u>статус педагога - «наставник» (связка «наставник-наставляемый»)</u>		При подтверждении данной работы в ИС «Навигатор ДОД ЛО», куратором Наставничества в учреждении, в иных электронных и учетных системах, документальной отчетности	Единовременно
	1-5 обучающихся	1		
	6-10 обучающихся	2		
	11-16 обучающихся	3		
	17-21 обучающихся	4		
	22-30 обучающихся	5		
	31-40 обучающихся	6		
	41-50 обучающихся	7		
51 и более обучающихся	8			
4.10.	Реализация ДОП в сетевой форме. Вовлечение в реализацию ДОП организаций разных типов, в том числе профессиональных ОО, ОО высшего образования, а также организаций спорта, культуры, научных организаций, общественных организаций и организаций реального сектора экономики с использованием механизмов сетевого взаимодействия	до 5	Наличие соответствующих договоров и отчетной документации о выполнении работы	Единовременно
5	Создание элементов образовательной инфраструктуры			
5.1.	Выпуск периодических изданий в детском объединении (в т.ч., газеты детского объединения,	До 2	По факту выпуска издания	Единовременно

	газеты пресс-центра)						
5.3.	Качественное содержание территории, участка, цветника, оранжереи, лаборатории, «живого уголка»	До 2				фотоотчет	Единовременно
5.4.	Оформление информационно-образовательных стендов, выставок в учебных кабинетах	До 2				Наличие стендов, экспозиций и т.д.	Единовременно
6	Результативность деятельности педагогического работника						
6.1.	Участие работника в ОЧНЫХ конкурсах профессионального мастерства	1 место	2 место	3 место	уч-ие	Протоколы мероприятий	Единовременно
	внутри учреждения	4	3	2	1		
	муниципальный конкурс	6	5	4	1		
	региональный конкурс	10	8	6	4		
	всероссийский конкурс	20	18	16	10		
6.2.	Участие работника в ЗАОЧНЫХ или интернет конкурсах профессионального мастерства					Протоколы мероприятий	Единовременно
	внутри учреждения	3	2	1	-		
	муниципальный конкурс	4	3	2	-		
	региональный конкурс	6	5	4	-		
	всероссийский конкурс	10	8	6	-		
6.3.	Участие работника в конкурсе методических материалов внутри учреждения	10	8	6	-	Протоколы мероприятий	Единовременно
6.4.	Участие работника в конкурсах профессионального мастерства педагогов дополнительного образования	победитель		призовое место		Протоколы мероприятий	Единовременно
	Муниципальный конкурс «Профессиональный успех»	10		8			
	Конкурс «Сердце отдаю детям» (областной этап)	20		14			
	Конкурс «Сердце отдаю детям» (всероссийский этап)	30		24			
6.5.	Исполнительская дисциплина педагогического работника. Отсутствие замечаний по результатам внутреннего и (или) внешнего контроля	1				Справка руководителя структурного подразделения по итогам полугодия, учебного года	Единовременно
6.6.	За высокое качество работы по результатам фронтальной проверки	5				Приказ, справка по итогам проверки	Единовременно
6.7.	Выполнение работы, не входящей в круг должностных обязанностей	1-4				Ходатайство от РСП, заместителя директора. Выполненная работа не должна входить в	Единовременно

			настоящий перечень показателей результативности и критериев	
--	--	--	---	--

ПЕРЕЧЕНЬ
показателей эффективности и результативности деятельности и (или) критериев оценки
деятельности работников учреждения
для установления стимулирующей надбавки по итогам работы на год для
должностей педагогических работников дошкольного отделения

№ п/п	Наименование показателя или критерия	Значение	Размер выплаты (% или в рублях)	Периодичность
1.	Работа с детьми в особых условиях, требующих создание благоприятных условий по адаптации к детскому саду	1.1.Осуществление воспитательной деятельности в группах младшего /среднего возраста (с вновь поступившими воспитанниками 3-4 лет и 4-5 лет)	До 25%	Ежемесячно
2.	Создание благоприятных условий развития детей	2.1.Работа по реализации индивидуальных образовательных маршрутов (в общеразвивающих группах)	До 10%	Ежемесячно
		2.2.Работа учителя - логопеда с детьми ОВЗ на группе ЗПР	5000 руб.	Ежемесячно
		2.3.Работа педагога-психолога с детьми в группах общеразвивающей направленности	5000 руб.	Ежемесячно
		2.4.Работа учителя-дефектолога с детьми в группах общеразвивающей направленности	5000 руб.	Ежемесячно
3.	Осуществление методической и организационно-педагогической деятельности	3.1.Руководство творческой группой	До 10%	Ежемесячно
		3.2.Члены творческой группы	До 5%	Ежемесячно
		3.3.Руководитель ППк	До 10%	Ежемесячно
		3.4.Члены комиссии ППк	До 5%	Ежемесячно
		3.5.Участие в инновационной работе по распоряжению Учредителя (участие/руководство)	1000/2000 руб. 1500/3000 руб.	Ежемесячно
		<ul style="list-style-type: none"> • районный уровень • региональный уровень 		
		3.6. Наставничество	1000 руб.	Ежемесячно
		<ul style="list-style-type: none"> • для педагогического работника (молодой специалист, практикант) за одного человека 		
3.7.Руководство методическим объединением	1500 руб.	Ежемесячно		
3.8.Разработка и проведение занятий с использованием интерактивного	До 20%	Ежемесячно		

		оборудования		
		3.9.Создание и использование обогащенной развивающей среды группы	До 40%	Ежемесячно
		3.10.Увеличение объема работ	До 25%	Ежемесячно
4.	Совершенствование профессиональной деятельности педагога	4.1.Ведение проектной деятельности	До 40%	Ежемесячно
5.	Результативность педагогов по итогам участия в конкурсах	5.1.Вид конкурса: <ul style="list-style-type: none"> Муниципальный конкурс «Профессиональный успех» (Победа) Конкурс «Воспитатель года России» (областной этап) (Победа) Конкурс «Воспитатель года России» (всероссийский этап) (Победа или призовое место) 	500 руб. 1000 руб. 2000 руб.	Ежемесячно

ПЕРЕЧЕНЬ

показателей эффективности и результативности деятельности и (или) критериев оценки деятельности работников учреждения

для установления премиальных выплат по итогам работы за месяц для должностей педагогических работников дошкольного отделения

№ п/п	Наименование показателя или критерия	Значение	Количество баллов
1.	Охрана и укрепление физического и психического здоровья детей	1.1.Отсутствие случаев детского травматизма, иных повреждений здоровья, обусловленных воздействием внешних факторов	1 <i>по итогам учебного года</i>
2.	Создание благоприятных условий развития детей в соответствии с их возрастными и индивидуальными особенностями и склонностями	2.1.Высокий уровень и разнообразие творческих, исследовательских, проектных и других работ воспитанников	1 <i>Комиссия вправе оставить за собой решение о суммировании баллов в зависимости от сложности и важности мероприятий</i>
		2.2.Организация и проведение массовых мероприятий (утренников, новогодних праздников и т.п.)	2 <i>(за каждое выступление) Комиссия вправе оставить за собой решение о суммировании баллов в зависимости от сложности и важности</i>

			<i>мероприятий</i>
		2.3.Выполнение плана посещаемости: <i>в группах общеразвивающей направленности – 19 дней и более;</i> <i>в группы компенсирующей направленности – 16 дней и более</i>	2 2
		2.4.Работа по развитию и воспитанию детей с нарушениями речи на музыкальных, физкультурных занятиях	1-2
		2.4.Осуществление психолого-педагогического сопровождения детей из неблагополучных семей	До 4
		2.5.Участие воспитанников (независимо от количества) в конкурсе работ (за каждый конкурс не ниже муниципального уровня)	1
		2.6.Срочность выполнения работ по продолжению образовательного процесса	1-2
		2.7. Подготовка специалистами документов на ТПМПК - от 1 до 3 - от 4 до 7 8 и более	1 2 3
		2.8. Подготовка воспитателями представлений на детей - от 1 до 7 8 и более	1 2
3.	Поддержка родителей (законных представителей) в воспитании детей, охране и укреплении их здоровья, вовлечение семей непосредственно в образовательную деятельность	3.1.Проведение очных мероприятий по психолого-педагогическому просвещению и консультированию родителей (родительских собраний, индивидуальных и групповых консультаций, в том числе в дистанционной форме, оформлению стендов, уголков для родителей, выставок книг по семейному воспитанию и других мероприятий) 3.2.Обеспечение участия родителей в непосредственно образовательной деятельности (<i>в проведении занятий по образовательной программе, в проведении утренников, праздников, экскурсий, походов и т.п.</i>)	1-2 До 3
4.	Осуществление методической и организационно-педагогической деятельности	4.1.Участие в разработке или обновлении образовательной программы дошкольного образования (<i>подготовка конкретных фрагментов текста программы и (или) редактирование текста, работа в рабочих группах</i>) 4.2.Публикация собственных методических разработок, рекомендаций, пособий, имеющих соответствующий гриф и выходные данные <i>Муниципальный уровень</i> <i>регионального уровня</i> <i>федерального уровня</i> 4.3.Участие в разработке методических и дидактических материалов, рекомендаций, учебных изданий и т.п., применяемых в образовательной деятельности.	До 4 До 3 5 10 До 3

		4.4. Информационное наполнение деятельности учреждения в сети «Интернет»: <ul style="list-style-type: none"> • размещение информации на официальном сайте учреждения; • ведение отдельных сайтов (порталов), связанных с работой ДО и учреждения или работы учреждения в целом; • наполнение материалами группы учреждения в социальной сети в «ВКонтакте», в видеохостинге YouTube и т.п. (по согласованию) 	1 1 1
		4.5. Проведение открытых уроков (занятий), мастер-классов, групповых консультаций, выступления на конференциях, семинарах, методических объединениях, заседаниях творческих групп, педагогических чтениях с размещением презентации на официальном сайте учреждения, публикация работ с изложением практического опыта (не в рамках аттестации): <ul style="list-style-type: none"> • на уровне учреждения • на уровне района/области 	1- 3 5/7
5.	Создание элементов образовательной инфраструктуры	5.1. Оформление прогулочных участков, создание построек, оформление клумб и пр.	До 3
6.	Сетевое взаимодействие	6.1 Работа в условиях взаимодействия с ОО (участие в совместных мероприятиях) 6.2 Организация мероприятий	1 2
7.	Исполнительская дисциплина работника	7.1. Отсутствие замечаний по результатам внутреннего и (или) внешнего контроля	1 <i>по итогам полугодия, учебного года</i>
8.	Занятие работником призового места в конкурсах различного уровня	8.1. Участие работника в ОЧНЫХ конкурсах профессионального мастерства: <ul style="list-style-type: none"> • внутри учреждения 1/2/3 место • муниципальный конкурс: 1/2/3 место • областной конкурс: 1/2/3 место • всероссийский конкурс участие 1/2/3 место 8.2. Интернет-конкурсы или конкурсы, предполагающие только ЗАОЧНОЕ участие: <ul style="list-style-type: none"> • внутри учреждения 1/2/3 место • муниципальный конкурс: 1/2/3 место • областной конкурс: 1/2/3 место • всероссийский конкурс 1/2/3 место 	Единовременно 4/3/2 6/5/4 10/8/6 10 20/18/16 3/2/1 4/3/2 6/5/4 10/8/6

		78.3.Победа/призовое место: <ul style="list-style-type: none"> • Муниципальный конкурс «Профессиональный успех» • Конкурс «Воспитатель года России» (областной этап) • Конкурс «Воспитатель года России» (всероссийский этап) 	10/8 20/16 30/26
9.	Выполнение работы, не входящей в круг должностных обязанностей	9.1.Условия не входят в настоящий перечень показателей результативности и критериев	1-4

ПЕРЕЧЕНЬ

показателей эффективности и результативности деятельности и (или) критериев оценки деятельности работников учреждения для установления стимулирующей надбавки по итогам работы на год для заместителя директора по АХР, заведующего хозяйством, коменданта, заместителя директора по безопасности, руководителя структурного подразделения, участвующего в обеспечении инженерного и технического сопровождения

№ п/п	Наименование показателя или критерия	Значение	Размер выплаты (% или в рублях)	Периодичность
1.	Качество выполненных работ	1.1.Динамика удовлетворенности качеством выполненных работ в сравнении с предыдущим периодом	До 50%	Ежемесячно
2.	Работа с информационными системами	2.1.Работа в РГИС/ГИС «Энергоэффективность» (или похожими системами)	До 25%	Ежемесячно
3.	Организационная работа	3.1.Качественная координация деятельности подчиненных работников или работников, выполняющих поручения	До 25%	Ежемесячно
		3.2.Работа по заключению договоров на оснащение материально-технической базы, составлению формированию технических заданий, по обеспечению безопасности учреждения и т.д.	До 25%	Ежемесячно
		3.3.Работа по заключению договоров по обеспечению жизнедеятельности учреждения (отопление, электроснабжение, водоснабжение и пр.)	До 25%	Ежемесячно
		3.4.Дополнительная работа ответственного за охрану труда	До 15%	Ежемесячно
		3.5.Участие в расследовании несчастных случаев	До 20%	Ежемесячно

ПЕРЕЧЕНЬ

показателей эффективности и результативности деятельности, критерии оценки деятельности для установления

**для установления премиальных выплат по итогам работы за месяц для
заместителя директора по АХР, заведующего хозяйством, коменданта,
заместителя директора по безопасности**

№ п/п	Наименование показателя или критерия	Значение	Количество баллов	Периодичность
1.	Эффективность труда работника	1.1.Отсутствие замечаний по учету товарно-материальных ценностей	2-6	Единовременно
		1.2.Отсутствие обоснованных замечаний по соблюдению техники безопасности, охраны труда и нарушений действующего законодательства по результатам проверок контрольно-надзорных органов	2-6	Единовременно
		1.3.Организация, проведение и контроль карантинных мероприятий	2-4	Единовременно
2.	Организационная работа	2.1.Подготовка учреждения осенне-зимнему, весенне-летнему и отопительному сезону, к началу нового учебного года	2-4	Единовременно

ПЕРЕЧЕНЬ
показателей эффективности и результативности деятельности и (или) критериев оценки
деятельности работников учреждения для установления
стимулирующей надбавки по итогам работы на год для
бухгалтера (главного бухгалтера), экономиста

№ п/п	Наименование показателя или критерия	Значение	Размер выплаты (% или в рублях)	Периодичность
1.	Качество выполненных работ	1.1.Осуществление надлежащего контроля соблюдения сроков сдачи отчетности	До 25%	Ежемесячно
		1.2.Обеспечение целевого использования бюджетных, внебюджетных средств	До 25%	Ежемесячно
		1.3.Достоверность (правильность) и полнота отражения (объем) сведений в регистрах бухгалтерского учета	До 25%	Ежемесячно
		1.4.Отсутствие замечаний по соблюдению графика документооборота	До 25%	Ежемесячно
		1.5.Экономический анализ финансовой деятельности по данным бухгалтерского учета, экономических отчетов	До 25%	Ежемесячно
		1.6.Координация работы по родительской плате (в том числе по платным услугам)	До 30%	Ежемесячно
		1.7.Отсутствие обоснованных замечаний по результатам проверок и ревизий	До 25%	Ежемесячно
		1.8.Планирование и разработка локальных документов учреждения: ПФХД, штатного расписания, тарификации, расчет фонда оплаты труда работников	До 25%	Ежемесячно
2.	Организационная работа	2.1.Подготовка информации для размещения на официальном сайте учреждения и в сети Интернет	До 15%	Ежемесячно
		2.2.Оформление документов на компенсацию части родительской платы	До 20%	Ежемесячно
		2.3.Подготовка документов для передачи в архив	До 20%	Ежемесячно
		2.4.Работа в комиссиях по поступлению и выбытию активов, товарно-материальных ценностей, по инвентаризации и по списанию	До 10%	Ежемесячно

	основных средств		
	2.5.Работа на сайтах АЦК финансы, АЦК Госзаказ, единая информационная система (ЕИС), ГМУ bus.gov.ru, на портале Госуслуг в сети Интернет	До 15%	Ежемесячно
	2.6. Предоставление информации о компенсации части родительской платы для формирования Модуля ЕГИССО	До 15%	Ежемесячно
	2.7.Привлечение средств добровольных пожертвований от родителей и социальных партнеров	До 15%	Ежемесячно
	2.8.Выполнение обязанностей контрактного управляющего	10 000 руб.	Ежемесячно

ПЕРЕЧЕНЬ

показателей эффективности и результативности деятельности, критерии оценки деятельности для установления для установления премиальных выплат по итогам работы за месяц для бухгалтера (главного бухгалтера), экономиста

№ п/п	Наименование показателя или критерия	Значение	Количество баллов	Периодичность
1.	Качество выполненных работ	1.1.Соблюдение требований ведения бухгалтерского (бюджетного) учета и бюджетного законодательства, отсутствие нарушений по результатам проверок финансово-хозяйственной деятельности	2-3	Единовременно
		1.2.Отсутствие замечаний и своевременное исполнение распоряжений, приказов, письменных указаний (поручений) директора, главного бухгалтера, исполнение заданий в установленные сроки	2-3	Единовременно
		1.3.Отсутствие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности, в том числе по налогам и сборам СС	2-3	Единовременно
		1.4.Отсутствие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности по расчетам, по родительской плате	2-3	Единовременно
		1.5.Отсутствие замечаний по соблюдению сроков и своевременному начислению и выплате заработной платы работникам, отсутствие задолженности, штрафов и пени по уплате налогов	2-3	Единовременно

Приложение № _____
к Положению об оплате труда
работников учреждения,
утвержденному приказом учреждения
от «___» _____ 20__ г. № _____

ПЕРЕЧЕНЬ
показателей эффективности и результативности деятельности и (или)
критериев оценки деятельности работников учреждения для установления
стимулирующей надбавки по итогам работы на год для
документоведа, делопроизводителя

№ п/п	Наименование показателя или критерия	Значение	Размер выплаты (% или в рублях)	Периодичность
1.	Качество выполненных работ	1.1.Отсутствие замечаний со стороны руководителя учреждения	До 15%	Ежемесячно
		1.2.Сокращение времени выполнения работ	До 20%	Ежемесячно
2.	Организационная работа	2.1.Ведение текущей информации с персональными данными	До 20%	Ежемесячно
		2.2.Ведение документации по учету и движению кадров, ведение табеля учета рабочего времени	До 20%	Ежемесячно
		2.3.Оформление документов на компенсацию части родительской платы	До 25%	Ежемесячно
		2.4.Подготовка документов для передачи в архив, в том числе подшивка документов	До 20%	Ежемесячно
		2.5.Ведение и своевременное предоставление учетно-отчетной документации	До 20%	Ежемесячно
		2.6.Участие в расследовании несчастных случаев	До 15%	Ежемесячно
		2.7.Работа в тарификационной комиссии / комиссии по оплате труда: руководителю комиссии члену комиссии	До 20%	Ежемесячно
		2.8.Планирование и разработка локальных документов учреждения: штатного расписания, тарификации, частичный расчет фонда оплаты труда работников	До 20%	Ежемесячно
		2.9.Подготовка информации для размещения на официальном сайте учреждения	До 15%	Ежемесячно

ПЕРЕЧЕНЬ
показателей эффективности и результативности деятельности,
критерии оценки деятельности для установления
для установления премиальных выплат по итогам работы за месяц для
документоведа, делопроизводителя

№ п/п	Наименование показателя или критерия	Значение	Количество баллов	Периодичность
1.	Качество выполненных работ	1.1.Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов	4	Единовременно
		1.2.Оказание качественной консультативной помощи работникам учреждения по вопросам делопроизводства	2-4	Единовременно

Приложение № _____
к Положению об оплате труда
работников учреждения,
утвержденному приказом учреждения
от «__» _____ 20__ г. № ____

ПЕРЕЧЕНЬ

**показателей эффективности и результативности деятельности и (или)
критериев оценки деятельности работников учреждения для установления
стимулирующей надбавки по итогам работы на год для
*редактора, художника-декоратора***

№ п/п	Наименование показателя или критерия	Значение	Размер выплаты (% или в рублях)	Периодичность
1.	Качество и результативность трудовой деятельности	1.1.Отсутствие обоснованных замечаний по выполняемым трудовым обязанностям за прошлый год	До 30%	Ежемесячно
		1.2.Участие в различных образовательных, социальных, пилотных и инновационных проектов учреждения, а также на уровне района, региона	До 30%	Ежемесячно

ПЕРЕЧЕНЬ

**показателей эффективности и результативности деятельности,
критерии оценки деятельности для установления
для установления премиальных выплат по итогам работы за месяц для
*редактора, художника-декоратора***

№ п/п	Наименование показателя или критерия	Значение	Количество баллов	Периодичность
1.	Эффективность труда работников	1.1.Сокращение времени выполнения работ	3-4	Единовременно
		1.2.Сложность выполняемой трудовой деятельности	1-4	Единовременно
2.	Качество и результативность трудовой деятельности	2.1.Отсутствие обоснованных замечаний по выполняемым трудовым обязанностям	2-4	Единовременно
		2.2.Дополнительные поручения администрации (изготовление декораций, рисунков; сопровождение педагогов к конкурсам и т.д.)	1-4	Единовременно
		2.3.Срочный ремонт, пошив костюмов, восстановление декораций к детским праздникам	2-4	Единовременно

Приложение № _____
к Положению об оплате труда
работников учреждения,
утвержденному приказом учреждения
от «___» _____ 20__ г. № _____

ПЕРЕЧЕНЬ
показателей эффективности и результативности деятельности и (или)
критериев оценки деятельности работников учреждения для установления
стимулирующей надбавки по итогам работы на год для
младшего воспитателя

№ п/п	Наименование показателя или критерия	Значение	Размер выплаты (% или в рублях)	Периодичность
1.	Качество и результативность трудовой деятельности	1.1.Сложность уборки помещений (наличие мебели, оборудования, др. факторы)	До 30%	Ежемесячно
		1.2.Динамика удовлетворенности качеством выполненных работ в сравнении с предыдущим периодом	До 30%	Ежемесячно
		1.3.Обслуживание прогулочного участка, закрепленного за группой	До 30%	Ежемесячно
2.	Организационная работа	2.1.Участие в организации учебно-воспитательного процесса и режимных мероприятий	До 30%	Ежемесячно

ПЕРЕЧЕНЬ
показателей эффективности и результативности деятельности,
критерии оценки деятельности для установления
для установления премиальных выплат по итогам работы за месяц для
младшего воспитателя

№ п/п	Наименование показателя или критерия	Значение	Количество баллов	Периодичность
1.	Эффективность труда работников	1.1.Отсутствие обоснованных жалоб по вопросам санитарно-гигиенического состояния помещений в соответствии с требованиями СанПиН, СП	1-4	Единовременно
		1.2.Сокращение времени выполнения работ	2	Единовременно
		1.3.Отсутствие обоснованных замечаний по соблюдению техники безопасности и охраны труда	2	Единовременно
		1.4.Подготовка учреждения к началу учебного года	2-4	Единовременно
2.	Организационная работа	2.1.Одевание детей групп младшего дошкольного возраста при подготовке к прогулке	2	Единовременно
		2.2.Подмена воспитателя во время тихого часа, родительского собрания и т.п. (для младшего воспитателя)	1-2	Единовременно
		2.3.Исполнение ролей на детских праздниках	1-2	Единовременно
		2.4.Участие в генеральных уборках	1-2	Единовременно

Приложение № _____
к Положению об оплате труда
работников учреждения,
утвержденному приказом учреждения
от «___» _____ 20__ г. № _____

ПЕРЕЧЕНЬ
показателей эффективности и результативности деятельности и (или)
критериев оценки деятельности работников учреждения для установления
стимулирующей надбавки по итогам работы на год для
заведующего костюмерной, костюмера, кастелянши,
машиниста по стирке

№ п/п	Наименование показателя или критерия	Значение	Размер выплаты (% или в рублях)	Периодичность
1.	Качество и результативность трудовой деятельности	1.1.Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, ОТ, ПБ, инструкций	До 25%	Ежемесячно
		1.2.Рациональность и качество организации труда: своевременная качественная стирка, подготовка штор, костюмов, спецодежды, ремонт белья и т.д.	До 25%	Ежемесячно
		1.3.Выполнение работ сверх должностных обязанностей	До 25%	Ежемесячно
		1.4.Отсутствие замечаний со стороны потребителей услуг, работников учреждения	До 25%	Ежемесячно
2.	Организационная работа	2.1.Своевременная маркировка белья и спецодежды, ведение карточек учета СИЗ	До 25%	Ежемесячно
		2.2.Отсутствие замечаний по учету товарно-материальных ценностей и списание мягкого инвентаря пришедшего в негодность	До 25%	Ежемесячно

ПЕРЕЧЕНЬ
показателей эффективности и результативности деятельности,
критерии оценки деятельности для установления
для установления премиальных выплат по итогам работы за месяц для
заведующего костюмерной, костюмера, кастелянши, машиниста по стирке

№ п/п	Наименование показателя или критерия	Значение	Количество баллов	Периодичность
1.	Эффективность труда работников	1.1.Сокращение времени выполнения работ	2	Единовременно
		1.2.Отсутствие нарушений действующего законодательства по результатам проверок, отсутствие замечаний от администрации	2-4	Единовременно

ПЕРЕЧЕНЬ

показателей эффективности и результативности деятельности и (или) критериев оценки деятельности работников учреждения для установления стимулирующей надбавки по итогам работы на год для *рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, водителя автомобиля, механика, дворника, уборщика служебных помещений, гардеробщика, инженера, программиста, звукооператора, системного администратора, оператора видеозаписи, секретаря, заместителя директора по ИТ, лаборанта, вахтёр*

№ п/п	Наименование показателя или критерия	Значение	Размер выплаты (% или в рублях)	Периодичность
1.	Качество и результативность трудовой деятельности	1.1.Своевременный и качественный ремонт и обслуживания оборудования, малых форм и т.д.	До 40%	Ежемесячно
		1.2.Отсутствие замечаний со стороны потребителей услуг, работников учреждения, администрации	До 30%	Ежемесячно
		1.3.Сложность уборки помещений (наличие мебели, оборудования, др. факторы)	До 35%	Ежемесячно
		1.4.Сложность выполняемых работ (условия уборки в период карантинных мероприятий, неблагоприятных погодных условий, организация и сопровождение мероприятий разного уровня)	До 35%	Ежемесячно
		1.5.Качество выполнения обязанностей обеспечения пропускного режима в Учреждении, интенсификация деятельности	До 35%	
2.	Организационная деятельность	2.1.Ведение электронных баз (РИС ГИА, ЕГЭ, ФИСФРДО и др.) по распоряжению Учредителя	До 50%	Ежемесячно
		2.2.Системное администрирование, поддержка серверов организации, комплекс поддержки систем безопасности организации	До 50%	Ежемесячно

ПЕРЕЧЕНЬ

**показателей эффективности и результативности деятельности,
критерии оценки деятельности для установления**

**для установления премиальных выплат по итогам работы за месяц для
рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, водителя автомобиля, механика,
дворника, уборщика служебных помещений, гардеробщика, инженера, программиста,
звукооператора, системного администратора, оператора видеозаписи, секретаря,
заместителя директора по ИТ, лаборанта, вахтёра**

№ п/п	Наименование показателя или критерия	Значение	Количество баллов	Периодичность
1.	Эффективность труда работников	1.1.Сокращение времени выполнения работ	2-4	Единовременно
		1.2.Отсутствие обоснованных замечаний по соблюдению техники безопасности и охраны труда	2-4	Единовременно
		1.3.Подготовка учреждения к началу учебного года, осенне-зимнему и весенне-летнему сезону	2-4	Единовременно
		1.4.Организация ВКС, проведение сложных инженерно-технических операций, видеосъемок, аудиозаписи, редактуры в специализированном программном обеспечении (видео, аудио монтаж) и т.д.	До 6	Единовременно <i>(в зависимости от сложности и трудоемкости мероприятий)</i>
		1.5.Выполнение особых распоряжений Учредителя	До 6	Единовременно <i>(в зависимости от сложности и трудоемкости мероприятий)</i>

Приложение № _____
к Положению об оплате труда
работников учреждения,
утвержденному приказом учреждения
от «___» _____ 20__ г. № ____

ФОРМА
представления информации о значениях показателей эффективности и результативности
деятельности, критериев оценки деятельности
ПРОТОКОЛ-РАСШИФРОВКА

№	ФИО	Показатели, критерии	№ пункта	Баллы	За что	Основания	ФИО, подпись работника

Руководитель отдела _____

Дата _____

Решение комиссии _____

Председатель комиссии _____

Секретарь комиссии _____

Члены комиссии:

Приложение № _____
 к Положению об оплате труда
 работников учреждения,
 утвержденному приказом учреждения
 от «__» _____ 20__ г. № _____

Сводный протокол

отдел _____

№	ФИО работника	Должность	Показатель результативности/Критерий 1	Показатель результативности/Критерий 2	⋮	⋮	⋮	⋮	⋮	⋮	⋮	⋮	⋮	⋮	Итого	
Графа			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	...	
1																
2																
3																
4																
5																
6																

Руководитель отдела _____

Дата _____