

СОГЛАСОВАНО

Председатель трудового коллектива ГБОУ ДО
Республики Марий Эл «ДЭБЦ»

 / Масликова Л.А.

«01» сентября 2021 г.

Протокол № 3 от « 01» сентября 2021 г.

УТВЕРЖДЕНО

Приказом ГБОУ ДО

Республики Марий Эл «ДЭБЦ»

от «01» сентября 2021 г. № 63

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета

 / Передова И.А.

«01» сентября 2021 г.



Положение «Об оплате и материальном стимулировании труда»

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение «Об оплате и материальном стимулировании труда» (далее – Положение) регламентирует систему отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления ГБОУ ДО Республики Марий Эл «ДЭБЦ» в лице директора (далее - работодатель) выплат работникам ГБОУ ДО Республики Марий Эл «ДЭБЦ» (далее – работники) за их труд.

1.2. Настоящее Положение разработано на основе нормативных правовых актов, регулирующих условия оплаты труда работников организаций бюджетной сферы.

Кроме того в Положении учтены:

- Постановления Правительства Республики Марий Эл от 31 июля 2012г. № 283 «О новой системе оплаты труда работников государственных учреждений Республики Марий Эл, находящихся в ведении Министерства образования и науки Республики Марий Эл»,
- Постановление Правительства Республики Марий Эл от 27 августа 2013 года № 272 "О внесении изменений в Постановление Правительства Республики Марий Эл от 31 июля 2012 года № 283",
- Постановление правительства Республики Марий Эл от 20 июня 2014 г. № 313 «О внесении изменений в постановление Правительства Республики Марий Эл от 31 июля 2012 г. № 283»,
- Постановление Правительства Республики Марий Эл от 21 ноября 2014 года № 601 «О внесении изменения в постановление Правительства Республики Марий Эл от 31 июля 2012 года № 283»,
- Постановление Правительства Республики Марий Эл от 30 марта 2015 года № 161 «Об изменении и о признании утратившими силу некоторых постановлений Правительства Республики Марий Эл»,
- Постановление Правительства Республики Марий Эл от 21 июля 2017 г. № 306 «О внесении изменений в некоторые постановления Правительства Республики Марий Эл»,
- Постановление Правительства Республики Марий Эл от 5 октября 2017 г. № 397 «О внесении изменений в постановление Правительства Республики Марий Эл от 31 июля 2012 г. № 283»,
- Постановление Правительства Республики Марий Эл от 31 мая 2018 года № 246 «О внесении изменений в некоторые Постановления Правительства Республики Марий Эл».

- Постановление Правительства Республики Марий Эл от 19 сентября 2019 г. № 279 «О внесении изменений в некоторые постановления Правительства Республики Марий Эл»,
- Постановление Правительства Республики Марий Эл от 30 сентября 2019 г. № 290 «О повышении размера оплаты труда работников государственных учреждений Республики Марий Эл»,
- Постановление Правительства Республики Марий Эл №381 от 4 декабря 2019 г.
- Постановление Правительства Республики Марий Эл от 12 сентября 2020 г. № 356 «О повышении размера оплаты труда работников государственных учреждений Республики Марий Эл»,
- Федеральный закон Российской Федерации от 29 декабря 2020 года № 43-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации».
- . Постановление Правительства Республики Марий Эл от 01 сентября 2021 года № 347 «О повышении размера оплаты труда работников государственных учреждений Республики Марий Эл».

1.3. Положение определяет:

порядок и условия оплаты труда работников учреждений;
 минимальные размеры ставок заработной платы, должностных окладов по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);
 наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным в установленном порядке;
 выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденных в установленном порядке, за счет всех источников финансирования и критерии их установления;
 вопросы оплаты труда работников;
 порядок и условия почасовой оплаты труда;
 условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера;
 другие вопросы оплаты труда.

2. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения (за исключением руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера)

2.1. Оплата труда работников предусматривает единые принципы материального обеспечения работников учреждений, находящихся на бюджетном финансировании и устанавливается на основе ставок заработной платы, должностных окладов, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренных действующим законодательством.

2.2. Фонд оплаты труда формируется исходя из размеров субсидий бюджетным учреждениям, выделяемых учредителем на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ) и средств поступающих от приносящей доход деятельности. Фонд оплаты труда работников учреждения состоит из базовой и стимулирующей частей. Базовая часть фонда оплаты труда включает ставки заработной платы, должностные оклады работников и компенсационные выплаты, стимулирующая часть - выплаты стимулирующего характера.

2.3. Размер ставки заработной платы, должностного оклада работника определяется путем умножения базовых ставок заработной платы (базовые должностные оклады), установленных на основе отнесения должностей к ПКГ, на повышающие коэффициенты. Базовая ставка заработной платы (базовые должностные оклады) по профессиональной квалификационной группе работников - фиксированный размер оплаты труда работника учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по должностям специалистов и служащих, профессиям рабочих, входящих в соответствующую

профессиональную квалификационную группу работников, без учета компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных настоящим Положением.

2.4. Базовые ставки заработной платы (базовые должностные оклады) педагогических работников учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. № 216н.

2.5. К базовым ставкам заработной платы (базовым должностным окладам) работников, относящихся к ПКГ должностей педагогических работников, применяются повышающие коэффициенты в зависимости от:

- наличия среднего профессионального образования или высшего образования с учетом квалификаций (степеней) и ученой степени:
- среднее профессиональное образование - 1,0;
- высшее образование - 1,15;
- кандидат наук - 1,2;
- доктор наук - 1,25.

Уровень образования педагогических работников определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем уровне образования.

Требования к уровню образования педагогических работников определяются Единым квалификационным Справочником должностей руководителей, специалистов и служащих (раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. № 761н;

- наличия квалификационной категории:
- первая квалификационная категория - 1,3;
- высшая квалификационная категория - 1,4.

С помощью повышающих коэффициентов формируются ставки заработной платы, должностные оклады.

В соответствии с частью 11 статьи 108 Федерального закона от 29 декабря 2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» в должностные оклады педагогических работников включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукции и периодическими изданиями.

2.6. Базовые должностные оклады рабочих устанавливаются в соответствии с разрядами работ Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих.

2.7. Базовые должностные оклады работников, занимающих должности, относящиеся к общеотраслевым должностям служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 247н.

По должностям работников, относящихся к ПКГ должностей руководителей структурных подразделений, применяются повышающие коэффициенты в зависимости от уровня высшего образования с учетом квалификаций (степеней) и ученой степени:

- высшее образование - 1,15;
- кандидат наук - 1,2;
- доктор наук - 1,25.

2.8. Повышение ставок заработной платы, должностных окладов, предусмотренное в пункте 2.5. настоящего Положения, образует новую ставку заработной платы, должностной оклад, которые применяется при исчислении заработной платы с учетом объема учебной нагрузки, а также при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

2.9. К компенсационным выплатам относятся:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, а также при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

2.10. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах от фиксированного размера должностного оклада, ставки заработной платы и не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами и соглашениями

2.11. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению со ставками заработной платы, должностными окладами, установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами.

Работникам учреждений в соответствии со специальной оценкой условий труда и в соответствии с Региональным отраслевым соглашением между Марийской республиканской организацией профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, Министерством образования и науки Республики Марий Эл и Объединением работодателей государственных образовательных учреждений Республики Марий Эл на 2018 – 2020 годы предусматриваются доплаты. Конкретный размер доплаты работникам определяется пропорционально продолжительности их работы в неблагоприятных условиях труда.

Доплаты за вредные и (или) опасные условия труда могут быть установлены в размере до 12% ставки заработной платы, оклада (должностного оклада) следующим работникам за выполнение следующих видов работ:

№	Наименование должности (профессии)	виды работ
1.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	заточка пил, ножей и другого инструмента абразивными кругами сухим способом; ремонт теплопроводов и сооружений тепловых сетей; слесарные и другие работы по обработке оргстекла и пластмасс; ремонт и очистка вентиляционных систем; работа на деревообрабатывающих станках; лакокрасочные работы и полировка мебели и полов.
2.	Уборщик производственных и служебных помещений	стирка, сушка и глажение спецодежды; работы по хлорированию воды, с приготовлением дезинфицирующих растворов, а также с их применением.
3.	Рабочий зеленого хозяйства	- приготовление растворов, приманок, ядохимикатов, гербицидов; составление растительных земляных

		смесей, внесение в процессе посадки растительных смесей, стимуляторов роста, органических и минеральных удобрений.
4.	Рабочий по уходу за животными	Уборка клеток, вольеров и загонов, отжимов и мест скопления навоза; Приготовление кормов и кормовых смесей.
5.	Подсобный рабочий	Уборка территории от строительных отходов, мусора, листьев, срезанных ветвей, скошенной травы
6.	Методист, заведующий отделом	Работа за дисплеями ЭВМ
7.	Педагог дополнительного образования	Работа в соответствии с общей оценкой условий труда
8.	Специалист по кадрам	Работа за дисплеями ЭВМ
9.	Все работники	Работа с детьми в полевых условиях с ненормированным рабочим днем в загородных оздоровительных, спортивных, палаточных лагерях и т.д. до 15%

2.12. Каждый час работы в ночное время (в период с 22.00 до 06.00) оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях – 35% часовой ставки (оклада).

2.13. В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается не менее чем в двойном размере: работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой ставки; работникам, получающим месячный оклад, - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

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

2.14. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников устанавливаются по соглашению сторон трудового договора.

2.15. Доплаты за осуществление неаудиторной деятельности работников по следующим направлениям: проведение консультаций (дополнительных занятий) с обучающимися сверх часов утвержденного учебного плана образовательной организации; заведование кабинетами, отделами, учебно-опытными участками.

2.16. Размер доплат закрепляется в Положении о распределении фонда оплаты труда работников ГБОУ ДО Республики Марий Эл «ДЭБЦ» (Приложение № 1) и в трудовом договоре.

Стимулирующие выплаты

2.17. К стимулирующим выплатам относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;

- выплаты за стаж работы;
- премиальные выплаты по итогам работы.

2.18. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается за работу, направленную на применение в практике передовых методов в организации деятельности учреждения, повышение авторитета и имиджа учреждения. Размер надбавки устанавливается как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к ставке заработной платы, должностному окладу.

2.19. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается основным работникам, без учета внешних совместителей в следующих размерах:

1) За наличие почетного звания:

- «Заслуженный учитель Российской Федерации» - 2 000 рублей;
 - «Народный учитель Республики Марий Эл» - 1 500 рублей;
 - «Заслуженный работник образования Республики Марий Эл» - 1 000 рублей.
- При наличии двух и более почетных званий устанавливается доплата по максимальному значению соответствующего звания.

Надбавки за наличие почетного звания могут устанавливаться работникам учреждений, имеющим другие почетные звания Российской Федерации и Республики Марий Эл, при условии соответствия почетного звания профилю учреждения или деятельности работника.

2) За наличие знаков отличия в сфере образования и науки: нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Отличник народного просвещения», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Отличник начального профессионального образования», «Отличник среднего профессионального образования» - 500 рублей.

2.20. Надбавка за стаж работы устанавливается:

- 1) Педагогическим работникам надбавка устанавливается за стаж педагогической работы с учетом объема педагогической работы в соответствии с окладом (ставкой) по занимаемой должности.
- 2) Учебно-вспомогательному и прочему персоналу - за стаж работы в образовательном учреждении в соответствии с окладом (ставкой) по занимаемой должности.
- 3) Надбавка за стаж работы устанавливается в следующих размерах:
 - от 1 года до 10 лет - до 10 процентов;
 - от 10 до 20 лет - до 20 процентов;
 - свыше 20 лет - до 30 процентов.

4) Надбавка устанавливается на учебный год, для вновь принятых - с даты приема и до окончания соответствующего учебного года. Изменение надбавки за стаж работы в течение учебного года не предусмотрено. Надбавка устанавливается основным работникам, без учета внешних и внутренних совместителей.

2.21. Педагогическим работникам, впервые окончившим образовательные организации высшего образования или профессиональные образовательные организации и заключившим в течение трех лет после окончания образовательной организации высшего образования или профессиональной образовательной организации трудовой договор с учреждением по педагогической специальности (должности), устанавливаются надбавки в размере до 50 процентов от ставки заработной платы, должностного оклада на срок первых трех лет работы с момента окончания образовательной организации высшего образования или профессиональной образовательной организации.

2.22. Надбавки, указанные в пунктах 2.19, 2.20, 2.21, 2.22 выплачиваются пропорционально нагрузке и отработанному времени, но не более, чем за ставку заработной платы, оклада должностного оклада

Премии по итогам работы

Премирование работников учреждения производится в пределах средств, предусмотренных на оплату труда за общие результаты труда по итогам работы за установленный период в соответствии с показателями и критериями эффективности работы.

Распределение премий по итогам работы из стимулирующей части фонда оплаты труда производится руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

3. Вопросы оплаты труда работников

3.1. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников образовательных учреждений устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени, не более 36 часов в неделю, которая включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.

3.2. Нормы часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющиеся нормируемой частью их педагогической работы, установлены:

18 часов в неделю – педагогам дополнительного образования;

Выполнение педагогической работы педагогическими работниками, указанными в настоящем пункте, характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с преподавательской деятельностью.

Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов.

Нормируемая часть рабочего времени педагогических работников определяется в астрономических часах и включает проводимые уроки (учебные занятия) независимо от их продолжительности и коротких перерывов (перемены) между каждым учебным занятием. При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут.

Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается уставом либо локальным актом образовательного учреждения с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН), утвержденных в установленном порядке. Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

Другая часть педагогической работы указанных работников, которая не конкретизирована по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных уставом образовательного учреждения и правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения, должностными обязанностями, и регулируется графиками и планами работы, согласованными с непосредственным руководителем, и может быть связана с:

- выполнением обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;
- выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда (заведование учебными кабинетами и др.).

3.3. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы других педагогических работников установлены:

36 часов в неделю – методистам.

3.4. За преподавательскую (педагогическую) работу, выполненную с согласия работников сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере.

3.5. Объем учебной нагрузки педагогов дополнительного образования устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном образовательном учреждении.

Учебная нагрузка педагогов дополнительного образования и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, на новый учебный год устанавливается руководителем образовательного учреждения с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

Объем учебной нагрузки, установленный в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп).

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка в первом и втором учебных полугодиях может устанавливаться в разном объеме.

Объем учебной нагрузки педагогических работников больше или меньше нормы часов, за которые выплачиваются ставки заработной платы, устанавливается только с их письменного согласия.

Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в том же учреждении руководителем учреждения, определяется Министерством образования и науки Республики Марий Эл (далее Министерство), а других работников, осуществляющих ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя), - самим учреждением. Преподавательская работа в том же учреждении для указанных работников совместительством не считается.

Педагогическая (преподавательская) работа руководителя образовательного учреждения по совместительству в другом образовательном учреждении, а также иная его работа по совместительству может иметь место только с разрешения Министерства образования и науки Республики Марий Эл.

Предоставление преподавательской работы, лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же образовательном учреждении (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов), осуществляется с учетом мнения выборного профсоюзного органа и при условии, если педагоги дополнительного образования, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее, чем на ставку заработной платы.

Учебная нагрузка педагогов, находящихся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим педагогам на период нахождения работника в соответствующем отпуске.

Месячная заработная плата педагогов определяется путем умножения размеров ставок их заработной платы на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю.

Установленная педагогам при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

Тарификация педагогических работников производится один раз в год, в случае, если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет, то раздельно по полугодиям.

3.6. Должностные оклады других работников выплачиваются за установленную норму рабочего времени. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

4. Условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера

4.1. Заработная плата руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4.2. Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый ежегодно трудовым договором, устанавливается Министерством образования и науки Республики Марий Эл в зависимости от группы по оплате труда руководителей.

4.3. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются работодателем на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

4.4. Министерство в пределах субсидий, выделяемой учреждению на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ) на соответствующий финансовый год, выплачивает руководителю учреждения материальную помощь и единовременные денежные поощрения, устанавливает персональные надбавки к должностному окладу за почетное звание, ученую степень, знаки отличия.

Руководителю учреждения за счет субсидий, выделяемой учреждению на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ) на соответствующий финансовый год, а также за счет средств, поступающих в учреждение от приносящей доход деятельности, выплачиваются премии по итогам работы учреждения и премии за выполнение особо важных и сложных заданий.

Размеры материальной помощи, единовременных денежных поощрений, премиальных выплат персональных надбавок к должностному окладу за почетное звание, ученую степень, знаки отличия, а также основания и порядок их установления руководителям учреждений определяются нормативным правовым актом Министерства.

5. Порядок определения стажа педагогической работы

Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка.

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

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

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

6. Другие вопросы.

6.1. Изменение размеров, ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления работником соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания - со дня его присвоения;
- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией федерального органа управления образованием о выдаче диплома;
- при присуждении ученой степени доктора наук - со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией федерального органа управления образованием ученой степени доктора наук.

6.2. При наступлении у работника права на изменение размера ставки заработной платы, оклада (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из более высокого разряда оплаты труда, производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.3. Директор ГБОУ ДО Республики Марий Эл «ДЭБЦ»:

- проверяет документы об образовании и стаже педагогической работы (работы по специальности, в определенной должности) и другие основания, в соответствии с которыми определяются размеры ставок заработной платы, окладов (должностных окладов) педагогических работников, других работников, исчисляют их заработную плату;
- ежегодно на начало учебного года составляет и утверждает на работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу помимо основной работы, тарификационные списки по форме, утвержденной Министерством образования и науки Республики Марий Эл;
- несет ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников образовательного учреждения.

Настоящее Положение является внутренним локальным нормативным актом ГБОУ ДО Республики Марий Эл «ДЭБЦ» и подлежит утверждению на общем собрании трудового коллектива.

В случае принятия новых нормативно-правовых актов, регулирующих сферу оплаты труда работников бюджетных учреждений, отмены или изменения законодательных норм, на основе которых составлено настоящее Положение, в Положение вносятся изменения и оно подлежит утверждению в новой редакции.

**Приложение к Положению «Об оплате и материальном стимулировании труда»
ПОЛОЖЕНИЕ о распределении фонда оплаты труда работников ГБОУ ДО
Республики Марий Эл «ДЭБЦ»**

СОГЛАСОВАНО

Председатель трудового коллектива ГБОУ ДО
Республики Марий Эл «ДЭБЦ»
_____/ Масликова Л.А.

от «01» сентября 2021 г.
Протокол №3

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета
_____/ Нефедова И.А.

«01» сентября 2021 г.

УТВЕРЖДЕНО

Приказом ГБОУ ДО
Республики Марий Эл «ДЭБЦ»

от «01» сентября 2021 г. № 63

**ПОЛОЖЕНИЕ о распределении фонда оплаты труда работников ГБОУ ДО
Республики Марий Эл «ДЭБЦ»**

1. Общие положения.

- 1.1. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников ГБОУ ДО Республики Марий Эл «ДЭБЦ» в повышении качества работы, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей на основе нормативных правовых актов:
- Постановления Правительства Республики Марий Эл от 31 июля 2012г. № 283 «О новой системе оплаты труда работников государственных учреждений Республики Марий Эл, находящихся в ведении Министерства образования и науки Республики Марий Эл»,
 - Постановление Правительства Республики Марий Эл от 27 августа 2013 года № 272 "О внесении изменений в Постановление Правительства Республики Марий Эл от 31 июля 2012 года № 283",
 - Постановление правительства Республики Марий Эл от 20 июня 2014 г. № 313 «О внесении изменений в постановление Правительства Республики Марий Эл от 31 июля 2012 г. № 283»,
 - Постановление Правительства Республики Марий Эл от 21 ноября 2014 года № 601 «О внесении изменения в постановление Правительства Республики Марий Эл от 31 июля 2012 года № 283»,
 - Постановление Правительства Республики Марий Эл от 30 марта 2015 года № 161 «Об изменении и о признании утратившими силу некоторых постановлений Правительства Республики Марий Эл»,
 - Постановление Правительства Республики Марий Эл от 21 июля 2017 г. № 306 «О внесении изменений в некоторые постановления Правительства Республики Марий Эл»,

- Постановление Правительства Республики Марий Эл от 05 октября 2017 г. № 397 «О внесении изменений в постановление Правительства Республики Марий Эл от 31 июля 2012 г. № 283»,
- Постановление Правительства Республики Марий Эл от 31 мая 2018 года № 246 «О внесении изменений в некоторые Постановления Правительства Республики Марий Эл»,
- Постановление Правительства Республики Марий Эл от 19 сентября 2019 г. № 279 «О внесении изменений в некоторые постановления Правительства Республики Марий Эл»,
- Постановление Правительства Республики Марий Эл от 30 сентября 2019 г. № 290 «О повышении размера оплаты труда работников государственных учреждений Республики Марий Эл
- Постановление Правительства Республики Марий Эл №381 от 4 декабря 2019 г.
- Постановление Правительства Республики Марий Эл от 12 сентября 2020 г. № 356 «О повышении размера оплаты труда работников государственных учреждений Республики Марий Эл»,
- Федеральный закон Российской Федерации от 29 декабря 2020 года № 43-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации».
- Постановление Правительства Республики Марий Эл от 01 сентября 2021 года № 347 «О повышении размера оплаты труда работников государственных учреждений Республики Марий Эл».

2. Компенсационные выплаты

- 2.1. Каждый час работы в ночное время (в период с 22.00 до 06.00) оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях – 35% часовой ставки заработной платы, оклада (должностного оклада).
- 2.2. В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается в двойном размере: работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой ставки; работникам, получающим месячный оклад, - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

2.3. За вредные и (или) опасные условия труда может устанавливаться доплата от оклада (ставки) по занимаемой должности в зависимости от занятости работников во вредных условиях в течение рабочего дня в соответствии с Региональным отраслевым соглашением между Марийской республиканской организацией профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, Министерством образования и науки Республики Марий Эл и Объединением работодателей государственных образовательных учреждений Республики Марий Эл на 2018 – 2020 годы и по результатам специальной оценки условий труда. Конкретный размер доплаты работникам определяется пропорционально продолжительности их работы в неблагоприятных условиях труда.

№	Наименование должности (профессии)	виды работ	Доплата
	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	заточка пил, ножей и другого инструмента абразивными кругами сухим способом; ремонт теплопроводов и сооружений тепловых сетей; слесарные и другие работы по обработке оргстекла и пластмасс; ремонт и очистка вентиляционных систем; работа на деревообрабатывающих станках; лакокрасочные работы и полировка мебели и полов.	12%
	Уборщик производственных и служебных помещений	стирка, сушка и глажение спецодежды; работы по хлорированию воды, с приготовлением дезинфицирующих растворов, а также с их применением.	12%
	Рабочий зеленого хозяйства	приготовление растворов, приманок, ядохимикатов, гербицидов; составление растительных земляных смесей, внесение в процессе посадки растительных смесей, стимуляторов роста, органических и минеральных удобрений.	12%
	Рабочий по уходу за животными	Уборка клеток, вольеров и загонов, отжимов и мест скопления навоза; Приготовление кормов и кормовых смесей.	12%
	Подсобный рабочий	Уборка территории от строительных отходов, мусора, листьев, срезанных ветвей, скошенной травы	12%
	Методист, заведующий отделом	Работа за дисплеями ЭВМ	12%
	Педагог дополнительного образования	Работа в соответствии с общей оценкой условий труда	4%
	Специалист по кадрам	Работа за дисплеями ЭВМ	12%
	Все работники	Работа с детьми в полевых условиях с ненормированным рабочим днем в загородных	15% за время

		оздоровительных, спортивных, палаточных лагерях и т.д.	работы
--	--	--	--------

2.4. Доплаты за осуществление неаудиторной деятельности.
Доплаты производятся с учетом объема педагогической работы в соответствии с окладом (ставкой) по занимаемой должности пропорционально нагрузке и отработанному времени, но не более, чем за ставку заработной платы, должностного оклада:
за заведование кабинетами - 5 % от ставки заработной платы, оклада (должностного оклада) по занимаемой должности,
за заведование отделом учебно-опытного участка – 8 % от ставки заработной платы, оклада (должностного оклада) по занимаемой должности.

2.5. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличения объема выполняемых работ, за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников устанавливается приказом руководителя в размере не ниже 30 % от ставки заработной платы, должностного оклада по занимаемой должности.

3. Стимулирующие выплаты.

3.1. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается за работу, направленную на применение в практике передовых методов в организации деятельности учреждения, повышение авторитета и имиджа учреждения в размере до 50% от ставки заработной платы, должностного оклада по занимаемой должности.

3.2. Надбавка за наличие:

- почетного звания «Заслуженный работник образования Республики Марий Эл» - 1000 рублей.
- знаков отличия в сфере образования и науки - нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации», Отличник народного просвещения» -500 руб.
- При наличии двух и более почетных званий устанавливается доплата по максимальному значению соответствующего звания.
- Надбавки за наличие почетного звания могут устанавливаться работникам учреждений, имеющим другие почетные звания Российской Федерации и Республики Марий Эл. при условии соответствия почетного звания профилю учреждения или деятельности работника
- Надбавка устанавливается основным работникам без учета внешних совместителей.
- Надбавка выплачивается пропорционально нагрузке и отработанному времени, но не более, чем за ставку заработной платы, должностного оклада.

3.3. Надбавка за стаж работы:

- от 1 года до 10 лет – до 10 процентов;
- от 10 до 20 лет – до 20 процентов;
- свыше 20 лет – до 30 процентов.

Педагогическим работникам надбавка устанавливается за стаж педагогической работы с учетом объема педагогической работы в соответствии с окладом (ставкой) по занимаемой должности, учебно-вспомогательному и прочему персоналу - за стаж работы в образовательном учреждении в соответствии с окладом (ставкой) по занимаемой должности.

Надбавка устанавливается на учебный год, для вновь принятых педагогических работников - с даты приема и до окончания соответствующего учебного года. Изменение надбавки за стаж работы в течение учебного года не предусмотрено.

Надбавка устанавливается основным работникам без учета внешних и внутренних совместителей пропорционально нагрузке и отработанному времени, но не более, чем за ставку заработной платы, должностного оклада.

3.4. Педагогическим работникам, впервые окончившим образовательные организации высшего образования или профессиональные образовательные организации и заключившим в течение трех лет после окончания образовательной организации высшего образования или профессиональной образовательной организации трудовой договор с учреждением по педагогической специальности (должности), устанавливаются надбавки в размере до 50 процентов от ставки заработной платы, должностного оклада на срок первых трех лет работы с момента окончания образовательной организации высшего образования или профессиональной образовательной организации. Надбавка устанавливается основным работникам без учета внешних и внутренних совместителей пропорционально нагрузке и отработанному времени, но не более, чем за ставку заработной платы, должностного оклада.

3.5. Поощрительные выплаты (премии) по итогам работы.

3.5.1. Распределение премий работникам, выполнившим работу требуемого качества и результативности, производится следующим образом:

- 1) Распределение осуществляется ежемесячно директором по согласованию с представительным органом работников учреждения. Расчет поощрительных выплат по результатам труда (премии), производится от ставки на количество набранных баллов. Стимулирующие выплаты выплачиваются за фактически отработанное время, но не более, чем за ставку заработной платы, должностного оклада.
- 2) Размер и количество премий, выплачиваемых конкретному работнику ГБОУ ДО Республики Марий Эл «ДЭБЦ», максимальным пределом не ограничиваются.
- 3) Директор на основании информации о показателях работы каждого работника (приложение к настоящему положению) распределяет премию и представляет на согласование комиссии по оценке эффективности труда сотрудников в виде таблицы, в которой отражены баллы каждого работника и сумма премии. Комиссия принимает решение о согласовании размера премии открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии. Решение комиссии по премированию оформляется протоколом.
- 4) На основании протокола руководитель издает приказ о премировании.

3.6. При наличии экономии ФОТ (фонда оплаты труда) работникам может быть оказана материальная помощь в случае тяжелых непредвиденных обстоятельств. Работнику может выплачиваться материальная помощь в связи с отпуском, смертью родственников и близких, для поправки здоровья, компенсации урона в результате чрезвычайных обстоятельств, и т.д. Материальная помощь предоставляется по заявлению сотрудника. Возможность выплаты материальной помощи и ее размер определяет руководитель учреждения. Предельный размер материальной помощи и количество выплат в год не ограничивается.

3.7. Работникам ГБОУ ДО Республики Марий Эл «ДЭБЦ», если их начисленная заработная плата за полностью отработанный месяц меньше установленного законодательством минимального размера оплаты труда, устанавливается доплата, равная разнице между минимальной заработной платой и начисленной. В случае,

если работник работает не на полную ставку, доплата устанавливается как разница между производением минимальной оплатой труда на долю ставки, на которую принят данный работник и начисленной заработной платой данному работнику.

3.8. Распределение премий и иных поощрительных выплат работникам, выполнившим работу требуемого качества и результативности, определяется по формуле:

$$Si = S \times Bi \times Ci / (B1 \times C1 + \dots + Bn \times Cn), \text{ где:}$$

- Si - сумма средств из стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения, причитающаяся i -му работнику, выполнившему работу требуемого качества и результативности в отчетном периоде;
- S - общий объем средств, предусмотренный на стимулирующую часть фонда оплаты труда, подлежащий распределению в отчетном периоде;
- Bi - балльная оценка выполненной работы i -м работником по системе показателей качества;
- Ci - ставка (оклад) i -ого работника по занимаемой должности;
- N - количество работников, выполнивших работу требуемого качества и результативности в отчетном периоде.

3.9. Порядок премирования руководящих работников.

- 1) Министерство в пределах субсидий, выделяемой учреждению на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ) на соответствующий финансовый год, выплачивает руководителю учреждения материальную помощь и единовременные денежные поощрения, устанавливает персональные надбавки к должностному окладу за почетное звание, ученую степень, знаки отличия.

Руководителю учреждения за счет субсидий, выделяемой учреждению на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ) на соответствующий финансовый год, а также за счет средств, поступающих в учреждение от приносящей доход деятельности, выплачиваются премии по итогам работы учреждения и премии за выполнение особо важных и сложных заданий.

Размеры материальной помощи, единовременных денежных поощрений, премиальных выплат персональным надбавок к должностному окладу за почетное звание, ученую степень, знаки отличия, а также основания и порядок их установления руководителям учреждений определяются нормативным правовым актом Министерства.

- 2) Премирование заместителей директора и главного бухгалтера производится по приказу директора с учетом мнения представительного органа работников, в случае отсутствия административных взысканий. Премия выплачивается в размере суммы доплаты, установленной в приложении, при этом общая заработная плата заместителей директора и главного бухгалтера должна быть не менее чем на 10 процентов ниже общей заработной платы директора учреждения.
- 3) За большой личный вклад в достижения высоких результатов своей деятельности, за высокий профессионализм, а также за проведение мероприятий, направленных на развитие и совершенствование учреждения и системы образования в целом, дополнительно единовременно может производиться премирование по приказу директора с учетом мнения представительного органа учреждения в размере до двух

3.10. Порядок премирования иных работников.

- 1) Премирование иных работников производится руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников учреждения по результатам работы:
 - за своевременное и качественное выполнение должностных обязанностей по итогам работы за месяц /в размере не более двух должностных окладов/;
 - за добросовестное исполнение должностных обязанностей по итогам работы за квартал, полугодие /в размере не более двух должностных окладов/;
 - за выполнение) особо сложных и важных заданий /в размере не более двух должностных окладов/;
 - за добросовестное и качественное выполнение должностных обязанностей по итогам календарного года/в размере не более двух должностных окладов/.
- 2) При определении размера премий работников учитывается:
 - успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
 - инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
 - качественное выполнение функциональных обязанностей, а также личный вклад в общественную деятельность учреждения;
 - выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
 - участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.
- 3) Конкретный размер премии работникам определяется в соответствии с личным вкладом каждого работника в общие результаты.

3.11. При наличии экономии по фонду оплаты труда работникам могут быть выплачены единовременные денежные вознаграждения:

- в связи с государственными и профессиональными праздниками, знаменательными датами за счет бюджетных средств и средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности;
- по случаю персональных юбилейных дат;
- при выходе на пенсию.

Их размер определяется приказом директора с учетом мнения представительного органа работников учреждения в размере не более двух должностных окладов.

4. Другие вопросы

- 4.5. Работодатель имеет право обращаться с ходатайством в Министерство образования и науки Республики Марий Эл о направлении средств, полученных от реализации мероприятий по оптимизации бюджетных расходов, в рамках утвержденной сметы расходов на увеличение фонда оплаты труда образовательного учреждения в размерах, не превышающих 10 процентов годового фонда оплаты труда.
- 4.6. Экономия средств по оплате труда; направляется на дополнительные стимулирующие выплаты за результативность и качество предоставляемых образовательных услуг, премирование и оказание материальной помощи.
- 4.7. Виды, размеры и условия установления компенсационных и стимулирующих выплат пересматриваются ежегодно перед началом нового учебного года.
- 4.8. Компенсационные и стимулирующие выплаты, установленные работнику на учебный год по тарификации и другие могут быть отменены или уменьшены в связи:

- невыполнением либо снятием возложенных на работника неаудиторных (дополнительных) обязанностей;
 - с ухудшением качества этой работы, подтвержденного документально в установленном порядке.
- 4.9. Стимулирующие и компенсационные выплаты за невыполнение неаудиторной (дополнительной) работы снимаются (изменяются) приказом директора образовательного учреждения с учетом мнения представительного органа работников.
- 4.10. О снятии (изменении размера) выплат, установленных на учебный год директор учреждения письменно уведомляет работника не позднее, чем за два месяца (ст. 74 ТК РФ).

5. Заключительная часть

5.5. ГБОУ ДО Республики Марий Эл «ДЭБЦ» имеет право дополнять и изменять отдельные статьи данного положения, а так же вводить не предусмотренные в нем системы и формы оплаты труда, не противоречащие действующему законодательству с одновременным внесением изменений в Положение.

**Приложение к ПОЛОЖЕНИЮ о распределении фонда оплаты труда работников
ГБОУ ДО Республики Марий Эл «ДЭБЦ» Показатели качества результатов труда
руководящих, педагогических и иных работников для распределения
поощрительных выплат из стимулирующего фонда оплаты труда**

СОГЛАСОВАНО

Председатель трудового коллектива
ГБОУ ДО Республики Марий Эл «ДЭБЦ»

 / Масликова Л.А.

от «01» сентября 2021 г.

Протокол № 3 от «01» сентября 2021 г.

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета

 Исфедова И.А.

«01» сентября 2021 г.



УТВЕРЖДЕНО

Приказом ГБОУ ДО

Республики Марий Эл «ДЭБЦ»

от «01» сентября 2021 г. № 63

**Показатели качества результатов труда руководящих, педагогических и иных
работников для распределения поощрительных выплат из стимулирующего фонда
оплаты труда**

	Критерии оценки	Шкала баллов, макс
по должности заместитель директора учебно-методической деятельности	Высокий уровень организации аттестации педагогических работников	5
	Своевременное и качественное представление отчетности	5
	Высокий уровень организации и контроля информационного обеспечения деятельности Центра	5
	Качественное ведение документации	10
	Высокий уровень организации и контроля учебно-воспитательного процесса	10
	Высокий уровень организации и контроля методической деятельности по программно-методическому обеспечению образовательной деятельности	10
	Высокий уровень организации и контроля методической деятельности по научно-методическому обеспечению образовательной деятельности	10
	Высокий уровень организации и контроля методической деятельности по повышению профессионального уровня педагогических работников	5
	Высокий уровень организации и контроля деятельности на учебно-опытном участке	10
	Качественная организация работы общественных органов управления работой	10
	Высокий уровень организации деятельности по развитию дополнительного экологического образования в республике	10
	Высокий уровень организации республиканских мероприятий	10
Итого:		100
по должности заместитель директора	Своевременное и качественное представление отчетности	5
	Высокий уровень организации и контроля информационного обеспечения деятельности Центра	5

административно-хозяйственной деятельности	Качественное ведение документации	10
	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях	10
	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	10
	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ и другие	10
	Высокий уровень организации и контроля деятельности на учебно-опытном участке	10
	Качественная организация работы общественных органов управления работой	10
	Высокий уровень организации республиканских мероприятий	10
	Высокий уровень организации и контроля кадровой и архивной службы	20
Итого:		100
по должности главный бухгалтер	Своевременное и качественное предоставление отчетности	30
	Разработка новых программ, положений, подготовка экономических расчетов	10
	Качественное ведение документации	30
	Использование и освоение новых информационных технологий в работе	10
	Высокий уровень организации и контроля информационного обеспечения деятельности Центра	5
	Высокий уровень организации республиканских мероприятий	5
	Высокий уровень организации и контроля деятельности на учебно-опытном участке	10
Итого:		100
по должности заведующий отделом	Высокий уровень организации аттестации педагогических работников	5
	Своевременное и качественное представление отчетности	5
	Высокий уровень организации и контроля информационного обеспечения деятельности Центра	5
	Качественное ведение документации	10
	Высокий уровень организации и контроля учебно-воспитательного процесса	10
	Высокий уровень организации и контроля методической деятельности по программно-методическому обеспечению образовательной деятельности	10
	Высокий уровень организации методической деятельности по научно-методическому обеспечению образовательной деятельности	10
	Высокий уровень организации методической деятельности по повышению профессионального уровня педагогических работников	5
	Высокий уровень организации деятельности на учебно-опытном участке	10
	Качественная организация работы общественных органов управления работой	10
	Высокий уровень организации деятельности по развитию дополнительного экологического образования в республике	10
	Высокий уровень организации республиканских мероприятий	10
Итого:		100
по должности методист	Своевременное и качественное представление отчетности	5
	Высокий уровень организации и контроля информационного обеспечения деятельности Центра	5
	Качественное ведение документации	10
	Высокий уровень организации учебно-воспитательного процесса	10

	Высокий уровень организации методической деятельности по программно-методическому обеспечению образовательной деятельности	10	
	Высокий уровень организации методической деятельности по научно-методическому обеспечению образовательной деятельности	10	
	Высокий уровень организации методической деятельности по повышению профессионального уровня педагогических работников	10	
	Высокий уровень организации деятельности на учебно-опытном участке	10	
	Качественная организация работы общественных органов управления работой	10	
	Высокий уровень организации деятельности по развитию дополнительного экологического образования в республике	10	
	Высокий уровень организации республиканских мероприятий	10	
Итого:		100	
по должностям учебно-вспомогательного персонала (специалист по кадрам, электроник)	Своевременное и качественное предоставление отчетности	30	
	Разработка новых программ, положений, подготовка экономических расчетов	10	
	Качественное ведение документации	30	
	Использование и освоение новых информационных технологий в работе	10	
	Высокий уровень организации и контроля информационного обеспечения деятельности Центра	5	
	Высокий уровень организации республиканских мероприятий	5	
	Высокий уровень организации деятельности на учебно-опытном участке	10	
Итого:		100	
по должностям обслуживающего персонала (уборщик производственных и служебных помещений, рабочий зеленого хозяйства, рабочий по уходу за животными, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, сторож, подсобный рабочий)	Содержание участка в соответствие, с требованиями СанПиН. качественная уборка помещений	20	
	Высокий уровень исполнительской дисциплины, выполнение административных поручений	20	
	Отсутствие замечаний, дисциплинарных, административных взысканий	10	
	Отсутствие замечаний внешних проверок (Госпожнадзора, Роспотребнадзора)	20	
	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	20	
	Проведение генеральных уборок еженедельно	4	
	Высокий уровень организации деятельности в уголке живой природы	2	
	Высокий уровень организации деятельности на учебно-опытном участке	3	
	Высокий уровень организации деятельности в зимнем саду	1	
Итого:		100	
по должности педагог дополнительного образования	Обеспечение высокого уровня организации учебно-воспитательного процесса	Сохранение контингента обучающихся в течение учебного года (более 80% от первоначального набора)	5
		организация и проведение мониторинга индивидуальных достижений обучающихся	5
		организация культурно-досуговой деятельности обучающихся (учебные выезды,	5

по должности педагог дополнительного образования		экскурсии)	
		удовлетворенность детей и родителей (законных представителей) условиями и качеством реализации дополнительных общеобразовательных программ (по итогам проведенных независимых опросов, анкетирования)	
		успешное освоение обучающимися дополнительных общеобразовательных программ (по итогам начального, промежуточного и итогового контроля)	5
	Обеспечение высокого уровня профессионального уровня профессионального мастерства	участие обучающихся в мероприятиях различного уровня (городского, республиканского, межрегионального, всероссийского, международного)	5
		владение информационно-коммуникационными компетенциями	5
		высокий уровень организации деятельности на учебно-опытном участке	5
		высокий уровень организации республиканских мероприятий	5
		осуществление сетевого партнерства в реализации дополнительных образовательных программ	5
		Развитие учебно-методического комплекса (разработка дидактических материалов, наглядных пособий, методических материалов образовательной программы детского объединения педагога)	5
		участие в научно-методической деятельности	5
	Обеспечение доступности качественного образования	реализация программ (проектов, мероприятий) поддержки обучающихся, проявляющих выдающиеся способности в обучении	5
		Реализация программ для обучающихся с особыми потребностями в образовании (дети-инвалиды, дети с ограниченными возможностями здоровья, дети-сироты, дети, находящиеся в трудной жизненной ситуации, дети «группы риска»)	10
	Информационная открытость	ведение рубрики на сайте	5
	Сохранение здоровья обучающихся	Использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий	5
		отсутствие фактов травматизма (закрепленных по отчетности)	5
	Взаимодействие с родителями обучающихся	Организация и проведение собраний, встреч с родителями	5
		планирование и реализация плана совместных мероприятий	5
	Итого:		100