РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА ТАМБОВА
КОМИТЕТ КУЛЬТУРЫ

Муниципальное бюджетное образовательное учреждение
дополнительного образования «Детская художественная школа № 2
прикладного и декоративного искусства имени В.Д. Поленова»

СОГЛАСОВАНО
с председателем
профсоюзной организации
_____ Д.А. Дубовицкая
Протокол № 60
от «24» сентября 2024 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор
МБОУ ДО «ДХШ № 2 ПДИ
имени В.Д. Поленова»
_____ М.В. Никольский

Приказ № 02-03/48 от «24» сентября 2024 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
«Об оплате труда работников
Муниципального бюджетного образовательного учреждения
дополнительного образования
«Детская художественная школа №2
прикладного и декоративного искусства
имени В.Д. Поленова»

Утверждено на общем собрании
Трудового коллектива 24.09.2024г.

Тамбов, 2024

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников МБОУ ДО «ДХШ № 2 ПДИ имени В.Д. Поленова» (далее – Положение) разработано в соответствии с решениями Тамбовской городской Думы от 26.06.2019г. №1097 «О Положении «Об определении размеров и условий оплаты труда работников муниципальных учреждений округа - город Тамбов», постановлением администрации города Тамбова от 24.09.2024г. №7628 «Об утверждении Примерного положения «Об оплате труда работников муниципальных учреждений подведомственных комитету образования администрации города Тамбова Тамбовской области, управлению дошкольного образования администрации города Тамбова Тамбовской области, комитету культуры администрации города Тамбова Тамбовкой области, комитету социальной политики администрации города Тамбова Тамбовской области» и признании утратившим силу отдельных решений Тамбовской городской Думы Тамбовской области .

1.2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников МБОУ ДО «ДХШ № 2 ПДИ имени В.Д. Поленова» (далее - учреждение).

1.3. Настоящее Положение включает в себя:

- размеры минимальных окладов (должностных окладов), минимальных ставок заработной платы работников по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням;
- повышающие коэффициенты, условия их установления, начисления;
- перечень видов выплат компенсационного характера, условия их установления;
- выплаты стимулирующего характера, премирование работников учреждения, условия их установления и выплаты;
- выплаты социального характера, основные условия их установления и начисления;
- условия оплаты труда заместителей руководителей учреждения;
- особенности оплаты труда педагогических работников учреждения;
- определение фонда оплаты труда.

1.4. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается в соответствии с трудовым законодательством, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, правовыми актами органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением, а также с учетом мнения выборного органа профсоюзной организации.

Условия оплаты труда, включая размер окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням, повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, премии, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.5. На работников, работающих на условиях внутреннего или внешнего совместительства, срочного трудового договора, условия оплаты труда, установленные для работников учреждения, распространяются в полном объеме.

Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Определение размеров заработной платы по основной должности, рабочей профессии и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

1.6. Работникам, полностью отработавшим за месяц норму рабочего времени, выполнившим норму труда (трудовые обязанности) не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством на день начисления заработной платы.

Работникам, не отработавшим полностью месячную норму рабочего времени и (или) не выполнившим нормы труда (трудовые обязанности) в связи с временной нетрудоспособностью; нахождением в ежегодных основных и дополнительных оплачиваемых отпусках, ученических отпусках, отпусках без сохранения заработной платы; работой по гибкому графику; работой на условиях внутреннего и внешнего совместительства; работой на условиях неполного рабочего времени; нахождением в простое не по вине работника; с иными не зависящими от работника причинами, заработная плата выплачивается пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работы.

1.7. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не должна быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения настоящего Положения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

Выплата заработной платы работникам учреждений производится за счет средств субвенции области на финансирование муниципальных общеобразовательных учреждений в части расходов на реализацию ими государственного стандарта общего образования, средств бюджета городского округа - город Тамбов, средств, полученных от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности.

Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается и зависит от его квалификации, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы.

1.8. Установление, начисление и выплата заработной платы и выплат социального характера работникам должна осуществляться в пределах установленного конкретному учреждению фонда оплаты труда.

1.9. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

1.10. Основаниями для начисления заработной платы работникам учреждения являются: трудовой договор, приказы руководителя учреждения о дате начала (прекращения, возобновления) трудовых отношений, об основаниях и о дате начала (прекращения, возобновления) выплаты (выплат) стимулирующего и компенсационного характера, иных единовременных выплат, о размере и периодичности выплат стимулирующего и компенсационного характера, премий, табель учета рабочего времени, выполненная трудовая функция.

2. Порядок и условия оплаты труда работников.

2.1. Размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы работников по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням устанавливаются в следующих размерах:

- по профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих первого уровня» (делопроизводитель, комендант) - 7646 руб.;
- по профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» (секретарь руководителя, художник лаборант) - 8738 руб.;
- по профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности третьего уровня» (юрисконсульт, специалист по кадрам) – 10955 руб.;
- по профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня» (уборщик служебных помещений, уборщик территорий, оператор газовой котельной, гардеробщик, сторож, вахтер) - 7646 руб.;
- по профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня» (водитель, изготовитель художественных изделий из дерева, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, слесарь-сантехник, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования)- 8738 руб.;
- по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников третьего квалификационного уровня (методист) – 10955 руб.;
- по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников четвертого квалификационного уровня (преподаватель) – 10955 руб.;

- по профессиональной квалификационной группе «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена» (библиотекарь) - 10955 руб.;

- для работников образования, не включенных в профессиональные квалификационные группы:

Специалист по охране труда - 10955 руб.;

2.2. Индексация размеров минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням производится на основании постановления администрации города Тамбова Тамбовской области в размерах и в сроки индексации оплаты труда работников государственных учреждений Тамбовской области в соответствии с трудовым законодательством. При индексации размеров минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

2.3. Для работников учреждения предусматривается установление к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности повышающего коэффициента.

Размеры и условия применения повышающего коэффициента приведены в разделе 3 настоящего Положения.

2.4. Для работников учреждения предусматривается установление стимулирующих выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Рекомендуемые размеры и условия установления стимулирующих выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы приведены в разделе 5 настоящего Положения.

Установление стимулирующих выплат осуществляется по решению директора в пределах фонда оплаты труда.

2.5. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные в разделе 4 настоящего Положения.

2.6. Выплаты компенсационного, стимулирующего характера устанавливаются приказом директора к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в процентном отношении или в абсолютных размерах.

3. Предельные размеры, периоды и условия выплаты повышающих коэффициентов

3.1. Размеры, периоды и условия выплаты повышающего коэффициента к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы устанавливаются работодателем по занимаемой должности работнику.

Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не должен превышать 0,2.

3.2. Установление и выплата повышающих коэффициентов, предусмотренным пунктом 3.1 настоящего Положения, определяются в процентном отношении к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников, и не образуют новый оклад (должностной оклад), новую ставку заработной платы или в абсолютном размере, производятся в пределах фонда оплаты труда.

4. Выплаты компенсационного характера, условия их установления

4.1. Для работников учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

4.1.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

4.1.2. Выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), - в соответствии со статьей 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.1.3. Доплата за совмещение профессий, (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.1.4. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.1.5. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.1.6. Доплата за увеличение объема работы, связанной с образовательным процессом и не входящей в трудовые обязанности по своей основной работе, обусловленной трудовым договором:

- выполнение функций классного руководителя - до 0,20;

- заведование учебными кабинетами (отделами, лабораториями, музеями) - до 0,10;

- руководство методическими объединениями, цикловыми предметными комиссиями, учебными мастерскими - до 0,15;

- другая дополнительная работа – до 0,5

4.1.7. Доплата за работу в ночное время в размере 35% за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.1.8. Оплата сверхурочной работы производится в соответствии со статей 152 Трудового кодекса Российской Федерации. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течении двух дней подряд и 120 часов в год. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.1.9. Оплата за работу в выходной и нерабочий праздничный день производится не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;

- работникам, получающим оклад (должностной оклад) доплата производится в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада) с учетом всех повышающих коэффициентов, стимулирующих и компенсационных выплат, премий за фактически отработанные в выходные и нерабочие праздничные дни, часы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее чем 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.

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

4.1.10. Выплаты за особенности работы в образовательных организациях:

- связанные с организацией и осуществлением образовательной деятельности по адаптированным основным образовательным программам в

классах (группах) для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья – в соответствии с постановлением администрации города Тамбова Тамбовской области - до 0.3;

- педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим индивидуальное обучение на дому детей, нуждающихся в длительном лечении, а также детей – инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные организации (в том числе с применением электронного обучения и/или дистанционных образовательных технологий) - до 0,5;

- педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим индивидуальное или групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в медицинской организации - до 0,5.

4.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются настоящим Положением в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентном отношении или в абсолютных размерах. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

Педагогическим работникам отдельные выплаты компенсационного характера могут быть установлены к ставке заработной платы с учетом фактического объема их педагогической работы, либо фактического объема учебной нагрузки (учебно-тренировочной нагрузки).

4.4. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников и настоящим Положением.

5. Выплаты стимулирующего характера, премирование работников учреждений, условия их установления

5.1. Для работников учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы – до 600%;

- за качество выполняемых работ – до 50%;

Выплата за качество выполняемых работ устанавливается с целью мотивации работников учреждения к повышению качества выполняемых работ, услуг и уровня квалификации.

Размеры и условия выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются:

а) работникам за наличие почетного звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, название которых начинается со слов «Заслуженный», «Народный», «Мастер», «Мастер спорта», «Отличник», «Почетный работник», «Гроссмейстер по шахматам (шашкам)» либо награжденными орденами и медалями – в размере до 20%.

Выплата за почетные звания (ордена, медали) устанавливается при условии соответствия почетного звания (ордена, медали) профилю учреждения либо занимаемой должности.

При наличии у работника нескольких почетных званий (орденов, медалей) выплата применяется по одному из оснований;

б) лицам, имеющим ученую степень, соответствующую профилю учреждения либо занимаемой должности:

-кандидата наук – в размере до 10%;

-доктора наук – в размере до 20%.

При присуждении ученой степени кандидата наук размер выплаты устанавливается со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией о выдаче диплома кандидата наук и выплачивается на основании данного документа и приказа руководителя.

При присуждении ученой степени доктора наук размер выплаты устанавливается со дня принятия решения о присуждении ученой степени доктора наук Высшей аттестационной комиссией и выплачивается на основании данного документа и приказа руководителя;

- молодым специалистам, осуществляющим педагогическую деятельность – до 30 %;

- за выслугу лет – до 40 %;

- единовременная премия за выполнение особо важных и срочных работ – до 200%;

- премии по итогам работы (за месяц, квартал, год) – до 300%;

- выплата за наличие первой квалификационной категории – до 20%;

- выплата за наличие высшей квалификационной категории – до 30%;

-выплата за наличие квалификационной категории «педагог-методист», «педагог-наставник» - от 100 %;

Порядок, условия, периодичность выплат стимулирующего характера определяется настоящим Положением. Конкретные размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников или в абсолютных размерах.

5.2. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются в размере до 600% от должностного оклада. Критерии для определения размера стимулирующих выплат изложены в приложении №1 к настоящему Положению.

Выплата стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается ежемесячно, по итогам отчетного периода.

5.3. Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ устанавливаются в размере до 50% от должностного оклада. Размеры для определения уровня квалификации стимулирующих выплат изложены в п.5.1 к настоящему Положению.

5.4. Работникам учреждения из числа педагогических работников, в соответствии с нормативными правовыми актами Тамбовской области отнесенным к молодым специалистам, устанавливаются выплаты стимулирующего характера в размере 30% от должностного оклада.

5.5. Надбавка за выслугу лет:

Надбавка за выслугу лет осуществляется всем работникам.

Размеры надбавки:

Стаж работы	Рекомендуемые размеры выплаты (%)
от 1 года до 2 лет	до 10
от 2 до 5 лет	до 20
от 5 до 10 лет	до 25
от 10 до 15 лет	до 30
от 15 и более	до 40

Для педагогических работников учитывается стаж педагогической работы, для других работников стаж по должности. В стаж работы, дающий право на получение надбавки, засчитывается стаж работы, как по основному месту работы, так и по совместительству на педагогических должностях, иные периоды, засчитываемые в стаж работы в соответствии с действующим законодательством.

При определении стажа по должности в учреждении учитывается время работы во всех организациях, независимо от ведомственной подчиненности и организационно-правовой формы.

При подсчете стажа работы по должности периоды работы суммируются. Основным документом, подтверждающим стаж работы по должности для установления выплаты за выслугу лет, является трудовая книжка (электронная трудовая книжка), справка с места работы о наличии стажа.

В случае если у работника право на назначение или изменение надбавки за выслугу лет наступило в период его пребывания в ежегодном основном и дополнительном оплачиваемых отпусках, в отпуске без сохранения заработной платы, а также в период его временной нетрудоспособности, исполнения им государственных обязанностей, при повышении квалификации с сохранением

среднего заработка по месту основной работы, выплата надбавки в новом размере производится после окончания соответствующего отпуска, временной нетрудоспособности, исполнения им государственных обязанностей, повышения квалификации.

5.6. Выплата единовременных премий работникам учреждения за выполнение особо важных и срочных работ осуществляется по итогам их выполнения в размере – до 200 % от должностного оклада. Критерии для определения размера выплат изложены в приложении №2 к настоящему Положению.

5.7. Работникам учреждения выплачивается единовременная премия по итогам работы (за месяц, квартал, год) до 300% от должностного оклада. Критерии учитываемые при определении размера премии за месяц, квартал, год изложены в приложении №3 к настоящему Положению.

5.8. Работникам учреждения из числа педагогических работников, в соответствии с нормативными правовыми актами Тамбовской области устанавливаются выплаты стимулирующего характера от должностного оклада в размере:

- за наличие первой квалификационной категории – до 20%;
- за наличие высшей квалификационной категории – до 30%;
-за наличие квалификационной категории «педагог-методист», «педагог-наставник» - от 100 %.

5.9. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в трудовом договоре в пределах фонда оплаты труда. Установление объема выплат стимулирующего характера работникам учреждений осуществляется после определения суммы средств, требуемых для выплаты работникам и руководителю учреждения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, повышающих коэффициентов в соответствии с п. 3 настоящего Положения, компенсационных выплат.

Конкретные размеры стимулирующих выплат устанавливаются на основании решения комиссии по оплате труда работников учреждения и утверждаются приказом директора.

5.10. Работникам учреждения выплаты стимулирующего характера не выплачивается в случаях:

- наличие у работника учреждения дисциплинарного взыскания в соответствии со ст.192 Трудового кодекса Российской Федерации;
-наличие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) учащихся;
- наличие случаев травматизма учащихся;
- временной нетрудоспособности;
- нахождение в очередном отпуске.

6. Выплаты социального характера, основные условия их установления и начисления

6.1. Для работников учреждений устанавливаются следующие обязательные выплаты социального характера:

6.1.1. Выходное пособие при расторжении трудового договора в соответствии со ст. 178 Трудового кодекса Российской Федерации, выходное пособие в случае прекращения трудового договора вследствие нарушения правил заключения трудового договора не по вине работника (ст. 84 Трудового кодекса Российской Федерации).

6.1.2. Суммы, начисленные при увольнении работникам на период трудоустройства в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения в соответствии с абзацем первым статьи 178 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.1.3. Дополнительная компенсация работникам при расторжении трудового договора с письменного согласия работника до истечения срока предупреждения о предстоящей ликвидации организации, начисляемая в соответствии со ст. 180 Трудового кодекса Российской Федерации. Компенсация работникам при расторжении трудового договора в связи со сменой собственника учреждения в соответствии со ст. 181 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.1.4. Денежная компенсация за несвоевременную выплату заработной платы, отпускных, расчета при увольнении и других выплат, причитающихся работнику от работодателя, предусмотренная статьей 236 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.2. Для работников учреждения в дополнение к социальным выплатам, указанным в пункте 6.1 настоящего Положения, может выплачиваться материальная помощь, представленная отдельным работникам по семейным обстоятельствам, на медикаменты, погребение, в связи с юбилейными датами за многолетний и добросовестный труд и прочее.

6.3. Выплаты социального характера не являются вознаграждением за труд, направлены на соблюдение прав работников, установленных трудовым законодательством при расторжении трудовых отношений по инициативе работодателя и при других условиях, предоставление компенсации затрат работников, связанных с обучением, оздоровлением, повышением их уровня жизни, и выплачиваются в пределах фонда оплаты труда.

6.4. Порядок расчета и определение размеров выплат социального характера, указанных в пункте 6.1 настоящего Примерного положения, осуществляются работодателем в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

7. Условия оплаты труда заместителей руководителя учреждения

7.1. Оплата труда заместителей руководителя учреждения устанавливается на учебный год и включает в себя должностной оклад, повышающие

коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера (в том числе премии).

7.2. Должностные оклады заместителей руководителей учреждений устанавливаются работодателем на 20% ниже должностного оклада руководителя в фиксированном размере и вносятся в трудовой договор.

7.3. Заместителям руководителя учреждения выплачиваются выплаты стимулирующего характера в порядке и на условиях, определенных для работников учреждения.

Перечень выплат стимулирующего характера:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы – до 600%;

выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет – до 40%.

Выплаты стимулирующего характера могут выплачиваться заместителям учреждения по решению работодателя в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников.

7.4. Заместителям руководителей разрешается вести в учреждениях, в штате которых они состоят, педагогическую работу в пределах рабочего времени по основной должности.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом объема педагогической работы в процентном отношении или в абсолютных размерах.

8. Особенности оплаты труда педагогических и иных работников учреждений

8.1. В соответствии со статьей 333 Трудового кодекса Российской Федерации педагогическим работникам образовательных учреждений установлена сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю.

8.2. Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени.

8.3. Объем преподавательской (учебной) работы преподавателей образовательных учреждений устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном образовательном учреждении.

Конкретный расчет рабочего времени, направленного на осуществление воспитательной, а также другой педагогической работы, предусмотренной должностными обязанностями и режимом рабочего времени, определяется образовательным учреждением самостоятельно с учетом специфики его деятельности и фиксируется в индивидуальных планах работы.

Учебная нагрузка на общевыходные и праздничные дни не планируется.

Учебная нагрузка на учебный год педагогических работников, осуществляющих свою деятельность в соответствии с учебными планами максимальными размерами не ограничивается.

Преподавателям, поступившим на работу до начала учебного года, заработная плата выплачивается из расчета установленной соответственно преподавателю ставки заработной платы.

Учебная нагрузка преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, при распределении ее на очередной учебный год устанавливается на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим преподавателям на период нахождения в этом отпуске.

8.4. Право распределять преподавательскую (учебную) работу предоставлено руководителю образовательного учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, иного представительного органа работников, который несет ответственность за ее реальность и выполнение каждым работником.

При установлении преподавательской (учебной) работы на новый учебный год учителям и преподавателям образовательных учреждений, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, сохраняется, как правило, ее объем и преемственность преподавания предметов в классах (группах). Объем преподавательской (учебной) работы не может быть уменьшен на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества классов (групп), учащихся и часов по учебным планам и программам.

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

Изменение объема преподавательской (учебной) работы устанавливается с письменного согласия работника.

8.5. Часы преподавательской (учебной) работы определяются в астрономических часах и включают проводимые уроки (учебные занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся, в том числе «динамический час» для обучающихся отделения общего художественного образования. При этом количеству часов установленной урочной работы (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 урочной работы регулируется расписанием учебных занятий.

При проведении спаренных учебных занятий неустановленные перерывы могут суммироваться и использоваться для выполнения другой педагогической

работы в порядке, предусмотренном правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения.

8.6. В случае если педагогическим работникам, с их согласия, установлены часы преподавательской (учебной) работы менее нормы, оплата их труда осуществляется пропорционально отработанному времени с учетом часов преподавательской (учебной) работы, а также другой педагогической работы, предусмотренной должностными обязанностями и режимом рабочего времени.

8.7. В случаях, если педагогическим работникам, с их согласия, установлены часы преподавательской (учебной) работы более нормы им устанавливается доплата за расширение зон обслуживания или увеличение объема работы по соглашению сторон в соответствии со ст. 151 Трудового кодекса Российской Федерации. Рекомендуется устанавливать доплату не ниже суммы, полученной путем деления базового оклада (должностного оклада) на норму часов педагогической работы за ставку заработной платы по соответствующей должности и умножения на количество дополнительных часов, с учетом стимулирующих выплат за фактический объем дополнительной работы.

9. Порядок расчета количества рабочих часов и исчисления размера оплаты за один час

9.1. Почасовая оплата труда преподавателей и других педагогических работников образовательных учреждений применяется:

- при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в т.ч. из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;
- при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год;
- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

9.2. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов.

9.3. Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по шестидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 6 (количество рабочих дней), а затем на 12 (количество месяцев в году).

9.4. Оплата труда за замещение отсутствующего преподавателя, если оно осуществлялась свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

10. Определение фонда оплаты труда учреждения

10.1. Фонд оплаты труда учреждения формируется на календарный год за счет средств бюджета городского округа – город Тамбов, межбюджетных трансфертов, представляемых из вышестоящего бюджета, средств, полученных от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности, предусмотренных на оплату труда работников.

Приложение №1
к Положению об оплате труда
работников муниципального
бюджетного образовательного
учреждения дополнительного
образования «Детская
художественная школа № 2
прикладного и декоративного искусства
имени В.Д. Поленова

КРИТЕРИИ
установления выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы

Показатели и критерии эффективности деятельности преподавателя-_____

№	Показатель	Критерий	Значение критерия	Максимальное количество выплаты за единицу (проценты от оклада)	Периодичность выплаты
1.	Интенсивность и высокие результаты работы.	Участие и подготовка в организации и проведении мероприятий для учащихся, в том числе праздников (количество мероприятий).	Документальное подтверждение организации и участия мероприятий за рамками должностных обязанностей преподавателя.	Организация мероприятия. Участие в подготовке или в проведении мероприятия до 120%;	Ежемесячно, по итогам отчетного периода
		Участие в методической, опытно-экспериментальной и инновационной, творческой деятельности преподавателя. Представление результатов исследовательской, экспериментальной, методической и инновационной деятельности преподавателя на мероприятиях (семинары, конференции) международного, всероссийского, регионального уровня и уровня образовательной организации. Участие в выставках.	Документальной подтверждение участия и достижений в мероприятиях соответствующего уровня в статусе докладчика или участника.	В статусе докладчика: Международный уровень = 120%; Всероссийский уровень = 100%; Областной уровень = 80%; Городской уровень = 60%; Школьный уровень = 40%; При статусе участника мероприятия любого уровня = 20%;	Ежемесячно, по итогам отчетного периода
		Распространение педагогического опыта (проведение мастер-классов, семинаров, статьи в СМИ, публикации в сети Интернет, сборниках и т.д.).	Документально подтвержденные данные о проведенном мероприятии, публикации (титульный лист, содержание, скриншот, интернет-адрес)	Мастер-класс, открытое мероприятие городского уровня = 120%; Публикации в различных изданиях: В печатных изданиях всероссийского, городского уровня = 40%; В сети Интернет (блоги, сайт) = 20%;	Ежемесячно, по итогам отчетного периода
		Эффективность деятельности преподавателя в качестве классного		Своевременно, без замечаний = 120%; Стабильность группы	Ежемесячно, по итогам отчетного периода

		руководителя. Ведение документации (заполнение журналов, ведомостей, личных дел). Сохранность контингента.		= 20%;	
		Подготовка и организация внеурочной работы с обучающимися (посещение выставок).	Доля обучающихся, вовлеченных во внеурочную деятельность.	100%-80% = 120%; 80-50% = 100%; 50%-10% = 80%;	Ежемесячно, по итогам отчетного периода

Показатели и критерии эффективности деятельности методиста-_____

№	Показатель	Критерий	Значение критерия	Максимальное количество выплаты за единицу (проценты от оклада)	Периодичность выплаты
1.	Интенсивность и высокие результаты работы.	Наличие методической продукции, разработанной методистом (программы, планы, сценарии, дидактические материалы и пособия, информационные сборники, методические рекомендации).	Наличие планов и результатов работы.	Максимальное количество = 100%	Ежемесячно, по итогам отчетного периода
		Методическое сопровождение деятельности преподавателей по разработке, корректировке и рецензировании рабочих программ учебных дисциплин.	Наличие планов и результатов работы.	Максимальное количество = 30%	Ежемесячно, по итогам отчетного периода
		Организация и руководство деятельностью учебно-методических семинаров, мастер-классов, круглых столов, научно-практических конференций и т.п.	Наличие планов и результатов работы.	Максимальное количество = 90%	Ежемесячно, по итогам отчетного периода
		Участие в разработке, корректировке и рецензировании дополнительных программ.	Наличие планов и результатов работы.	Максимальное количество = 60%	Ежемесячно, по итогам отчетного периода
		Организация и проведение олимпиад, конкурсов, выставок и мероприятий.	Документальное подтверждение участия в олимпиаде, конкурсах, выставках и мероприятиях в статусе докладчика или участника.	Максимальное количество = 60%	Ежемесячно, по итогам отчетного периода
		Сопровождение педагогических работников при подготовке к аттестации.	Соотношение количества педагогических работников, подтвердивших категорию, к общему числу подавших заявление на аттестацию.	100%-60 % от 99%до 80%-40%	Ежемесячно, по итогам отчетного периода

		Обобщение и распространение передового педагогического опыта, включая индивидуальный опыт преподавателей (за последние 3 года).	Выступления на конференциях и иных мероприятиях. Документально подтвержденные данные о проведенном мероприятии, организации события.	Международный уровень = 100 % Региональный или всероссийский уровень = 80 % Областной уровень = 60 % Городской уровень 40 %;	Ежемесячно, по итогам отчетного периода
		Научно-педагогические и методические публикации в изданиях различного уровня.	Документальное подтверждение участия и достигнутых результатов в мероприятиях соответствующего уровня.	Максимальное количество = 40 %	Ежемесячно, по итогам отчетного периода
		Участие в конференциях различного уровня.	Документальное подтверждение участия в конференции в статусе докладчика или участника.	Максимальное количество = 20 %	Ежемесячно, по итогам отчетного периода

Показатели и критерии эффективности деятельности заместителя директора по воспитательной работе-_____

№	Показатель	Критерий	Значение критерия	Максимальное количество выплаты за единицу (проценты от оклада)	Периодичность выплаты
1.	Интенсивность и высокие результаты работы.	Результативность внеурочной деятельности.	Достижения учащихся в конкурсах, выставках, олимпиадах.	Школьный уровень = 6%; Городской уровень = 10%; Областной уровень = 16%; Всероссийский уровень = 24%; Международный уровень = 30%.	Ежемесячно, по итогам отчетного периода
		Эффективность управленческой деятельности.	Организация и контроль воспитательного процесса (деятельность привела к качественным изменениям в содержании, организации и результативности работы ДХШ).	Максимальное количество =40%.	Ежемесячно, по итогам отчетного периода
		Профессиональные достижения педагогов.	Организация работы педагогического коллектива по формированию духовно--нравственных качеств личности, национального самосознания. Подготовка и участие педагогов в профессиональных конкурсах.	Максимальное количество =30%. Международный уровень = 30%; Всероссийский уровень = 24%; Областной уровень = 20%; Городской уровень = 16%; Школьный уровень = 10%.	Ежемесячно, по итогам отчетного периода Единовременно, по факту участия

			Подготовка и проведение семинаров, конференций и т.д.	На международном уровне = 20%; На всероссийском уровне = 16%; На областном уровне = 12%; На городском уровне = 10%; На школьном уровне = 8%.	Ежемесячно, по итогам отчетного периода
			Демонстрация достижений педагогов через систему мастер-классов, публикаций.	Максимальное количество =30%	Ежемесячно, по итогам отчетного периода
		Признание высоких профессиональных достижений заместителя руководителя.	Результативность презентации собственной педагогической деятельности.	*Всероссийский уровень*: Победитель = 40%; Призер = 20%; *Региональный уровень:* Победитель = 30%; Призер = 14% ; Участник = 10%; Областной уровень: Победитель = 20%; Призер = 10% ; Участник = 6%.	Единовременная по факту получения диплома (сертификата)
			Документальное подтверждение статуса участия в инновационной деятельности.	Единственный автор реализуемой инновационной идеи или выполненного инновационного продукта = 20%; Член коллектива, разработавшего инновационный продукт = 10% каждому участнику; Участник внедрения инновационного продукта = 8%.	Ежемесячно, по итогам отчетного периода
			Обобщению и распространению собственного педагогического опыта.	Публикации в различных изданиях = 30%.	Ежемесячно, по итогам отчетного периода
		Управление воспитательным процессом.	Эффективность организации различных форм внеклассной и внешкольной работы.	Максимальное количество =30%.	Ежемесячно, по итогам отчетного периода

Показатели и критерии эффективности деятельности заместителя директора по учебной работе-_____

№	Показатель	Критерий	Значение критерия	Максимальное количество выплаты за единицу (проценты от оклада)	Периодичность выплаты
1	Интенсивность и высокие результаты работы.	Эффективность управленческой деятельности.	Организация и контроль учебного процесса (деятельность привела к качественным изменениям в содержании, организации и результативности работы ДХШ).	Максимальное количество = 20%.	Ежемесячно, по итогам отчетного периода
			Организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (научнометодический совет, педагогический совет и т.д.).	Максимальное количество = 20%.	
		Профессиональные достижения педагогов.	Подготовка к участию педагогов в профессиональных конкурсах.	Максимальное количество = 40%	Единовременно, по факту участия
			Подготовка и проведение семинаров, конференций и т.д.	Международный уровень = 40%; Всероссийский уровень = 30%; Областной уровень = 20%; Городской уровень = 10%; Школьный уровень = 5%.	Ежемесячно, по итогам отчетного периода
			Демонстрация достижений педагогов через систему открытых уроков, мастер-классов, публикаций.	Международный уровень = 40%; Всероссийский уровень = 30%; Областной уровень = 20%; Городской уровень = 10%; Школьный уровень = 5% .	Ежемесячно, по итогам отчетного периода
		Результативность инновационной деятельности.	Разработка и внедрение авторских программ, новых учебных программ, учебников.	Инновации привели к заметным качественным изменениям в содержании, организации и результативности образовательной	Ежемесячно, по итогам отчетного периода

		Признание высоких профессиональных достижений заместителя руководителя.	Результативность презентации собственной педагогической деятельности. Документальное подтверждение статуса участия в инновационной деятельности.	*Всероссийский уровень*: Победитель = 20%; Призер =10%. *Региональный уровень:* Победитель = 15%; Призер = 7%; Участник = 5%. Областной уровень: Победитель = 10%; Призер = 5%; Участник = 2%. Единственный автор реализуемой инновационной идеи или выполненного инновационного продукта = 10%; Член коллектива, разработавшего инновационный продукт = 5% каждому участнику; Участник внедрения инновационного продукта = 1%.	Единовременная, по факту получения диплома (сертификата) Ежемесячно, по итогам отчетного периода
		Проведение мероприятий на базе ДХШ	Своевременная и качественная подготовка мероприятий.	Программа мероприятий, отзывы участников. Наличие программы = 80 %.	Ежемесячно, по итогам отчетного периода
		Анализ работы ДХШ.	Своевременный и качественный анализ деятельности ДХШ. Анализ работы за учебный год.	Максимальное количество = 60 %.	Ежемесячно, по итогам отчетного периода
		Подготовка ДХШ к новому учебному году.	Своевременная и качественная подготовка к новому учебному году в рамках ответственности. Документальное подтверждение своевременной подготовки.	Максимальное количество = 80 %.	Ежемесячно, по итогам отчетного периода

Показатели и критерии эффективности деятельности заместителя директора по АХР-_____

№	Показатель	Критерий	Значение критерия	Максимальное количество выплаты за единицу (проценты от оклада)	Периодичность выплаты
1	Интенсивность и высокие результаты работы.	Результативность финансово-хозяйственной и финансово-экономической деятельности.	Плановость финансово-хозяйственной деятельности ДХШ. Системность в планировании развития и обеспечении материально-технической базы ДХШ. Ведение муниципального заказа, подготовка конкурсной документации. Заключение контрактов. Контроль за исполнением контрактов. Обеспечение исполнения бюджета.	Наличие плана финансово-хозяйственной деятельности = 40%. Полнота исполнения плана финансово-хозяйственной деятельности по итогам финансового года = 40%. Обоснованность и наличие экономического обоснования плана финансово-хозяйственной деятельности = 20%. Своевременность подготовки конкурсной документации = от 20%. Своевременность заключения контрактов =20%. Системность контроля за исполнением контрактов =20%.	Ежемесячно, по итогам отчетного периода
		Обеспеченность комплексной безопасности школы.	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда. Разработка локальных актов по пожарной безопасности, антитеррористической защищенности учебного процесса в школе с учетом требований федерального законодательства и других нормативных документов. Наличие паспорта антитеррористической защищенности, актуализированного на начало учебного года. Своевременное и качественное заполнение всех документов по противопожарной безопасности.	Плановое устранение допущенных нарушений пожарной безопасности =20%. Наличие локальных нормативных актов = 20%. Наличие паспорта = 40%. Своевременно и без замечаний = 20% Своевременно, но с замечаниями = 20 %. Да = 10% Да = 10%	Ежемесячно, по итогам отчетного периода

			Наличие действующей АПС. Наличие действующего автоматизированного звукового оповещения о чрезвычайной ситуации. Наличие действующей «кнопки тревожной сигнализации» Организация и проведение в течение года работы, направленной на повышение уровня безопасности в ДХШ.	Да = 10% Своевременное принятие мер = 10%	
		Обеспеченность санитарно-гигиенических условий в школе в соответствии с действующими нормативами.	Санитарное состояние учебных, служебных помещений, мест личной гигиены и пришкольной территории, состояние температурного режима и светового режима в помещениях учреждения в соответствии с СанПинами. Организация работ по уборке помещений, благоустройству территории учреждения. Своевременное выполнение заявок по устранению технических неполадок. Экономия электроэнергии, теплоэнергии, воды	Плановое и своевременное устранение допущенных нарушений в соответствии с предписаниями Роспотребнадзора = 40% Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на санитарно-гигиеническое состояние помещений =40% Отсутствие своевременно неисполненных заявок = 20% Наличие экономии = 40%	Ежемесячно, по итогам отчетного периода
		Сохранность материально-технического обеспечения образовательного процесса в ДХШ	Своевременность заключения договоров по обеспечению жизнедеятельности учреждения (отопления, электроснабжение, водоснабжение, вывоз ТБО и др.) Наличие приборов учета теплоэнергоносителей и обеспечение их бесперебойной работы, соблюдение установленных лимитов потребления теплоэнергоносителей. Наличие и выполнение программы	Наличие договоров в соответствии с установленными сроками = 40% Отсутствие замечаний = 40% Наличие программы = 35% Отсутствие замечаний = 5%	Ежемесячно, по итогам отчетного периода

			энергосбережения Отсутствие замечаний по учету и хранению товарно-материальных ценностей Своевременное обеспечение технического персонала уборочно-хозяйственным инвентарем, моющими и обеззараживающими средствами Качественное хранение товарно-материальных ценностей Оперативность и качество выполнения заявок по устранению технических неполадок	Отсутствие замечаний = 10% Без замечаний = 5% Без замечаний = 5%	

Показатели и критерии эффективности юрисконсульта- _____

№	Показатель	Критерий	Значение критерия	Максимальное количество выплаты за единицу (проценты от оклада)	Периодичность выплаты
1	Интенсивность и высокие результаты работы.	Оперативное реагирование на изменение законодательства.	Отсутствие жалоб на работу специалиста.	Максимальное количество = 60%	Ежемесячно, по итогам отчетного периода
		Оказание качественной правовой помощи структурным подразделениям в подготовке и оформлении различного рода правовых документов.	Отсутствие жалоб на работу специалиста.	Максимальное количество = 60%	Ежемесячно, по итогам отчетного периода
		Эффективное введение претензионной работы.	Отсутствие замечаний.	Максимальное количество = 60%	Ежемесячно, по итогам отчетного периода
		Эффективное ведение исковой работы и представление интересов учреждения в судах и иных инстанциях.	Отсутствие жалоб на работу специалиста.	Максимальное количество = 80%	Ежемесячно, по итогам отчетного периода
		Оказание качественной консультативной помощи сотрудникам по различным правовым вопросам.	Отсутствие жалоб на работу специалиста.	Максимальное количество = 60%	Ежемесячно, по итогам отчетного периода

		Высокие результаты работы в выполнении особо важных и срочных работ.	Отсутствие замечаний.	Максимальное количество = 60%	Ежемесячно, по итогам отчетного периода
		Выполнение большого объема разовых поручений по распоряжению руководителя.	Отсутствие замечаний.	Максимальное количество = 60%	Ежемесячно, по итогам отчетного периода
		Своевременное и качественное составление документов правового характера; своевременное и качественное изучение договоров, проведение их правовой экспертизы и визирование.	Отсутствие жалоб на работу специалиста.	Максимальное количество = 80%	Ежемесячно, по итогам отчетного периода
		Участие в разработке и своевременное внесение изменений в локальные нормативные документы.	Отсутствие жалоб на работу специалиста.	Максимальное количество = 80%	Ежемесячно, по итогам отчетного периода

Показатели и критерии эффективности деятельности специалиста по охране труда- _____

№	Показатель	Критерий	Значение критерия	Максимальное количество выплаты за единицу (проценты от оклада)	Периодичность выплаты
1	Интенсивность и высокие результаты работы.	Непосредственное участие в составлении программ обучения работников безопасным методам работы и разработка мероприятий по предупреждению несчастных случаев.	Отсутствие жалоб на работу специалиста.	Максимальное количество = 60%	Ежемесячно, по итогам отчетного периода
		Проведение профилактических работ по предупреждению производственного травматизма.	Отсутствие замечаний.	Максимальное количество = 60%	Ежемесячно, по итогам отчетного периода
		Выявление потребностей в обучении и планирование обучения работников по вопросам охраны труда.	Потребности выявлены; соответствующее обучение запланировано в установленные сроки.	Максимальное количество = 60%	Ежемесячно, по итогам отчетного периода
		Организация и участие в проведении проверок, обследования технического состояния зданий, сооружений и оборудования учреждения.	Отсутствие замечаний.	Максимальное количество = 60%	Ежемесячно, по итогам отчетного периода
		Участие в проведении проверок состояния санитарно-технических устройств, санитарно-бытовых помещений, средств коллективной и индивидуальной защиты работников.	Отсутствие замечаний.	Максимальное количество = 60%	Ежемесячно, по итогам отчетного периода
		Оперативное принятие мер, включай	Отсутствие замечаний.	Максимальное количество	Ежемесячно, по

		своевременное информирование руководства, по устранению нарушений техники безопасности, противопожарных правил, создающих угрозу деятельности учреждения, его работникам.		= 80%	итогам отчетного периода
		Разработка проектов локальных нормативных актов, обеспечивающих создание и функционирование системы управления охраной труда.	Отсутствие замечаний.	Максимальное количество = 60%	Ежемесячно, по итогам отчетного периода
		Переработка локальных нормативных актов по вопросам охраны труда в случае вступления в силу новых или внесения изменений в действующие нормативные правовые акты, содержащие нормы охраны труда.	Отсутствие замечаний.	Максимальное количество = 50%	Ежемесячно, по итогам отчетного периода
		Координация и контроль обеспечения работников средствами индивидуальной защиты, а также их хранения, оценки состояния и исправности; организация установки средств коллективной защиты	Отсутствие замечаний.	Максимальное количество = 50%	Ежемесячно, по итогам отчетного периода
		Разработка мероприятий по повышению уровня мотивации работников к безопасному труду, заинтересованности работников в улучшении условий труда, вовлечению их в решение вопросов, связанных с охраной труда.	Мероприятия разрабатывались в установленные сроки.	Максимальное количество = 30%	Ежемесячно, по итогам отчетного периода
		Обеспечение выполнений требований охраны труда, пожарной безопасности, санитарно-гигиенических норм, отсутствие случаев травматизма.	Отсутствие жалоб на работу специалиста.	Максимальное количество = 30%	Ежемесячно, по итогам отчетного периода

Показатели и критерии эффективности деятельности специалиста по кадрам-

№	Показатель	Критерий	Значение критерия	Максимальное количество выплаты за единицу (проценты от оклада)	Периодичность выплаты
1.	Интенсивность и высокие результаты работы.	Правильное оформление документации связанной с приемом, переводом, трудовой деятельностью и увольнением работников.	Отсутствие замечаний по ведению установленной документации по учету кадров.	Максимальное количество = 60%	Ежемесячно, по итогам отчетного периода

		Своевременный электронный и другой документооборот.	Своевременное оформление документов.	Максимальное количество = 20%	Ежемесячно, по итогам отчетного периода
		Своевременная подготовка проектов приказов по кадрам и их регистрация.	Своевременное подготовка приказов.	Максимальное количество = 60%	Ежемесячно, по итогам отчетного периода
		Своевременное оформление командировочных документов, регистрация работников прибывающих в командировку в учреждение.	Своевременное оформление документов.	Максимальное количество = 40%	Ежемесячно, по итогам отчетного периода
		Своевременное обеспечение печатанием и размножением служебных документов.	Своевременное оформление документов.	Максимальное количество = 20%	Ежемесячно, по итогам отчетного периода
		Своевременная подготовка и оформление по запросу работников и государственных органов копий, выписок из кадровых документов, справок, информации о стаже, льготах, гарантиях, компенсациях и иных сведений о работниках.	Своевременное оформление документов.	Максимальное количество = 60%	Ежемесячно, по итогам отчетного периода
		Своевременное и качественное представление отчетов, информации.	Своевременное оформление документов.	Максимальное количество = 80%	Ежемесячно, по итогам отчетного периода
		Обеспечение своевременной обработки входящей и исходящей корреспонденции.	Своевременная обработка корреспонденции.	Максимальное количество = 20%	Ежемесячно, по итогам отчетного периода
		Своевременное обеспечение подготовки документов по пенсионному страхованию, а также документов, необходимых для назначения пенсий работникам учреждения.	Своевременное обеспечение подготовки документов.	Максимальное количество = 40%	Ежемесячно, по итогам отчетного периода
		Своевременное информирование и консультирование руководителей подразделений по кадровым вопросам.	Отсутствие жалоб на работу специалиста.	Максимальное количество = 20%	Ежемесячно, по итогам отчетного периода
		Своевременное доведение до сведения персонала организационных, распорядительных и кадровых документов организации.		Максимальное количество = 20%	Ежемесячно, по итогам отчетного периода
		Своевременное обеспечение выполнений требований охраны труда, пожарной безопасности, санитарно-гигиенических норм, отсутствие случаев травматизма.	Отсутствие замечаний.	Максимальное количество = 20%	Ежемесячно, по итогам отчетного периода

		Эффективное использование компьютерных технологий и ведение электронной базы**.**		Максимальное количество = 20%	Ежемесячно, по итогам отчетного периода
		Своевременная организация и осуществление контроля за правильным хранением документации и своевременной сдачей в архив.	Отсутствие замечаний.	Максимальное количество = 40%	Ежемесячно, по итогам отчетного периода
		Своевременная организация работы с вновь прибывшими работниками.		Максимальное количество = 20%	Ежемесячно, по итогам отчетного периода
		Своевременная разработка локальных нормативных актов.	Документально подтвержденные данные о разработанных локальных актах.	Максимальное количество = 60%	Ежеквартально, по итогам отчетного периода

Показатели и критерии эффективности деятельности секретаря руководителя- _____

№	Показатель	Критерий	Значение критерия	Максимальное количество выплаты за единицу (проценты от оклада)	Периодичность выплаты
1.	Интенсивность и высокие результаты работы.	Своевременное представление руководителю сведений от структурных подразделений или исполнителей.	Своевременное оформление документов.	Максимальное количество = 60%	Ежемесячно, по итогам отчетного периода
		Обеспечение своевременной обработки входящей и исходящей корреспонденции, ее регистрация и доставка по назначению.	Своевременная обработка корреспонденции.	Максимальное количество = 60%	Ежемесячно, по итогам отчетного периода
		Организация приема документальных материалов, в том числе приказов и распоряжений руководителя учреждения их регистрация, учет и передача в соответствующие структурные подразделения для исполнения.	Своевременное подготовка приказов.	Максимальное количество = 60%	Ежемесячно, по итогам отчетного периода
		Эффективное использование в работе программ Microsoft Word, Excel и др. Квалифицированная работа с техническим оснащением процесса делопроизводства (компьютер, копировальная техника, МФУ и т.д.).	Отсутствие замечаний.	Максимальное количество = 60%	Ежемесячно, по итогам отчетного периода

		Соблюдение технологии создания, передачи и хранения документов.	Отсутствие замечаний.	Максимальное количество = 60%	Ежемесячно, по итогам отчетного периода
		Прием телефонных звонков, факса.		Максимальное количество = 40%	Ежемесячно, по итогам отчетного периода
		Своевременная и оперативная обработка электронной почты.	Своевременная обработка.	Максимальное количество = 40%	Ежемесячно, по итогам отчетного периода
		Своевременное формирование дел в соответствии утвержденной номенклатурой, обеспечение их сохранности и сдача в архив.	Отсутствие замечаний по оформлению и хранению	Максимальное количество = 60%	Ежемесячно, по итогам отчетного периода
		Своевременное и качественное ведение дел по воинскому учету.	Отсутствие замечаний по оформлению и хранению	Максимальное количество = 60%	Ежемесячно, по итогам отчетного периода
		Подготовка справок.	Своевременная подготовка документов.	Максимальное количество = 60%	Ежемесячно, по итогам отчетного периода
		Обеспечение печатанием и размножением служебных документов.	Своевременная подготовка документов.	Максимальное количество = 20%	Ежемесячно, по итогам отчетного периода
		Точность, своевременность и достоверность ведения электронных баз данных (по факту).	Отсутствие замечаний.	Максимальное количество = 20%	Ежеквартально, по итогам отчетного периода

Показатели и критерии эффективности деятельности делопроизводителя- _____

№	Показатель	Критерий	Значение критерия	Максимальное количество выплаты за единицу (проценты от оклада)	Периодичность выплаты
1.	Интенсивность и высокие результаты работы.	Разработка и внедрение информационных технологий в работу с документами и документной информацией (учет, контроль исполнения, оперативное хранение, справочная работа).	Своевременное оформление документов.	Максимальное количество = 60%	Ежемесячно, по итогам отчетного периода
		Своевременный электронный и другой документооборот.	Своевременное оформление документов.	Максимальное количество = 40%	Ежемесячно, по итогам отчетного периода
		Обеспечение информационно-справочного обслуживания по документам.	Отсутствие замечаний.	Максимальное количество = 60%	Ежемесячно, по итогам отчетного периода
		Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных	Отсутствие замечаний.	Максимальное количество = 40%	Ежемесячно, по итогам отчетного периода

		должностными обязанностями.			
		Своевременное обеспечение печатанием и размножением служебных документов.	Своевременное оформление документов.	Максимальное количество = 40%	Ежемесячно, по итогам отчетного периода
		Формирование дел в соответствии с утвержденной номенклатурой, обеспечение их сохранности.	Своевременное оформление документов.	Максимальное количество = 60%	Ежемесячно, по итогам отчетного периода
		Своевременное и качественное представление отчетов, информации.	Своевременное оформление документов.	Максимальное количество = 80%	Ежемесячно, по итогам отчетного периода
		Обеспечение своевременной обработки входящей и исходящей корреспонденции.	Своевременная обработка корреспонденции.	Максимальное количество = 40%	Ежемесячно, по итогам отчетного периода
		Осуществление контроля исполнения служебных и распорядительных документов, заданий и поручений директора.	Своевременное обеспечение подготовки документов.	Максимальное количество = 60%	Ежеквартально, по итогам отчетного периода
		Своевременное обеспечение выполнений требований охраны труда, пожарной безопасности, санитарно-гигиенических норм, отсутствие случаев травматизма.	Отсутствие замечаний.	Максимальное количество = 20%	Ежемесячно, по итогам отчетного периода
		Использование специальных компьютерных программ для автоматизации выполняемой деятельности.	Отсутствие замечаний.	Максимальное количество = 40%	Ежемесячно, по итогам отчетного периода
		Отбор и подготовка документов, передаваемых на государственное хранение, в том числе ведение архивной документации.	Отсутствие замечаний.	Максимальное количество = 60%	Ежемесячно, по итогам отчетного периода

Показатели и критерии эффективности библиотекаря - _____

№	Показатель	Критерий	Значение критерия	Максимальное количество выплаты за единицу (проценты от оклада)	Периодичность выплаты
1.	Интенсивность и высокие результаты работы.	Повышение роли библиотеки в деятельности школы путем увеличения количества тематических выставок, творческой активности в организации и проведении культурно-просветительских, обучающихся мероприятий, научно-методической и издательской работы и другое.	Отсутствие жалоб на работу.	Максимальное количество = 60%	Ежемесячно, по итогам отчетного периода

		Освоение и внедрение инновационных методов работы: электронные учебники/учебные пособия, электронные книги, направленных на развитие библиотеки.	Отсутствие замечаний.	Максимальное количество = 60%	Ежемесячно, по итогам отчетного периода
		Периодическая инвентаризация, классификация, систематизация материалов обменного фонда.	Отсутствие замечаний.	Максимальное количество = 40%	Ежемесячно, по итогам отчетного периода
		Количество и высокий уровень отреставрированных (отремонтированных единиц).	Отсутствие замечаний.	Максимальное количество = 40%	Ежемесячно, по итогам отчетного периода
		Работа за пределами нормированного рабочего времени по производственной необходимости в соответствии с устным или письменным распоряжением руководителя.	Отсутствие замечаний.	Максимальное количество = 60%	Ежемесячно, по итогам отчетного периода
		Оперативность выполнения профессиональной деятельности и разовых поручений руководителя.	Отсутствие замечаний.	Максимальное количество = 60%	Ежемесячно, по итогам отчетного периода
		Организация книжных выставок, литературных викторин, игр, проведение библиотечных уроков.	Отсутствие жалоб на работу.	Максимальное количество = 60%	Ежемесячно, по итогам отчетного периода
		Информационная открытость, организация сменных и постоянных выставок литературы.	Отсутствие жалоб на работу.	Максимальное количество = 40%	Ежеквартально, по итогам отчетного периода
		Проведение внеклассных воспитательных мероприятий, способствующих нравственному воспитанию и эффективному усвоению знаний учащимися учреждения.	Отсутствие замечаний.	Максимальное количество = 60%	Ежемесячно, по итогам отчетного периода
		Привлечение работника к выполнению непредвиденных, срочных, особо важных или ответственных заданий.	Отсутствие замечаний.	Максимальное количество = 100%	Ежемесячно, по итогам отчетного периода
		Своевременное обеспечение выполнений требований охраны труда, пожарной безопасности, санитарно-гигиенических норм, отсутствие случаев травматизма.		Максимальное количество = 20%	Ежемесячно, по итогам отчетного периода

Показатели и критерии эффективности художника - _____

№	Показатель	Критерий	Значение критерия	Максимальное количество выплаты за единицу (проценты от оклада)	Периодичность выплаты
1.	Интенсивность и высокие результаты работы.	Сохранение в исправном состоянии вверенного оборудования и инвентаря.	Отсутствие замечаний.	Максимальное количество = 60%	Ежемесячно, по итогам отчетного периода
		Оперативность выполнения профессиональной деятельности и разовых поручений руководителя.	Отсутствие замечаний.	Максимальное количество = 60%	Ежемесячно, по итогам отчетного периода
		Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (собраниях, субботниках, ремонте и пр.).	Отсутствие жалоб на работу.	Максимальное количество = 60%	Ежемесячно, по итогам отчетного периода
		Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности.	Отсутствие замечаний.	Максимальное количество = 40%	Ежемесячно, по итогам отчетного периода
		Художественный уровень исполнения информативных материалов художественно-просветительской деятельности школы.	Отсутствие замечаний.	Максимальное количество = 60%	Ежемесячно, по итогам отчетного периода
		Содействие в подготовке учреждения к участию в проектах, конкурсах, целевых ведомственных программах.	Отсутствие замечаний.	Максимальное количество = 60%	Ежемесячно, по итогам отчетного периода
		Участие в мероприятиях по улучшению образовательного процесса в рамках своих должностных обязанностей.	Отсутствие замечаний.	Максимальное количество = 40%	Ежемесячно, по итогам отчетного периода
		Системная работа по организации выставок, профессиональных художников и любителей, выставок детского художественного и прикладного творчества.	Отсутствие замечаний.	Максимальное количество = 60%	Ежемесячно, по итогам отчетного периода
		Работа за пределами нормированного рабочего времени по производственной необходимости в соответствии с устным или письменным распоряжением руководителя.	Отсутствие жалоб на работу.	Максимальное количество = 100%	Ежемесячно, по итогам отчетного периода
		Участие в организации и проведении культурно-досуговых, социально-значимых мероприятиях учреждения.	Отсутствие замечаний.	Максимальное количество = 40%	Ежемесячно, по итогам отчетного периода
		Своевременное обеспечение		Максимальное количество = 20%	Ежемесячно, по

		выполнений требований охраны труда, пожарной безопасности, санитарно-гигиенических норм, отсутствие случаев травматизма.			итогам отчетного периода

Показатели и критерии эффективности водителя автомобиля - _____

№	Показатель	Критерий	Значение критерия	Максимальное количество выплаты за единицу (проценты от оклада)	Периодичность выплаты
1.	Интенсивность и высокие результаты работы.	Ответственное отношение к сохранности имущества и оборудования.	Отсутствие замечаний.	Максимальное количество = 60%	Ежемесячно, по итогам отчетного периода
		Оперативное устранение возникших во время работы на линии мелких эксплуатационных неисправностей, не требующих разборки.	Отсутствие жалоб на работу.	Максимальное количество = 60%	Ежемесячно, по итогам отчетного периода
		Соблюдение САНПиН, ТБ и ПБ, ПДД при осуществлении перевозок, отсутствие штрафов.	Отсутствие замечаний..	Максимальное количество = 40%	Ежемесячно, по итогам отчетного периода
		Своевременное составление и представление в бухгалтерию путевых листов и другой документации.	Отсутствие замечаний.	Максимальное количество = 40%	Ежемесячно, по итогам отчетного периода
		Работа за пределами нормированного рабочего времени по производственной необходимости в соответствии с устным или письменным распоряжением руководителя.	Отсутствие замечаний.	Максимальное количество = 80%	Ежемесячно, по итогам отчетного периода
		Оперативность выполнения профессиональной деятельности и разовых поручений руководителя.	Отсутствие замечаний.	Максимальное количество = 60%	Ежемесячно, по итогам отчетного периода
		Обеспечение корректного, плавного и профессионального вождения автомобиля.	Отсутствие жалоб на работу.	Максимальное количество = 60%	Ежемесячно, по итогам отчетного периода
		Проведение мероприятий по экономии горюче-смазочных материалов.	Отсутствие жалоб на работу.	Максимальное количество = 40%	Ежемесячно, по итогам отчетного периода
		Привлечение работника к выполнению непредвиденных, срочных, особо важных или ответственных заданий.	Отсутствие замечаний.	Максимальное количество = 80%	Ежемесячно, по итогам отчетного периода
		Своевременное обеспечение выполнений требований охраны труда, пожарной безопасности,		Максимальное количество = 80%	Ежемесячно, по итогам отчетного

		санитарно-гигиенических норм, отсутствие случаев травматизма.			периода

Показатели и критерии эффективности лаборанта - _____

№	Показатель	Критерий	Значение критерия	Максимальное количество выплаты за единицу (проценты от оклада)	Периодичность выплаты
1.	Интенсивность и высокие результаты работы.	Ответственное отношение к сохранности имущества и оборудования.	Отсутствие замечаний.	Максимальное количество = 60%	Ежемесячно, по итогам отчетного периода
		Работа за пределами нормированного рабочего времени по производственной необходимости в соответствии с устным или письменным распоряжением руководителя.	Отсутствие замечаний.	Максимальное количество = 80%	Ежемесячно, по итогам отчетного периода
		Срочное выполнение работ по подготовке экспонатов к выставкам.	Отсутствие замечаний.	Максимальное количество = 80%	Ежемесячно, по итогам отчетного периода
		Оперативность выполнения профессиональной деятельности и разовых поручений руководителя.	Отсутствие замечаний.	Максимальное количество = 140%	Ежемесячно, по итогам отчетного периода
		Проявление творческой инициативы, рационализации, использование передового опыта, обеспечивающего эффективную работу учреждения.	Отсутствие жалоб на работу.	Максимальное количество = 120%	Ежемесячно, по итогам отчетного периода
		Привлечение работника к выполнению непредвиденных, срочных, особо важных или ответственных заданий.	Отсутствие замечаний.	Максимальное количество = 80%	Ежемесячно, по итогам отчетного периода
		Своевременное обеспечение выполнений требований охраны труда, пожарной безопасности, санитарно-гигиенических норм, отсутствие случаев травматизма.		Максимальное количество = 40%	Ежемесячно, по итогам отчетного периода

Показатели и критерии эффективности коменданта - _____

№	Показатель	Критерий	Значение критерия	Максимальное количество выплаты за единицу (проценты от оклада)	Периодичность выплаты
1.	Интенсивность и высокие результаты работы.	Ответственное отношение к сохранности имущества и оборудования на закрепленной территории.	Отсутствие замечаний.	Максимальное количество = 80%	Ежемесячно, по итогам отчетного периода

		Сохранность и бесперебойная работа подотчетного оборудования.	Отсутствие замечаний.	Максимальное количество = 60%	Ежемесячно, по итогам отчетного периода
		Своевременная подготовка помещений здания к осенне-зимней эксплуатации.	Отсутствие замечаний.	Максимальное количество = 40%	Ежемесячно, по итогам отчетного периода
		Создание благоприятных бытовых условий для учащихся учреждения.	Отсутствие жалоб на работу.	Максимальное количество = 40%	Ежемесячно, по итогам отчетного периода
		Осуществление контроля за соблюдением обучающими, работниками хозяйственной части правил пожарной безопасности, антитеррористической безопасности.	Отсутствие замечаний.	Максимальное количество = 80%	Ежемесячно, по итогам отчетного периода
		Проявление инициативы на выполнение работ, не входящих в круг функциональных обязанностей.	Отсутствие жалоб на работу.	Максимальное количество = 60%	Ежемесячно, по итогам отчетного периода
		Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и пр.).	Отсутствие замечаний.	Максимальное количество = 40%	Ежемесячно, по итогам отчетного периода
		Работа за пределами нормированного рабочего времени по производственной необходимости в соответствии с устным или письменным распоряжением руководителя.	Отсутствие замечаний.	Максимальное количество = 60%	Ежемесячно, по итогам отчетного периода
		Оперативность выполнения профессиональной деятельности и разовых поручений руководителя.	Отсутствие замечаний.	Максимальное количество = 40%	Ежемесячно, по итогам отчетного периода
		Эффективная работа во время ремонтных работ, подготовка помещений к началу нового учебного года.	Отсутствие жалоб на работу.	Максимальное количество = 80%	Ежемесячно, по итогам отчетного периода
		Своевременное обеспечение выполнений требований охраны труда, пожарной безопасности, санитарно-гигиенических норм, отсутствие случаев травматизма.		Максимальное количество = 20%	Ежемесячно, по итогам отчетного периода

Показатели и критерии эффективности изготовителя художественных изделий из дерева - _____

№	Показатель	Критерий	Значение критерия	Максимальное количество выплаты за единицу (проценты от оклада)	Периодичность выплаты
1.	Интенсивность и высокие результаты работы.	Сохранение в исправном состоянии вверенного оборудования и инвентаря.	Отсутствие замечаний.	Максимальное количество = 60%	Ежемесячно, по итогам отчетного периода
		Оперативность выполнения профессиональной деятельности и разовых поручений руководителя.	Отсутствие замечаний.	Максимальное количество = 80%	Ежемесячно, по итогам отчетного периода
		Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (собраниях, субботниках, ремонте и пр.).	Отсутствие жалоб на работу.	Максимальное количество = 60%	Ежемесячно, по итогам отчетного периода
		Содействие в подготовке учреждения к участию в проектах, конкурсах, целевых ведомственных программах.	Отсутствие замечаний.	Максимальное количество = 100%	Ежемесячно, по итогам отчетного периода
		Подготовка художественных изделий к участию в различных выставках и конкурсах.	Отсутствие замечаний.	Максимальное количество = 80%	Ежемесячно, по итогам отчетного периода
		Анализировать рабочую ситуацию, осуществлять текущий и итоговый контроль, оценку и коррекцию собственной деятельности, нести ответственность за результаты своей работы.	Отсутствие замечаний.	Максимальное количество = 100%	Ежемесячно, по итогам отчетного периода
		Работа за пределами нормированного рабочего времени по производственной необходимости в соответствии с устным или письменным распоряжением руководителя.	Отсутствие жалоб на работу.	Максимальное количество = 80%	Ежемесячно, по итогам отчетного периода
		Своевременное обеспечение выполнений требований охраны труда, пожарной безопасности, санитарно-гигиенических норм, отсутствие случаев травматизма.		Максимальное количество = 40%	Ежемесячно, по итогам отчетного периода

Показатели и критерии эффективности рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту зданий-_____

№	Показатель	Критерий	Значение критерия	Максимальное количество выплаты за единицу (проценты от оклада)	Периодичность выплаты
1.	Интенсивность и высокие	Сохранение в исправном состоянии вверенного оборудования и	Отсутствие жалоб на работу.	Максимальное количество = 60%	Ежемесячно, по итогам отчетного

	результаты работы.	инвентаря.			периода
		Своевременная работа по обслуживанию здания, ремонту мебели, оборудования и другого имущества.	Отсутствие жалоб на работу.	Максимальное количество = 60%	Ежемесячно, по итогам отчетного периода
		Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и пр.).	Отсутствие жалоб на работу.	Максимальное количество = 60%	Ежемесячно, по итогам отчетного периода
		Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (подведение коммуникаций при установке нового оборудования или замене старого, погрузо-разгрузочные работы и т.д).	Отсутствие замечаний.	Максимальное количество = 40%	Ежемесячно, по итогам отчетного периода
		Своевременная работа по созданию здоровьесберегающих и безопасных условий труда на рабочем месте.	Отсутствие замечаний.	Максимальное количество = 80%	Ежемесячно, по итогам отчетного периода
		Подготовка здания к летнему и зимнему периоду.	Отсутствие замечаний.	Максимальное количество = 100%	Ежемесячно, по итогам отчетного периода
		Работа за пределами нормированного рабочего времени по производственной необходимости в соответствии с устным или письменным распоряжением руководителя.	Отсутствие жалоб на работу.	Максимальное количество = 80%	Ежемесячно, по итогам отчетного периода
		Периодический осмотр технического состояния обслуживаемых зданий, сооружений, оборудования и механизмов, их техническое обслуживание и текущий ремонт с выполнением всех видов ремонтно-строительных работ (штукатурных, малярных, обойных, бетонных, плотничных, столярных и др.) с применением подмостей, люлек, подвесных и других приспособлений.	Отсутствие замечаний.	Максимальное количество = 100%	Ежемесячно, по итогам отчетного периода
		Своевременное обеспечение выполнений требований охраны труда, пожарной безопасности, санитарно-гигиенических норм, отсутствие случаев травматизма.		Максимальное количество = 20%	Ежемесячно, по итогам отчетного периода

Показатели и критерии эффективности слесаря-сантехника - _____

№	Показатель	Критерий	Значение критерия	Максимальное количество выплаты за единицу (проценты от оклада)	Периодичность выплаты
1.	Интенсивность и высокие результаты работы.	Ответственное отношение к сохранности имущества и оборудования на закрепленной территории.	Отсутствие замечаний.	Максимальное количество = 80%	Ежемесячно, по итогам отчетного периода
		Оперативность и своевременность выполнения заявок по устранению технических неполадок.	Отсутствие замечаний.	Максимальное количество = 60%	Ежемесячно, по итогам отчетного периода
		Проявление инициативы на выполнение работ, не входящих в круг функциональных обязанностей.	Отсутствие жалоб на работу.	Максимальное количество = 60%	Ежемесячно, по итогам отчетного периода
		Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и пр.).	Отсутствие замечаний.	Максимальное количество = 60%	Ежемесячно, по итогам отчетного периода
		Работа за пределами нормированного рабочего времени по производственной необходимости в соответствии с устным или письменным распоряжением руководителя.	Отсутствие замечаний.	Максимальное количество = 80%	Ежемесячно, по итогам отчетного периода
		Обеспечение безаварийной и надежной работы всех видов оборудования, их правильная эксплуатация, своевременный и качественный ремонт.	Отсутствие замечаний.	Максимальное количество = 80%	Ежемесячно, по итогам отчетного периода
		Осуществление ежедневного контроля за всеми видами оборудования, предотвращения аварии.	Отсутствие замечаний.	Максимальное количество = 40%	Ежемесячно, по итогам отчетного периода
		Оперативность выполнения профессиональной деятельности и разовых поручений руководителя.	Отсутствие замечаний.	Максимальное количество = 60%	Ежемесячно, по итогам отчетного периода
		Эффективная работа во время ремонтных работ, подготовка сантехнических систем к началу нового учебного года.	Отсутствие жалоб на работу.	Максимальное количество = 60%	Ежемесячно, по итогам отчетного периода
		Своевременное обеспечение выполнений требований охраны труда, пожарной безопасности, санитарно-гигиенических норм, отсутствие случаев травматизма.		Максимальное количество = 20%	Ежемесячно, по итогам отчетного периода

Показатели и критерии эффективности деятельности электромонтера по ремонту и обслуживанию электрооборудования -_____

№	Показатель	Критерий	Значение критерия	Максимальное количество выплаты за единицу (проценты от оклада)	Периодичность выплаты
1.	Интенсивность и высокие результаты работы.	Ответственное отношение к сохранности имущества и оборудования на закрепленной территории.	Отсутствие замечаний.	Максимальное количество = 40%	Ежемесячно, по итогам отчетного периода
		Своевременность изучения условий работы устройств, выявление причин преждевременного износа, прием мер по их предупреждению и устранению.	Отсутствие замечаний.	Максимальное количество = 60%	Ежемесячно, по итогам отчетного периода
		Обеспечение безаварийной и надежной работы всех видов оборудования, их правильная эксплуатация, своевременный и качественный ремонт.	Отсутствие замечаний.	Максимальное количество = 60%	Ежемесячно, по итогам отчетного периода
		Проявление инициативы на выполнение работ, не входящих в круг функциональных обязанностей.	Отсутствие жалоб на работу.	Максимальное количество = 80%	Ежемесячно, по итогам отчетного периода
		Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и пр.).	Отсутствие замечаний.	Максимальное количество = 60%	Ежемесячно, по итогам отчетного периода
		Работа за пределами нормированного рабочего времени по производственной необходимости в соответствии с устным или письменным распоряжением руководителя.	Отсутствие замечаний.	Максимальное количество = 40%	Ежемесячно, по итогам отчетного периода
		Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок.	Отсутствие замечаний.	Максимальное количество = 60%	Ежемесячно, по итогам отчетного периода
		Активное участие в разработке мероприятий по повышению надежности работы закрепленных технических средств, в освоении и модернизации действующих устройств.	Отсутствие замечаний.	Максимальное количество = 40%	Ежемесячно, по итогам отчетного периода
		Обеспечение эффективной эксплуатации, технического обслуживания и своевременного ремонта электросетей, находящихся на балансе образовательного учреждения, электрооборудования,	Отсутствие замечаний.	Максимальное количество = 60%	Ежемесячно, по итогам отчетного периода

		электродвигателей и внутренних электропроводок.			
		Выполнение работ по подготовке помещений к началу нового учебного года.	Отсутствие жалоб на работу.	Максимальное количество = 80%	Ежемесячно, по итогам отчетного периода
		Своевременное обеспечение выполнений требований охраны труда, пожарной безопасности, санитарно-гигиенических норм, отсутствие случаев травматизма.		Максимальное количество = 20%	Ежемесячно, по итогам отчетного периода

Показатели и критерии эффективности уборщика служебных помещений - _____

№	Показатель	Критерий	Значение критерия	Максимальное количество выплаты за единицу (проценты от оклада)	Периодичность выплаты
1.	Интенсивность и высокие результаты работы.	Ответственное отношение к сохранности имущества и оборудования на закрепленной территории.	Отсутствие замечаний.	Максимальное количество = 80%	Ежемесячно, по итогам отчетного периода
		Обеспечение сохранности инвентаря и средств предназначенных для уборки.	Отсутствие замечаний.	Максимальное количество = 60%	Ежемесячно, по итогам отчетного периода
		Проявление инициативы на выполнение работ, не входящих в круг функциональных обязанностей.	Отсутствие жалоб на работу.	Максимальное количество = 80%	Ежемесячно, по итогам отчетного периода
		Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и пр.).	Отсутствие замечаний.	Максимальное количество = 60%	Ежемесячно, по итогам отчетного периода
		Работа за пределами нормированного рабочего времени по производственной необходимости в соответствии с устным или письменным распоряжением руководителя.	Отсутствие замечаний.	Максимальное количество = 80%	Ежемесячно, по итогам отчетного периода
		Оперативность выполнения профессиональной деятельности и разовых поручений руководителя.	Отсутствие замечаний.	Максимальное количество = 60%	Ежемесячно, по итогам отчетного периода
		Эффективная работа во время ремонтных работ, подготовка помещений к началу нового учебного года.	Отсутствие жалоб на работу.	Максимальное количество = 120%	Ежемесячно, по итогам отчетного периода
		Своевременное обеспечение выполнений требований охраны труда, пожарной безопасности, санитарно-гигиенических норм,		Максимальное количество = 60%	Ежемесячно, по итогам отчетного периода

		отсутствие случаев травматизма.			

Показатели и критерии эффективности уборщика территории - _____

№	Показатель	Критерий	Значение критерия	Максимальное количество выплаты за единицу (проценты от оклада)	Периодичность выплаты
1.	Интенсивность и высокие результаты работы.	Ответственное отношение к сохранности имущества и оборудования на закрепленной территории.	Отсутствие замечаний.	Максимальное количество = 60%	Ежемесячно, по итогам отчетного периода
		Обеспечение сохранности инвентаря и средств предназначенных для уборки.	Отсутствие замечаний.	Максимальное количество = 60%	Ежемесячно, по итогам отчетного периода
		Проявление инициативы на выполнение работ, не входящих в круг функциональных обязанностей.	Отсутствие жалоб на работу.	Максимальное количество = 60%	Ежемесячно, по итогам отчетного периода
		Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, озеленению школы и пр.).	Отсутствие замечаний.	Максимальное количество = 60%	Ежемесячно, по итогам отчетного периода
		Работа за пределами нормированного рабочего времени по производственной необходимости в соответствии с устным или письменным распоряжением руководителя.	Отсутствие замечаний.	Максимальное количество = 60%	Ежемесячно, по итогам отчетного периода
		Оперативность выполнения профессиональной деятельности и разовых поручений руководителя.	Отсутствие замечаний.	Максимальное количество = 40%	Ежемесячно, по итогам отчетного периода
		Своевременная обработка противогололедными материалами тротуаров и лестничных сходов мостовых сооружений, расчистка проходов для движения пешеходов интенсивного снегопада для профилактики травматизма в зимний период.	Отсутствие жалоб на работу.	Максимальное количество = 20%	Ежемесячно, по итогам отчетного периода
		Своевременное выявление и ограждение опасных участков и сообщение об этом заместителю директора по АХР.	Отсутствие жалоб на работу.	Максимальное количество = 60%	Ежемесячно, по итогам отчетного периода
		Своевременное обеспечение препятствий нахождения посторонних объектов, животных на территории школы.	Отсутствие жалоб на работу.	Максимальное количество = 60%	Ежемесячно, по итогам отчетного периода

		Своевременное обеспечение доступа к общеобразовательному учреждению учащихся, педагогов, родителей в зимнее время (крыльцо, тротуар к школе, доступ к эвакуационным выходам).	Отсутствие жалоб на работу.	Максимальное количество = 60%	Ежемесячно, по итогам отчетного периода
		Своевременное обеспечение выполнений требований охраны труда, пожарной безопасности, санитарно-гигиенических норм, отсутствие случаев травматизма.		Максимальное количество = 60%	Ежемесячно, по итогам отчетного периода

Показатели и критерии эффективности оператора котельной - _____

№	Показатель	Критерий	Значение критерия	Максимальное количество выплаты за единицу (проценты от оклада)	Периодичность выплаты
1.	Интенсивность и высокие результаты работы.	Ответственное отношение к сохранности имущества и оборудования на закрепленной территории.	Отсутствие замечаний.	Максимальное количество = 80%	Ежемесячно, по итогам отчетного периода
		Соблюдение температурного графика работы котлов.	Отсутствие замечаний.	Максимальное количество = 80%	Ежемесячно, по итогам отчетного периода
		Ответственное отношение к сохранности технического оборудования котельной.	Отсутствие замечаний.	Максимальное количество = 40%	Ежемесячно, по итогам отчетного периода
		Своевременное выявление дефектов и неполадок оборудования и сообщение о них вышестоящему руководителю.	Отсутствие жалоб на работу.	Максимальное количество = 60%	Ежемесячно, по итогам отчетного периода
		Ведение записи в оперативной документации о состоянии оборудования, параметрах работы оборудования, показаниях контрольно-измерительных приборов.	Отсутствие жалоб на работу.	Максимальное количество = 60%	Ежемесячно, по итогам отчетного периода
		Поддержание чистоты и порядка на рабочем месте, проведение уборки в помещениях котельной.	Отсутствие замечаний.	Максимальное количество = 20%	Ежемесячно, по итогам отчетного периода
		Повышение профессиональных навыков, соблюдение инструкций по работе оборудования, четкие и уверенные действия в ходе	Отсутствие замечаний.	Максимальное количество = 60%	Ежемесячно, по итогам отчетного периода

		проведения противаварийных тренировок и тревог.			
		Контроль давления газа, температуры наружного воздуха и воды в котле при эксплуатации котла на газовом топливе.	Отсутствие замечаний.	Максимальное количество = 60%	Ежемесячно, по итогам отчетного периода
		Обеспечение поддержания установленного режима работы котла на газовом топливе, подачи и горения газового топлива, необходимых для горения тяги и расхода воздуха.	Отсутствие замечаний.	Максимальное количество = 60%	Ежемесячно, по итогам отчетного периода
		Применять методы безопасного производства работ при осмотре и проверках. Требования правил безопасной эксплуатации газового оборудования.	Отсутствие замечаний.	Максимальное количество = 20%	Ежемесячно, по итогам отчетного периода
		Своевременное выявление неисправностей, препятствующих нормальной работе котла и обслуживаемого оборудования, создающих угрозу аварии и причинения вреда людям и имуществу.	Отсутствие замечаний.	Максимальное количество = 20%	Ежемесячно, по итогам отчетного периода
		Работа за пределами нормированного рабочего времени по производственной необходимости в соответствии с устным или письменным распоряжением руководителя.	Отсутствие замечаний.	Максимальное количество = 20%	Ежемесячно, по итогам отчетного периода
		Своевременное обеспечение выполнений требований охраны труда, пожарной безопасности, санитарно-гигиенических норм, отсутствие случаев травматизма.		Максимальное количество = 20%	Ежемесячно, по итогам отчетного периода

Показатели и критерии эффективности гардеробщика - _____

№	Показатель	Критерий	Значение критерия	Максимальное количество выплаты за единицу (проценты от оклада)	Периодичность выплаты
1.	Интенсивность и высокие результаты работы.	Оперативность выполнения профессиональной деятельности и разовых поручений руководителя.	Отсутствие замечаний.	Максимальное количество = 80%	Ежемесячно, по итогам отчетного периода.
		Проявление инициативы на выполнение работ, не входящих в	Отсутствие жалоб на работу.	Максимальное количество = 80%	Ежемесячно, по итогам отчетного

		круг функциональных обязанностей.			периода
		Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и пр.).	Отсутствие замечаний.	Максимальное количество = 60%	Ежемесячно, по итогам отчетного периода
		Корректность по отношению к посетителям, учащимся, родителям (законным представителям) несовершеннолетних учащихся, работникам школы.	Отсутствие замечаний.	Максимальное количество = 80%	Ежемесячно, по итогам отчетного периода
		Эффективная организация трудовой деятельности: умение быстро, точно, качественно исполнить свою трудовую функцию.	Отсутствие замечаний.	Максимальное количество = 80%	Ежемесячно, по итогам отчетного периода
		Работа за пределами нормированного рабочего времени по производственной необходимости в соответствии с устным или письменным распоряжением руководителя.	Отсутствие жалоб на работу.	Максимальное количество = 80%	Ежемесячно, по итогам отчетного периода периода
		Поддерживание в надлежащем санитарном состоянии и порядке своего рабочего места.	Отсутствие жалоб на работу.	Максимальное количество = 80%	Ежемесячно, по итогам отчетного периода
		Своевременное обеспечение выполнений требований охраны труда, пожарной безопасности, санитарно-гигиенических норм, отсутствие случаев травматизма.		Максимальное количество = 60%	Ежемесячно, по итогам отчетного периода

Показатели и критерии эффективности сторожа - _____

№	Показатель	Критерий	Значение критерия	Максимальное количество выплаты за единицу (проценты от оклада)	Периодичность выплаты
1.	Интенсивность и высокие результаты работы.	Оперативность выполнения профессиональной деятельности и разовых поручений руководителя.	Отсутствие замечаний.	Максимальное количество = 40%	Ежемесячно, по итогам отчетного периода.
		Проявление инициативы на выполнение работ, не входящих в круг функциональных обязанностей.	Отсутствие жалоб на работу.	Максимальное количество = 40%	Ежемесячно, по итогам отчетного периода
		Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и пр.).	Отсутствие замечаний.	Максимальное количество = 40%	Ежемесячно, по итогам отчетного периода
		Своевременное оформление записи в журнале о приеме на охрану и	Отсутствие замечаний.	Максимальное количество = 40%	Ежемесячно, по итогам отчетного

		сдаче объекта.			периода
		Эффективная организация трудовой деятельности: умение быстро, точно, качественно исполнить свою трудовую функцию.	Отсутствие замечаний.	Максимальное количество = 40%	Ежемесячно, по итогам отчетного периода
		Работа за пределами нормированного рабочего времени по производственной необходимости в соответствии с устным или письменным распоряжением руководителя.	Отсутствие жалоб на работу.	Максимальное количество = 40%	Ежемесячно, по итогам отчетного периода
		Контроль за въездными воротами, калитками, а также за въездом и выездом автомобильного транспорта. Качественное осуществление пропускного режима на территорию.	Отсутствие жалоб на работу.	Максимальное количество = 40%	Ежемесячно, по итогам отчетного периода
		Обеспечение сохранности имущества и оборудования учреждения: как внутри, так и на территории образовательного учреждения.	Отсутствие жалоб на работу.	Максимальное количество = 40%	Ежемесячно, по итогам отчетного периода
		Поддерживание в надлежащем санитарном состоянии и порядке своего рабочего места.	Отсутствие жалоб на работу.	Максимальное количество = 40%	Ежемесячно, по итогам отчетного периода
		Своевременное реагирование на возникновение ЧС.	Отсутствие замечаний.	Максимальное количество = 60%	Ежемесячно, по итогам отчетного периода
		Соблюдение режима освещения территории в темное время суток.	Отсутствие замечаний.	Максимальное количество = 60%	Ежемесячно, по итогам отчетного периода
		Контроль за состоянием путей эвакуации, первичных средств пожаротушения.	Отсутствие замечаний.	Максимальное количество = 60%	Ежемесячно, по итогам отчетного периода
		Применение в работе современных форм и методов организации труда. Умение пользоваться мобильным телефоном, тревожной кнопкой и другими средствами.	Отсутствие жалоб на работу.	Максимальное количество = 40%	Ежемесячно, по итогам отчетного периода
		Своевременное обеспечение выполнений требований охраны труда, пожарной безопасности, санитарно-гигиенических норм, отсутствие случаев травматизма.		Максимальное количество = 20%	Ежемесячно, по итогам отчетного периода

Показатели и критерии эффективности вахтера - _____

№	Показатель	Критерий	Значение критерия	Максимальное количество выплаты за единицу (проценты от оклада)	Периодичность выплаты
1.	Интенсивность и высокие результаты работы.	Оперативность выполнения профессиональной деятельности и разовых поручений руководителя.	Отсутствие замечаний.	Максимальное количество = 60%	Ежемесячно, по итогам отчетного периода.
		Проявление инициативы на выполнение работ, не входящих в круг функциональных обязанностей.	Отсутствие жалоб на работу.	Максимальное количество = 60%	Ежемесячно, по итогам отчетного периода
		Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и пр.).	Отсутствие замечаний.	Максимальное количество = 80%	Ежемесячно, по итогам отчетного периода
		Корректность по отношению к посетителям, учащимся, родителям (законным представителям) несовершеннолетних учащихся, работникам школы.	Отсутствие замечаний.	Максимальное количество = 80%	Ежемесячно, по итогам отчетного периода
		Эффективная организация трудовой деятельности: умение быстро, точно, качественно исполнить свою трудовую функцию.	Отсутствие замечаний.	Максимальное количество = 60%	Ежемесячно, по итогам отчетного периода
		Работа за пределами нормированного рабочего времени по производственной необходимости в соответствии с устным или письменным распоряжением руководителя.	Отсутствие жалоб на работу.	Максимальное количество = 60%	Ежемесячно, по итогам отчетного периода
		Ответственное отношение для создания безопасных условий при посещении школы, условий для воспитательного и образовательного процесса.	Отсутствие жалоб на работу.	Максимальное количество = 60%	Ежемесячно, по итогам отчетного периода
		Обеспечение порядка на охраняемой территории.	Отсутствие жалоб на работу.	Максимальное количество = 30%	Ежемесячно, по итогам отчетного периода
		Поддерживание в надлежащем санитарном состоянии и порядке своего рабочего места.	Отсутствие жалоб на работу.	Максимальное количество = 40%	Ежемесячно, по итогам отчетного периода
		Своевременное реагирование на возникновение ЧС.	Отсутствие замечаний.	Максимальное количество = 30%	Ежемесячно, по итогам отчетного

					периода
		Применение в работе современных форм и методов организации труда. Умение пользоваться мобильным телефоном, тревожной кнопкой и другими средствами.	Отсутствие жалоб на работу.	Максимальное количество = 20%	Ежемесячно, по итогам отчетного периода
		Своевременное обеспечение выполнений требований охраны труда, пожарной безопасности, санитарно-гигиенических норм, отсутствие случаев травматизма.		Максимальное количество = 20%	Ежемесячно, по итогам отчетного периода

Приложение №2
к Положению об оплате труда
работников муниципального
бюджетного образовательного
учреждения дополнительного
образования «Детская
художественная школа № 2
прикладного и декоративного искусства
имени В.Д. Поленова

КРИТЕРИИ
установления выплат стимулирующего характера за выполнение особо важных и срочных работ (в зависимости от объема и сложности ниже указанных работ)

№	Показатель	Критерий	Максимальное количество выплаты за единицу (проценты от оклада)	Периодичность выплаты
1.	Единовременная премия за выполнение особо важных и срочных работ	Участие в работе по подготовке образовательного учреждения к новому учебному году.	Максимальное количество = 20%	Определяется по итогам и объемам выполнения работы
		Участие в подготовке образовательного учреждения к работе в зимних и летних условиях.	Максимальное количество = 20%	Определяется по итогам и объемам выполнения работы
		Участие в проведении ремонтных работах.	Максимальное количество = 25%	Определяется по итогам и объемам выполнения работы
		Участие в работе по устранению аварий, чрезвычайных ситуаций и их последствий.	Максимальное количество = 25%	Определяется по итогам и объемам выполнения работы
		Участие в мероприятиях, повышающих авторитет и имидж учреждения (конференциях, семинарах, методических, научно-методических объединениях, конкурсах, фестивалях и др.): *на уровне учреждения-5%; *на городском уровне-10%; *на областном и региональном уровне-20%; *на всероссийском уровне-30%; *на международном уровне-40%.	Максимальное количество = 40%	Определяется по итогам и объемам выполнения работы
		Творческие достижения (призовые места на конкурсах, смотрах, фестивалях): * на уровне учреждения-5%; *на городском уровне-10%; *на областном и региональном уровне-20%; *на всероссийском уровне-30%; *на международном уровне-40%.	Максимальное количество = 40%	Определяется по итогам и объемам выполнения работы
		Обобщение педагогического опыта: участие в подготовке и проведении «Дней открытых дверей», открытых просмотрах образовательной деятельности, массовых мероприятиях в рамках инновационной деятельности: * на уровне учреж-дения-10%; *на городском уровне-15%;	Максимальное количество = 20%	Определяется по итогам и объемам выполнения работы

		*на областном и региональном уровне-20%;		
		Выполнение работ по заключению муниципальных контрактов.	Максимальное количество = 10%	Определяется по итогам и объемам выполнения работы

Приложение №3
к Положению об оплате труда
работников муниципального
бюджетного образовательного
учреждения дополнительного
образования «Детская
художественная школа № 2
прикладного и декоративного искусства
имени В.Д. Поленова

КРИТЕРИИ
учитываемые при определении премии по итогам работы (за месяц, квартал, год)

№	Показатель	Критерий	Максимальное количество выплаты за единицу (проценты от оклада)	Периодичность выплаты
1.	Премия по итогам работы за месяц, квартал, год	Достижение контрольных нормативов в рамках выполнения муниципального задания.	Максимальное количество = 40%	Ежемесячно, 1 раз в квартал или год
		Высокое профессиональное мастерство.	Максимальное количество = 50%	Ежемесячно, 1 раз в квартал или год
		Значительный вклад в достижение коллективного труда.	Максимальное количество = 30%	Ежемесячно, 1 раз в квартал или год
		Общественное признание.	Максимальное количество = 30%	Ежемесячно, 1 раз в квартал или год
		Позитивная динамика (в достижении воспитанников, в развитии материально-технической базы, в сохранении и укреплении воспитанников, в создании комфортных условий для участников образовательного процесса).	Максимальное количество = 70%	Ежемесячно, 1 раз в квартал или год
		Участие в управлении учреждением (работа в комиссиях различного уровня и направленности, выполнение социальной работы по охране прав детства, разработка нормативно-правовой базы, работа в рамках социального партнерства).	Максимальное количество = 20%	Ежемесячно, 1 раз в квартал или год
		Создание социально-психологического климата среди участников образовательного процесса.	Максимальное количество = 20%	Ежемесячно, 1 раз в квартал или год
		Выполнение общественных поручений, не входящих в круг должностных обязанностей работника.	Максимальное количество = 20%	Ежемесячно, 1 раз в квартал или год
		Отсутствие замечаний со стороны участников образовательного процесса и контролирующих органов.	Максимальное количество = 10%	Ежемесячно, 1 раз в квартал или год
		Работа без больничных листов.	Максимальное количество = 10%	Ежемесячно, 1 раз в квартал или год

Прошито, пронумеровано и скреплено
печатью 27 (двадцать семь) листов

Верно.
Директор МБОУ ДО "ДХШ № 2 ПДИ имени
В.Д.Поленова" _____ М.В. Николаевский
"24" 09 2024 г.