

Принято
на Общем собрании
работников МБУ ДО «Станция юных
натуралистов»
протокол от 24.01.2020 № 01



Положение
об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования «Станция юных натуралистов» города Сарова,
осуществляющего образовательную деятельность на территории города Сарова

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Станция юных натуралистов» города Сарова (далее – МБУ ДО «Станция юных натуралистов») разработано в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Нижегородской области от 2 июля 2014 года № 88-З «Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казённых учреждений Нижегородской области», постановлением Правительства Нижегородской области от 23 июля 2008 года № 296 «Об отраслевой системе оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казённых учреждений Нижегородской области», руководствуясь Уставом города Сарова, ст. 53 Федерального закона от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», постановлением Правительства Нижегородской области от 10.07.2014 № 446 «О внесении изменений в постановление правительства Нижегородской области от 15 октября 2008 года № 468», постановлением Администрации города Сарова от 06.03.2014 № 912 «О внесении изменений в постановление Администрации города Сарова от 24 октября 2008 года № 3052 «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений г.Сарова», постановлением Администрации города Сарова от 24.10.2008 № 3052 «Об оплате труда работников муниципальных организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории города Сарова» (с изменениями, внесенными постановлениями Администрации города Сарова от 30.12.2008 № 4024, 31.12.2008 № 4074, 30.03.2009 № 1068, 29.05.2009 № 1955, 08.09.2009 № 3665, 23.11.2009 № 5663, 23.11.2009 № 5664, 16.11.2010 № 5537, 29.11.2010 № 5716, 15.12.2010 № 6028, 12.05.2011 № 2044, 22.06.2011 № 2588, 25.07.2011 № 3011, 31.08.2011 № 3539, 13.09.2011 № 3666, 13.09.2011 № 3667, 05.12.2011 № 4949, 19.04.2012 № 1526, 22.10.2012 № 4132, 24.10.2012 № 4172, 29.12.2012 № 5349, 22.04.2013 № 2422, 02.12.2013 № 6488, 06.03.2014 № 912, 26.05.2014 № 2163, 18.09.2014 № 3796, 11.09.2015 № 3248, 26.12.2014 № 5380, 14.09.2015 № 3248, 16.03.2016 № 734, 03.11.2016 № 3407, 21.03.2017 № 737, 12.10.2017 № 3282, 17.11.2017 № 3638, 26.01.2018 № 162, 24.10.2019 № 3499, 25.11.2019 № 3868), другими нормативными актами Российской Федерации, Нижегородской области, органов местного самоуправления города Сарова, Уставом МБУ ДО «Станция юных натуралистов». Настоящее положение применяется при определении заработной платы работников МБУ ДО «Станция юных натуралистов», осуществляющих образовательную деятельность на территории города Сарова.

1.2. Отраслевая система оплаты труда работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Станции юных натуралистов» города Сарова, осуществляющей образовательную деятельность на территории города Сарова, (далее –

МБУ ДО «Станция юных натуралистов»), устанавливается в целях:

- повышения уровня доходов работников МБУ ДО «Станция юных натуралистов»;
- установления зависимости величины заработной платы от сложности и качества выполняемых работ, уровня квалификации работников;
- усиления стимулирующей роли оплаты труда в оценке результативности труда работников;
- расширения прав руководителей по оценке деловых качеств работников и результатов их труда.

1.3. Отраслевая система оплаты труда работников МБУ ДО «Станция юных натуралистов», включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного характера, выплаты стимулирующего характера, устанавливается Коллективным договором в соответствии с федеральными законами иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Нижегородской области.

Оплата труда работников МБУ ДО «Станция юных натуралистов» осуществляется по отраслевой системе оплаты труда с учётом специфики деятельности МБУ ДО «Станция юных натуралистов».

Отраслевая система оплаты труда работников МБУ ДО «Станция юных натуралистов» устанавливается с учётом:

а) единого тарифно – квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководящих, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

б) государственных гарантий по оплате труда;

в) профессиональных квалификационных групп, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющих функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

г) перечня видов выплат компенсационного характера в муниципальных бюджетных и муниципальных казённых учреждениях города Сарова, утверждённого постановлением Администрации города Сарова от 29.09.2008 №2717;

д) перечня видов выплат стимулирующего характера в муниципальных бюджетных и муниципальных казённых учреждениях города Сарова, утверждённого постановлением Администрации города Сарова от 29.09.2008 №2726;

е) минимальных размеров окладов (минимальных размеров должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп) общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих минимальных размеров ставок заработной платы по профессиональным группам (квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп) общеотраслевых профессий рабочих муниципальных учреждений города Сарова;

ж) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально – трудовых отношений;

з) мнения соответствующего выборного органа первичной профсоюзной организации или представительного органа работников МБУ ДО «Станция юных натуралистов».

1.4. Отраслевая система оплаты труда работников МБУ ДО «Станция юных натуралистов» включает: минимальные оклады (ставки заработной платы) по профессиональным квалификационным группам, должностные оклады в зависимости от сложности выполняемой работы и величины повышающих коэффициентов, условия оплаты труда директора, заместителя директора, главного бухгалтера МБУ ДО «Станция юных натуралистов», условия осуществления выплат компенсационного, стимулирующего и иного характера. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.5. Минимальные должностные оклады (ставки заработной платы) работников по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) устанавливаются в размере не ниже соответствующих минимальных окладов (ставок заработной платы), утверждаемых Правительством Нижегородской области, установленных в приложении 1 к настоящему Положению.

При утверждении Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам оклады (должностные оклады) работников, занимающих должности служащих (работающих по профессиям рабочих), входящих в эти профессиональные квалификационные группы, устанавливаются в размере не ниже соответствующих базовых окладов (базовых должностных окладов).

1.6. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада, ставки заработной платы по профессии работника, размеры повышающих коэффициентов к окладам, выплаты компенсационного характера, доплаты, надбавки, условия осуществления выплат стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по должности, занимаемой по основной работе, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.8. Должностные оклады, предусмотренные приложением 1 к настоящему Положению, устанавливаются работникам за выполнение ими профессиональных обязанностей, обусловленных трудовым договором, за полностью отработанное рабочее время, согласно действующему законодательству, правилам внутреннего трудового распорядка МБУ ДО «Станция юных натуралистов» и должностным инструкциям.

1.9. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения новой системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.10. Формирование фонда оплаты труда МБУ ДО «Станция юных натуралистов» осуществляется в пределах объема средств МБУ ДО «Станция юных натуралистов» на текущий финансовый год, предусмотренных на оплату труда, и средств, поступающих от деятельности, приносящей доход, направленных на оплату труда работников МБУ ДО «Станция юных натуралистов», в соответствии с приложением 5 к настоящему Положению.

1.11. Объем бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций МБУ ДО «Станция юных натуралистов» в части оплаты труда работников, предусмотримый соответствующим главным распорядителем, а также объем ассигнований, предусмотримый в бюджетных сметах подведомственным ему организациям, могут быть уменьшены только при условии уменьшения объема предоставляемых МБУ ДО «Станция юных натуралистов» бюджетных услуг.

1.12. Объем бюджетных ассигнований, направляемых на оплату труда работников МБУ ДО «Станция юных натуралистов», ежегодно индексируется не ниже уровня, предусмотренного законом Нижегородской области об областном бюджете на очередной финансовый год и плановый период.

Департамент образования Администрации города Сарова устанавливает предельную долю оплаты труда работников административно – управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда работников МБУ ДО «Станция юных натуралистов» (не более 40%).

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Фонд оплаты труда работников МБУ ДО «Станция юных натуралистов» распределяется на базовую и стимулирующую части. Решение о распределении фонда оплаты труда на базовую и стимулирующую части устанавливается директором МБУ ДО «Станция юных натуралистов» ежегодно, начиная с 01.01.2015 года в период с 10 по 20 января текущего года, по согласованию с представительным органом работников. Базовая часть фонда оплаты труда включает должностные оклады, ставки заработной платы работников, компенсационные выплаты, выплаты за выполнение работ, не входящих в должностные обязанности работников.

2.2. Штатная численность работников МБУ ДО «Станция юных натуралистов» устанавливается директором организации исходя из функций, задач, объемов работ и нормирования труда, определяемых директором с учётом мнения Общего собрания трудового коллектива, первичной профсоюзной организации.

В случае оптимизации структуры и численности работников МБУ ДО «Станция юных натуралистов» экономия фонда оплаты труда должна быть направлена на повышение заработной платы работников отражённых в указах Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года №597 "О мероприятиях по реализации государственной политики", от 1 июня 2012 года №761 "О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы", от 28 декабря 2012 года № 1688 "О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей".

2.3. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) работникам, размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам по ПКГ устанавливаются директором МБУ ДО «Станция юных натуралистов» на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы. Должностные оклады (ставки заработной платы) работников не могут быть ниже минимальных окладов по соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

2.4. Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников МБУ ДО «Станция юных натуралистов» по должностям и профессиям соответствующих профессиональных квалификационных групп, основания и величины коэффициентов, повышающих минимальные оклады по ПКГ, установлены в приложении 1 к настоящему Положению.

Оплата труда педагогов дополнительного образования и других педагогических работников, для которых приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников» и о Порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» устанавливается продолжительность рабочего времени или норма часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы, производится исходя из ставки заработной платы (минимального оклада по ПКГ должностей педагогических работников согласно п.1.1 приложения 1)(употребление по тексту настоящего Положения и приложений к нему по отношению к оплате труда указанной категории педагогических работников понятия «оклад», «должностной оклад» осуществляется исключительно в целях удобства использования в правоприменительной практике и не отменяет установленную систему оплаты труда исходя из ставок заработной платы за норму часов педагогической работы).

2.5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются приказом директора МБУ ДО «Станция юных натуралистов» в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы) или в абсолютном денежном выражении. Выплаты компенсационного характера не образуют новый должностной оклад (ставку заработной платы) и не

учитываются при исчислении иных стимулирующих или компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу (ставку заработной платы). Перечень оснований и размеры компенсационных выплат определены в приложении 2 к настоящему Положению.

2.6. Перечень, размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются локальными нормативными актами МБУ ДО «Станция юных натуралистов». Выплаты стимулирующего характера не образуют новый оклад и не учитываются при начислении иных стимулирующих или компенсационных выплат. Перечень видов выплат стимулирующего характера установлен постановлением Администрации города Сарова от 29.09.2008 № 2726 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в муниципальных казенных учреждениях г. Сарова и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в муниципальных бюджетных учреждениях и муниципальных казенных учреждениях г. Сарова» (с изменениями, внесенными постановлениями Администрации города Сарова от 17.10.2011 № 4174, 13.03.2014 № 989, 27.11.2014 № 4813).

2.7. Размеры и условия выплат стимулирующего характера для всех категорий работников МБУ ДО "Станция юных натуралистов" устанавливается Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, приказами МБУ ДО "Станция юных натуралистов" с учётом мнения Общего собрания трудового коллектива на основе формализованных показателей и критериев за интенсивность и высокие показатели работы, измеряемых качественными и количественными показателями. Перечень выплат стимулирующего характера установлен постановлением Администрации г.Сарова от 29.09.2008 №2276 "Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в муниципальных бюджетных и муниципальных казённых учреждениях г.Сарова и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в муниципальных бюджетных и казённых бюджетных учреждениях г.Сарова".

Разработка показателей и критериев за интенсивность и высокие показатели работы осуществляется с учётом следующих принципов:

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

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

в)адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результате коллективного труда;

г)своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

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

Выплаты стимулирующего характера не образуют новый должностной оклад (ставку заработной платы) и не учитываются при начислении иных стимулирующих или компенсационных выплат. Показатели качественного и количественного критерия устанавливаются в соответствии с Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБУ ДО "Станция юных натуралистов" (Приложение №6).

В целях поощрения работников за выполненную работу в МБУ ДО "Станция юных натуралистов" устанавливается разовая премия в соответствии с Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБУ ДО "Станция юных натуралистов" (Приложение №6).

2.8. Работникам МБУ ДО «Станция юных натуралистов» устанавливаются доплаты за работу, необходимую для осуществления учебно-воспитательного процесса, но не входящую в круг должностных обязанностей соответствующих должностей, согласно

профессионально-квалификационным справочникам. Перечень и размеры доплат устанавливаются приказом директора МБУ ДО «Станция юных натуралистов» в процентном отношении от должностного оклада (ставки заработной платы) работника с учетом коэффициента за специфику работы или в абсолютном денежном выражении. Доплаты за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей работника, не образуют новый оклад и не учитываются при исчислении стимулирующих или компенсационных выплат. Перечень и величины доплат определены в приложении 3 к настоящему Положению.

2.9. Оплата труда других работников МБУ ДО «Станция юных натуралистов», не предусмотренных настоящим Положением, производится применительно к условиям оплаты труда, установленным администрацией города Сарова для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей.

2.10. Порядок установления должностных окладов педагогическим работникам:

2.10.1. Должностные оклады педагогических работников устанавливаются в зависимости от уровня образования и квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации, сложности и объема выполняемой работы.

2.10.2. Базой для расчета должностного оклада конкретному работнику является минимальный оклад по ПКГ, соответствующий занимаемой должности или профессии согласно ПКГ. К минимальному окладу по ПКГ применяется повышающие коэффициенты, формирующие должностной оклад, а также коэффициенты, формирующие персональные повышающие надбавки к должностному окладу (приложение 1 к настоящему Положению).

2.10.3. Аттестация педагогических работников МБУ ДО «Станция юных натуралистов» осуществляется в соответствии со статьей 49 Федерального закона от 29 декабря 2012 года N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

2.10.4. Уровень образования педагогических работников при установлении размеров должностных окладов определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании независимо от полученной специальности. Требования к уровню образования при установлении размера оплаты труда работников определены в тарифно-квалификационных справочниках по должностям и профессиям работников учреждений образования Российской Федерации, типовыми положениями о соответствующем виде и типе образовательного учреждения.

2.10.5. Наличие у работников диплома государственного образца «бакалавр», «специалист», «магистр» дает право на установление им должностных окладов, предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование, с учетом перечня повышающих коэффициентов за уровень профессионального образования.

2.10.6. Наличие у работников диплома государственного образца о неполном высшем профессиональном образовании, справки об окончании 3 полных курсов высшего учебного заведения, а также учительского института не дает права на установление повышающего коэффициента за уровень профессионального образования.

2.10.7. Основным документом для определения стажа работы являются трудовая книжка либо иные подтверждающие документы, заверенные в установленном порядке. В стаж педагогической работы для определения размеров коэффициента за выслугу лет засчитывается работа на должностях и в организациях согласно приложению 4 к настоящему Положению

2.10.8. Изменение размеров должностных окладов работников производится в следующие сроки:

- при изменении величины минимальных окладов (ставок заработной платы) по ПКГ в соответствии с постановлением администрации города Сарова - с даты введения новых минимальных окладов (ставок заработной платы) по ПКГ;

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения решения высшей аттестационной комиссией уполномоченного федерального органа исполнительной власти;
- при присуждении ученой степени доктора наук - со дня официального утверждения высшей аттестационной комиссией уполномоченного федерального органа исполнительной власти;
- при изменении коэффициентов увеличения должностных окладов по Указам Президента Российской Федерации, принятом Правительством Нижегородской области – с даты введения коэффициентов увеличения должностных окладов.

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

2.10.9. Директор МБУ ДО «Станция юных натуралистов» проверяет документы об образовании и стаже педагогической работы (работы по специальности, в определенной должности) педагогов дополнительного образования, преподавателей, других работников, устанавливает им должностные оклады, ежегодно составляет и утверждает на работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в МБУ ДО «Станция юных натуралистов» помимо основной работы), тарификационные списки.

Ответственность за своевременное и правильное определение размеров должностных окладов работников МБУ ДО «Станция юных натуралистов» несет директор МБУ ДО «Станция юных натуралистов».

2.11. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения в МБУ ДО «Станция юных натуралистов».

2.11.1. Продолжительность рабочего времени или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы определены приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о Порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю. В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается учебная (преподавательская) работа, воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая, исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом – методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

2.11.2. Должностные оклады педагогических работников выплачиваются за установленную им норму часов учебной нагрузки, если иное не предусмотрено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Нижегородской области.

2.11.3. Продолжительность рабочего времени других работников устанавливается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами.

2.11.4. За часы преподавательской (педагогической) работы сверх установленной нормы часов за 1 ставку заработной платы производится дополнительная оплата

соответственно получаемой ставке в одинарном размере в порядке, предусмотренном пунктом 2.13.1-2.13.4 настоящего Положения.

2.11.5. Учет учебной работы педагогов дополнительного образования устанавливается в астрономических часах с учетом коротких перерывов (перемен), предусмотренных между занятиями, в том числе "динамического часа" для учащихся 1 класса.

Конкретная продолжительность учебных занятий, но не превышающая 45 минут, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается уставом МБУ ДО «Станция юных натуралистов» с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН), утвержденных в установленном порядке. Выполнение учебной работы регулируется расписанием учебных занятий.

Другая часть педагогической работы указанных работников, которая не конкретизирована по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных уставом и правилами внутреннего трудового распорядка МБУ ДО «Станция юных натуралистов», тарифно-квалификационными характеристиками и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными профессиональными планами педагогического работника.

2.11.6. О предстоящем изменении условий трудового договора, в том числе продолжительности рабочего времени, объема педагогической (преподавательской) работы, условий оплаты труда, структуры заработной платы, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работники должны быть поставлены в известность в письменной форме не позднее, чем за два месяца, в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации.

2.11.7. Преподавательская (учебная) работа руководителей и других работников МБУ ДО «Станция юных натуралистов» без занятия штатной должности в МБУ ДО «Станция юных натуралистов» оплачивается дополнительно в порядке и по должностным окладам, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе.

2.11.8. Объем учебной нагрузки педагогов дополнительного образования МБУ ДО «Станция юных натуралистов», осуществляющих образовательную деятельность, устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и дополнительным образовательным программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в МБУ ДО «Станция юных натуралистов». Учебная нагрузка педагогического работника МБУ ДО «Станция юных натуралистов», оговариваемая в трудовом договоре, ограничивается верхним пределом, определяемым типовым положением об образовательном учреждении соответствующего типа и вида.

При определении учебной нагрузки на новый учебный год педагогам дополнительного образования, для которых МБУ ДО «Станция юных натуралистов» является местом основной работы, сохраняется ее объем и преимущество преподавания по дополнительным общеразвивающим программам. Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный на начало учебного года, не может быть изменен в текущем учебном году по инициативе директора, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников, для которых норма часов учебной (преподавательской) работы составляет 18 часов в неделю за ставку заработной платы, в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп. Объем учебной нагрузки педагогам дополнительного образования больше или меньше нормы часов за должностной оклад устанавливается только с их письменного согласия.

Норма часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается педагогам дополнительного образования и старшим педагогам дополнительного образования.

За норму часов педагогической работы за ставку заработной платы, принимается норма часов учебной (преподавательской) работы, являющаяся нормируемой частью их

педагогической работы.

Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в МБУ ДО «Станция юных натуралистов» его директором, определяется Департаментом образования Администрации города Сарова, а других работников, ведущих ее помимо основной работы, директором МБУ ДО «Станция юных натуралистов». Преподавательская работа в МБУ ДО «Станция юных натуралистов» для указанных работников совместительством не считается.

2.11.9. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в МБУ ДО «Станция юных натуралистов» (включая директора, заместителя директора), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников Департамента образования и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения представительного органа работников и при условии, если педагоги дополнительного образования, для которых МБУ ДО «Станция юных натуралистов» является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на 1 должностной оклад.

Учебная нагрузка педагогам дополнительного образования, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет либо ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими педагогами дополнительного образования.

2.12. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам МБУ ДО «Станция юных натуралистов».

2.12.1. Месячная заработная плата педагогических работников МБУ ДО «Станция юных натуралистов» определяется путем умножения должностного оклада на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за 1 ставку норму часов педагогической работы в неделю.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата педагогов дополнительного образования по совместительству.

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

2.12.2. Тарификация педагогов дополнительного образования производится 1 раз в год.

Часы преподавательской работы, выполненные сверх объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам.

2.12.3. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета установленной заработной платы при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам. В этот период работники привлекаются к отдельным видам работ в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 27.03.2006 N 69 "Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений".

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

2.13. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников:

2.13.1. Почасовая оплата труда педагогических работников МБУ ДО «Станция юных натуралистов» применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогов дополнительного образования и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше 2 месяцев;

- за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в МБУ ДО «Станция юных натуралистов»;

- за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству, на основе тарификации;

2.13.2. Размер оплаты за 1 час указанной педагогической работы педагогов дополнительного образования определяется путем деления должностного оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности.

2.13.3. Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за должностной оклад педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

2.13.4. Оплата труда за замещение отсутствующего педагога дополнительного образования, если оно осуществлялось свыше 2 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 в тарификацию.

2.13.5. Размер заработной платы работников за первую половину месяца устанавливается пропорционально отработанному времени. Выплату заработной платы производить не позднее 15 числа, за вторую - не позднее 30 числа текущего месяца.

3. Условия оплаты труда директора, заместителей директора, главного бухгалтера МБУ ДО «Станция юных натуралистов».

3.1. Заработная плата директора МБУ ДО «Станция юных натуралистов», его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемых:

- в отношении директора – Администрацией города Сарова;

- в отношении заместителя директора и главного бухгалтера – директором МБУ ДО «Станция юных натуралистов».

Должностной оклад директора МБУ ДО «Станция юных натуралистов» определяется трудовым договором.

Администрация города Сарова определяет размер предельного уровня соотношения среднемесячной зарплаты директора МБУ ДО «Станция юных натуралистов», его заместителя, главного бухгалтера, формируемой за счёт всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной зарплаты работников МБУ ДО «Станция юных натуралистов» (без учёта заработной платы директора, его заместителя, главного бухгалтера) с учётом сложности труда, масштаба управления, особенностей деятельности и значимости организации в пределах фонда оплаты труда, предусмотренного организации на финансовый год и плановый период.

Без учёта предельного уровня соотношения среднемесячной зарплаты директора

МБУ ДО «Станция юных натуралистов», его заместителя, главного бухгалтера, формируемой за счёт всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой на календарный год и среднемесячной зарплаты работников МБУ ДО «Станция юных натуралистов» (без учёта заработной платы директора, его заместителя, главного бухгалтера) могут быть установлены условия оплаты труда директора, его заместителя, главного бухгалтера, включённых в перечень утверждённый в установленном действующим законодательном порядке.

Соотношение среднемесячной заработной платы директора МБУ ДО «Станция юных натуралистов», его заместителя, главного бухгалтера и средней заработной платы работников МБУ ДО «Станция юных натуралистов» (без учёта заработной платы директора, его заместителя, главного бухгалтера) определяется путём деления среднемесячной заработной платы директора, его заместителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников МБУ ДО «Станция юных натуралистов» (без учёта заработной платы директора, его заместителя, главного бухгалтера).

Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утверждённым постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года №922.

3.2. Должностные оклады заместителя директора и главного бухгалтера МБУ ДО «Станция юных натуралистов» устанавливаются директором учреждения на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада директора МБУ ДО «Станция юных натуралистов».

3.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются заместителю директора и главному бухгалтеру – директором МБУ ДО «Станция юных натуралистов».

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах.

3.4. Перечень, размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в трудовом договоре (дополнительным соглашением к трудовому договору) с директором МБУ ДО «Станция юных натуралистов». Порядок их выплат устанавливается постановлением Администрации города Серова.

3.5. Директору МБУ ДО «Станция юных натуралистов», заместителю директора, главному бухгалтеру выплачивается надбавка за выслугу лет. Величина персональной надбавки за выслугу лет директору, заместителю директора, главному бухгалтеру рассчитывается исходя из должностного оклада и размера надбавки, выраженного в процентах, соответствующих педагогическому стажу работы – для заместителя, и общему стажу работы – для главного бухгалтера учреждения:

- при выслуге лет от 1 года до 5 лет - до 5%;
- при выслуге лет от 5 лет до 10 лет - до 10%;
- при выслуге более 10 лет - до 15%.

3.6. Директору, заместителю директора, имеющим почетные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», предусматривается персональная повышающая надбавка за почетное звание в размере 10% от должностного оклада. Применение персональной повышающей надбавки для директора и заместителя директора может быть только при условии соответствия почетного звания профилю МБУ ДО «Станция юных натуралистов».

3.7. Размещение информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате директора, его заместителя, главного бухгалтера МБУ ДО «Станция юных натуралистов» в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" производится в соответствии с Порядком размещения информации о среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров

муниципальных учреждений и муниципальных предприятий города Серова в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", утвержденным постановлением Администрации г.Серова от 13.03.2017г. № 638.

4. Другие вопросы оплаты труда

4.1. Работники, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных тарифно-квалификационными справочниками (квалификационными характеристиками), но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии МБУ ДО «Станция юных натуралистов» в порядке исключения могут быть назначены директором МБУ ДО «Станция юных натуралистов» на соответствующие должности.

4.2. При установлении оплаты труда педагогическим работникам, выполняющим работу по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, условия оплаты труда определяются с учетом имеющейся квалификационной категории, если профиль выполняемой педагогической работы соответствует профилю работы, по которой имеется категория.

4.3. Преподавательская работа директора и других работников МБУ ДО «Станция юных натуралистов» без занятия штатной должности в МБУ ДО «Станция юных натуралистов» оплачивается дополнительно в порядке и по ставкам, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе. Выполнение преподавательской работы, указанной в настоящем пункте, допускается в основное рабочее время с согласия работодателя.

4.4. Порядок выплаты материальной помощи работникам МБУ ДО «Станция юных натуралистов»:

4.4.1. При наличии экономии по фонду оплаты труда в МБУ ДО «Станция юных натуралистов» работникам МБУ ДО «Станция юных натуралистов» материальная помощь выплачивается:

- а) в связи с юбилейной датой;
- б) в связи с государственными и профессиональными праздниками;
- в) в связи со смертью членов семьи;
- г) по иным семейным и чрезвычайным обстоятельствам, вызвавшим серьезные материальные затруднения
- д) в связи с выходом на страховую пенсию по старости.

4.4.2. Материальная помощь выплачивается по приказу директора МБУ ДО «Станция юных натуралистов» на основании заявления работника МБУ ДО «Станция юных натуралистов».

4.4.3. В случае смерти работника МБУ ДО «Станция юных натуралистов» материальная помощь выплачивается по заявлению члена его семьи, который понес расходы по проведению похорон.

4.5. При выплате заработной платы работник извещается в письменной форме о составных частях заработной платы в форме расчетного листа.

4.6. При установлении оплаты труда педагогическим работникам, выполняющим работу по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, условия оплаты труда определяются с учетом имеющейся квалификационной категории, если профиль выполняемой педагогической работы соответствует профилю работы, по которым имеется категория.

4.7. оплата труда для лиц, работающих по совместительству, осуществляется с учетом норм статьи 287 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.8. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может

быть ниже минимального размера оплаты труда. Минимальный размер оплаты труда (МРОТ) устанавливается одновременно на всей территории Российской Федерации и не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения. В субъекте Российской Федерации региональным соглашением о минимальной заработной плате может устанавливаться размер минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации. Размер минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации не может быть ниже размера минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом. Если не установлен или установлен ниже МРОТ, применяется федеральный МРОТ.

Приложение 1
к Положению об оплате труда работников
МБУ ДО «Станция юных натуралистов», осуществляющих
образовательную деятельность
на территории города Сарова

Порядок
формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников
Муниципальной бюджетной организации дополнительного образования «Станция юных
натуралистов» города Сарова,
осуществляющих образовательную деятельность
на территории города Сарова

1. Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников МБУ ДО «Станция юных натуралистов», осуществляющих профессиональную деятельность по должностям работников образования.

1.1. Должностной оклад (ставка заработной платы) по должностям работников, относящихся к ПКГ должностей педагогических работников, формируется путём произведения минимального оклада по профессиональной квалификационной группе (ПКГ) и повышающих коэффициентов в зависимости от уровня образования, квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

1.1.2. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников.

Профессиональная квалификационная группа	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, рублей
педагог дополнительного образования, педагог-организатор	1,11	8 760
методист	1,17	9198

1.1.3. Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений для организаций дополнительного образования:

Профессиональная квалификационная группа	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.
Зав.отделом	1,0	7146

1.2. Положением об оплате труда работников МБУ ДО «Станция юных натуралистов», осуществляющей образовательную деятельность, (далее - Положение об оплате труда) предусматриваются коэффициенты, повышающие минимальный оклад по ПКГ и формирующие должностной оклад.

1.3. По должностям работников, относящихся к ПКГ должностей педагогических работников (пункт 1.1.2 настоящего приложения), должностей руководителей структурных подразделений (пункт 1.1.3 настоящего приложения), предусматриваются повышающие коэффициенты к минимальным окладам по ПКГ:

- 1) за уровень профессионального образования и ученую степень:

бакалавр	1,1
специалист	1,1
магистр	1,1
кандидата наук	1,2
доктор наук	1,3
- 2) за квалификационную категорию:

высшая квалификационная категория	1,3
первая квалификационная категория	1,2
вторая квалификационная категория	1,1

Повышающий коэффициент за наличие квалификационной категории сохраняется на срок до одного года ее действия, если до истечения указанного срока остался один год, в случаях длительной нетрудоспособности работника в течение аттестационного периода, по возвращении из длительной командировки, связанной с профессиональной деятельностью, из отпуска длительностью до одного года, из отпуска по уходу за ребенком, независимо от срока окончания действия квалификационной категории, при приеме на работу после увольнения в связи с ликвидацией школы, а также тем работникам, которым до достижения возраста, дающего право на трудовую пенсию по старости в соответствии с Федеральным законом от 17 декабря 2001 года № 173-ФЗ «О трудовых пенсиях в Российской Федерации», остался один год и менее.

1.4. Коэффициенты, повышающие минимальный оклад по ПКГ, коэффициенты увеличения заработной платы по Указам Президента Российской Федерации, принятые Администрацией города Сарова, и размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение педагогических работников книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями формируют должностной оклад (ставку заработной платы) и учитываются при исчислении компенсационных, стимулирующих и иных выплат работникам, устанавливаемых в процентном отношении от должностного оклада (ставки заработной платы). Должностной оклад (ставка заработной платы) формируется в результате суммы произведения минимального оклада по ПКГ, повышающих коэффициентов, коэффициентов увеличения заработной платы по Указам Президента Российской Федерации, принятых Администрацией города Сарова, и размера денежной компенсации на обеспечение педагогических работников книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

1.5. Педагогическим работникам МБУ ДО «Станция юных натуралистов», осуществляющих образовательную деятельность на территории города Сарова, должностной оклад (ставка заработной платы) увеличивается на денежную компенсацию в размере 100 рублей на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями с учетом нагрузки.

1.6. Положением об оплате труда для работников профессиональных квалификационных групп должностей работников МБУ ДО «Станция юных натуралистов» предусматриваются повышающие коэффициенты, образующие надбавки к должностным окладам работников за выслугу лет:

при выслуге лет от 3 до 5 лет	- до 0,05
при выслуге лет от 5 до 10 лет	- до 0,1
при выслуге более 10 лет	- до 0,15

Надбавка за выслугу лет устанавливается работникам МБУ ДО «Станция юных натуралистов» в зависимости от общего педагогического стажа работы по должностям работников, относящихся к ПКГ должностей педагогических работников (пункт 1.2 настоящего приложения), должностей руководителей структурных подразделений (пункт 1.3 настоящего приложения).

Базой для начисления указанной выплаты для педагогических работников является должностной оклад с учётом учебной нагрузки.

Перечень организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования при определении размеров надбавки за выслугу лет, приведен в приложении 4 «Порядок определения стажа педагогической работы» к Положению.

Применение надбавок за выслугу лет не образует новый должностной оклад (ставку заработной платы) и не учитывается при исчислении стимулирующих,

компенсационных и иных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы).

1.7. Педагогическим работникам, имеющим почетные звания "Народный учитель", "Заслуженный учитель" и "Заслуженный преподаватель" СССР, Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР, "Заслуженный мастер профтехобразования", а также работникам, имеющим почетные звания "Заслуженный работник физической культуры", "Заслуженный работник культуры", "Заслуженный деятель искусств", "Заслуженный артист", "Народный артист", "Заслуженный тренер", "Заслуженный мастер спорта", "Мастер спорта международного класса" и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР, название которых начинается со слов "Народный", "Заслуженный", предусматривается персональная повышающая надбавка в размере 10% к должностному окладу (ставке заработной платы). Применение персональной повышающей надбавки может быть только при условии соответствия почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

Применение персональной повышающей надбавки за почетное звание не образует новый должностной оклад (ставку заработной платы) и не учитывается при исчислении стимулирующих, компенсационных и иных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы).

1.8. Положением об оплате труда работников МБУ ДО «Станция юных натуралистов», осуществляющих профессиональную деятельность по профессиональным квалификационным группам должностей работников образования, устанавливаются повышающие коэффициенты:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам конкретной работы;
- за выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки с высоким качеством;
- за работу в образовательной организации, расположенной на территории закрытого административно – территориального образования города Сарова;
- выплаты за оказание услуг (выполнение работ) в пределах муниципального задания по основным видам деятельности за плату и (или) за ведение приносящей доход деятельности.

Решение об установлении повышающего коэффициента и его размера принимается директором МБУ ДО «Станция юных натуралистов» персонально в отношении конкретного работника и устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размер повышающих коэффициентов в суммовом выражении не может превышать 3. Представленные повышающие коэффициенты применяются к должностному окладу (ставке заработной платы). Денежная надбавка, полученная в результате применения коэффициентов, суммируется с должностным окладом (ставкой заработной платы). Применение повышающего коэффициента к должностному окладу (ставке заработной платы) не образует новый должностной оклад (ставку заработной платы) и не учитывается при исчислении стимулирующих, компенсационных и иных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы). Решение об установлении повышающих коэффициентов принимается директором МБУ ДО «Станция юных натуралистов» с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Сумма всех произведенных увеличений и минимального оклада по должности формирует должностной оклад (ставку заработной платы) конкретного работника.

Повышающий коэффициент за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается педагогическим работникам, за успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей; за инициативу, творчество и применение в

работе форм, методов и содержания организации труда; за качественную подготовку мероприятий, связанных с уставной деятельностью МБУ ДО «Станция юных натуралистов».

Повышающий коэффициент за качество выполняемых работ устанавливается с учетом следующих обстоятельств: за участие работника в течение рассматриваемого периода в выполнении важных работ, мероприятий (подготовка к российским, окружным, областным мероприятиям; разработка образовательных проектов, программ); за особый режим работы (реализация программ профилактического и оздоровительного характера с детьми, требующими повышенного внимания и т.д.), за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа МБУ ДО «Станция юных натуралистов» среди населения.

Повышающий коэффициент (премиальные выплаты по итогам конкретной работы) устанавливается за качественную и проведение конкретного мероприятия; за качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности; за выполнение работ связанных с обеспечением безаварийного, бесперебойного функционирования инженерных и эксплуатационных систем жизнеобеспечения МБУ ДО «Станция юных натуралистов».

Повышающий коэффициент за выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки с высоким качеством предполагает поощрение работника за выполнение сверхплановых работ и выполнение работ не предусмотренных в его должностных обязанностях.

2. Порядок формирования должностных окладов работников МБУ ДО «Станция юных натуралистов», осуществляющих профессиональную деятельность по ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих.

2.1. Должностной оклад работника формируется на основании минимального оклада по ПКГ и персональных повышающих коэффициентов.

2.2. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»:

Профессиональная квалификационная группа	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, рублей
1 квалификационный уровень (секретарь)	1,0	4026

2.3. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»:

Профессиональная квалификационная группа	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, рублей
1 квалификационный уровень (инспектор по кадрам, лаборант)	1,0	4220
1 квалификационный уровень (завхоз)	1,05	4615
Профессиональная квалификационная группа	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, рублей
Уборщик служебных помещений, сторож, дворник	1,0	3871

2.4. Положением об оплате труда для работников профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих предусматриваются повышающие коэффициенты, образующие надбавки к должностным окладам работников (ставка заработной платы) с учетом коэффициента за специфику работы за выслугу лет:

при выслуге лет от 3 до 5 лет - до 0,05

при выслуге лет от 5 до 10 лет - до 0,1

при выслуге лет более 10 лет - до 0,15

Надбавка за выслугу лет устанавливается работникам МБУ ДО «Станция юных натуралистов» в зависимости от общего стажа работы в организациях и рассчитывается исходя из должностного оклада (ставка заработной платы) работника с учетом коэффициента за специфику работы.

Надбавка за выслугу лет устанавливается обслуживающему персоналу (сторож) от полученного оклада с учетом фактически отработанного времени:

$$\Sigma \text{ Сумма надбавки} = \left(\frac{\text{должностной оклад}}{\text{норма часов в месяц}} * \text{фактически отработанное время} \right) * \text{коэффициент за выслугу лет} \gg$$

Применение надбавок за выслугу лет не учитывается при исчислении стимулирующих, компенсационных и иных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы) с учетом коэффициента за специфику работы.

2.5. Положением по оплате труда для работников профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих предусматриваются повышающие коэффициенты:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам конкретной работы;
- за выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки с высоким качеством;

Решение об установлении повышающего коэффициента и его размерах принимается директором МБУ ДО «Станция юных натуралистов» персонально в отношении конкретного работника и устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размер повышающих коэффициентов в суммовом выражении не может превышать 3. Денежная надбавка, полученная в результате применения персональных повышающих коэффициентов, суммируется с должностным окладом работника. Применение повышающего коэффициента не образует новый должностной оклад и не учитывается при исчислении стимулирующих, компенсационных и иных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу работника с учетом коэффициента за специфику работы. Решение об установлении повышающего коэффициента принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Сумма всех произведенных увеличений и минимального оклада по должности формирует должностной оклад конкретного работника.

Приложение 2
к Положению об оплате труда работников
МБУ ДО «Станция юных натуралистов», осуществляющих
образовательную деятельность
на территории города Сарова

Выплаты компенсационного характера

1. Перечень видов выплат компенсационного характера установлен постановлением администрации от 29.09.2008 N 2717 "Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в муниципальных бюджетных учреждениях г. Сарова и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в муниципальных бюджетных учреждениях г. Сарова"(с изменениями, внесенными постановлением Администрации города Сарова от 11.03.2012 № 863), в соответствии с которым работникам устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

1.1. Выплата в размере 20 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) работника согласно распоряжению Совета Министров СССР от 17.11.1955 N 7770-рс.

Базой для начисления указанной выплаты для педагогических работников является:

- при педагогической нагрузке, не превышающей установленную норму часов педагогической нагрузки для данной категории педагогических работников, - фактическое количество учебных часов;

- при педагогической нагрузке, равной либо превышающей установленную норму часов педагогической нагрузки для данной категории педагогических работников, - норма часов педагогической нагрузки для данной категории педагогических работников.

- выплата компенсационного характера в размере 20 процентов обслуживающему персоналу (сторож) устанавливается от полученного оклада с учетом фактически отработанного времени:

$$\Sigma = \left(\frac{\text{должностной оклад}}{\text{норма часов в месяц}} * \text{фактически отработанное время} \right) * 20\% \text{ »}.$$

Сумма
компенсац
выплаты

1.2. Выплаты отдельным категориям работников за особые условия труда производственного характера.

№ п/п	Наименование доплат, категории работников	Рекомендуемый размер выплат (в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы))
1	За работу с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Перечнем работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда (приказ Государственного комитета СССР по народному образованию от 20 августа 1990 года N 579 "Об утверждении Положения о порядке	Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда. Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных

установления доплат за неблагоприятные условия труда и перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР")	нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором (статья 147 Трудового кодекса Российской Федерации). Конкретные размеры доплат определяются по результатам специальной оценки условий труда за время фактической занятости в таких условиях
---	--

1.3. Перечень работников и конкретные размеры выплат компенсационного характера к должностным окладам работников (в случаях, предусматривающих диапазон от минимального до максимального размеров выплат) определяются директором «МБУ ДО Станция юных натуралистов» по согласованию с представительным органом работников организации в зависимости от степени и продолжительности их занятости в условиях, отклоняющихся от нормальных, и других факторов. Перечень должностей, по которым с учетом конкретных условий работы в данных организации, подразделении, устанавливаются выплаты компенсационного характера, определяется положением об оплате труда в организации.

1.4. В случаях, когда работникам предусмотрены выплаты компенсационного характера по 2 и более основаниям, денежное выражение выплат определяется как доля суммового выражения компенсационных выплат в процентах от должностного оклада работника по должности без учета повышения по другим основаниям.

1.5. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

№ п/п	Наименование доплат, категории работников	Рекомендуемый размер выплат (в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы))
1.	Сторожа за работу в ночное время, за каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов)	35 процентов и рассчитывается по формуле: $\Sigma = \left(\frac{\text{должностной оклад}}{\text{норма часов в месяц}} * \text{фактически отработанные ночные часы} \right) * 35\%$, где Σ - где сумма выплаты
2.	Уборщику служебных помещений за работу в соответствии с Перечнем работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда (приказ Государственного комитета СССР по народному образованию образования СССР от 20.08.1990 № 579)	10 % по результатам специальной оценки условий труда за время фактической занятости (заключение СОУТ по тяжести трудового процесса)
3.	Сторожа за привлечение к работе в установленный ему графиком праздничный день.	не менее чем в двойном размере
4	Привлечение работников к работе в	по желанию работника, работавшего в

№ п/п	Наименование доплат, категории работников	Рекомендуемый размер выплат (в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы))
	выходные и праздничные дни (педагог дополнительного образования, завхоз, лаборант, секретарь)	выходной и нерабочие праздничные дни, ему может быть предоставлен другой день отдыха.

1.6. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей) и выполнении в полном объеме обязанностей по основной должности. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

1.7. 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.

1.8. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема 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.

Приложение 3
к Положению об оплате труда работников
МБУ ДО «Станция юных натуралистов», осуществляющих
образовательную деятельность
на территории города Сарова

Доплаты за дополнительно возложенные на педагогических работников обязанности

Перечень оснований	Размер доплат в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы)
8. За обслуживание вычислительной техники:	
Учителям, преподавателям или другим работникам при обслуживании вычислительной техники с привлечением других специалистов (за внеурочную работу по поддержке, установке, обновлению программного обеспечения (в т.ч. антивирусных программ), подготовку к урокам, ведение занятий по другим дисциплинам с использованием компьютеров, мелкий текущий ремонт и другие необходимые мероприятия для обеспечения учебного процесса с использованием компьютера:	
- за технически исправные и эксплуатируемые компьютеры числом от 5 до 10 единиц	15

Примечания:

1. Доплаты за работу, не входящую в круг прямых должностных обязанностей работников, рассчитываются исходя из должностного оклада (ставки заработной платы).

Порядок определения стажа педагогической работы

1. Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка работника.

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

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

2. Перечень организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования при определении надбавок за выслугу лет.

№ п/п	Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
1.	Организации, осуществляющие образовательную деятельность, кроме организаций высшего образования и дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов)	учителя, преподаватели, сурдопедагоги, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах, работе на пишущих машинах и другой организационной технике), старшие методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту, туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, <u>педагоги-организаторы</u> , <u>педагоги дополнительного образования</u> , старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, старшие вожатые (пионервожатые), инструкторы по

№ п/п	Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
		физкультуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, по учебно-летней подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной частью, заведующие (начальники): практикой, У КП, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами, курсами и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением; старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культорганизаторы, экскурсоводы, инструкторы слуховых кабинетов, заведующие слуховыми кабинетами, организаторы внеклассной и внешкольной воспитательной работы с детьми, воспитатели-методисты

Примечание.

В стаж педагогической работы включается время работы в должностях учителя-дефектолога, логопеда, воспитателя в медицинских организациях и органах социального обеспечения.

В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательной организации или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

1) преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);

2) учителям и преподавателям физического воспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям);

3) учителям, преподавателям трудового (профессионального) обучения, технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе специальных дисциплин общеобразовательных организаций (классов) с углубленным изучением отдельных предметов;

4) мастерам производственного обучения, старшим мастерам профессиональных образовательных организаций;

5) педагогам дополнительного образования;

6) педагогическим работникам экспериментальных образовательных организаций;

7) педагогам-психологам;

8) методистам;

9) педагогическим работникам профессиональных образовательных организаций (отделений): культуры и искусства, музыкально-педагогических, художественно-графических, музыкальных;

10) преподавателям организации дополнительного образования (культуры и искусства, в том числе музыкальных и художественных школ, школ искусств), преподавателям специальных дисциплин музыкальных и художественных общеобразовательных организаций, преподавателям музыкальных дисциплин педагогических училищ (педагогических колледжей), учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.

Воспитателям (старшим воспитателям) дошкольных образовательных организаций, домов ребенка в педагогический стаж включается время работы в должности медицинской сестры ясельной группы дошкольных образовательных организаций, постовой медсестры домов ребенка, а воспитателям ясельных групп - время работы на медицинских должностях.

Время работы в должностях помощника воспитателя и младшего воспитателя засчитывается в стаж педагогической работы при условии, если в период работы на этих должностях работник имел педагогическое образование или обучался в образовательной организации высшего образования или профессиональной образовательной организации (педагогическое образование).

Работникам организаций время педагогической работы в образовательных организациях, выполняемой помимо основной работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одном или нескольких образовательных организациях) составляет не менее 180 часов в учебном году.

При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

В случаях уменьшения стажа педагогической работы, исчисленного в соответствии с настоящим порядком, по сравнению со стажем, исчисленным по ранее действовавшим инструкциям, за работниками сохраняется ранее установленный стаж педагогической работы.

Кроме того, если педагогическим работникам в период применения ранее действовавших инструкций могли быть включены в педагогический стаж те или иные периоды деятельности, но по каким-либо причинам они не были учтены, то за работниками сохраняется право на включение их в педагогический стаж в ранее установленном порядке.

**ПОРЯДОК
ФОРМИРОВАНИЯ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА
МБУ ДО «Станция юных натуралистов»**

1. Фонд оплаты труда МБУ ДО «Станция юных натуралистов» состоит из базовой части (ФОТб) и стимулирующей части (ФОТст):

$$\text{ФОТ} = \text{ФОТб} + \text{ФОТст}$$

2. Базовая часть фонда оплаты труда включает в себя должностные оклады (ставки заработной платы) работников, занимающих должности согласно штатному расписанию, повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного характера, выплаты за выполнение работ, не входящих в должностные обязанности работников.

3. Фонд стимулирования учреждения обеспечивает выплаты стимулирующего характера, иных выплат и материальной помощи. Фонд стимулирования формируется за счет бюджетных средств, направленных на оплату труда и не может быть менее 30% общего фонда оплаты труда, начиная с 2012 года.

4. Структура фонда оплаты труда должна соответствовать следующему соотношению: не менее 60 процентов фонда оплаты труда учителей и не более 40 процентов фонда оплаты труда прочего персонала (административно-управленческого, учебно-вспомогательного, обслуживающего), включая прочий педагогический персонал (другие педагогические работники).

5. Годовой фонд оплаты труда работников МБУ ДО «Станция юных натуралистов» определяется исходя из суммы субвенций, перечисляемых на осуществление государственных полномочий в области общего образования.

6. Индексация заработной платы работников МБУ ДО «Станция юных натуралистов» производится в пределах средств фонда оплаты труда, если иное не предусмотрено федеральным законом.

ПРИЛОЖЕНИЕ 6
к Положению об оплате труда работников
МБУ ДО «Станция юных натуралистов»

ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

ПОЛОЖЕНИЕ О РАСПРЕДЕЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ МБУ ДО «СТАНЦИЯ ЮНЫХ НАТУРАЛИСТОВ» (в новой редакции).

**Утверждено
приказом МБУ ДО «Станция юных натуралистов»
от 24 января 2020г. № 07 п**

1. Общие положения.

- 1.1. Настоящее положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения (далее - Положение), разработано в целях повышения качества и результата трудовой деятельности всех работников МБУ ДО «Станция юных натуралистов» в соответствии с Трудовым Кодексом РФ.
- 1.2. Премирование направлено на усиление материальной заинтересованности работников в улучшении результатов работы МБУ ДО «Станция юных натуралистов».
- 1.3. Настоящее Положение устанавливает порядок и условия премирования работников МБУ ДО «Станция юных натуралистов» и распространяется на работников, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием, работающих на момент принятия образовательным учреждением в установленном настоящим Положением порядке решения о премировании по основному месту работы и (или) по совместительству.
- 1.4. Положение о стимулировании труда работников МБУ ДО «Станция юных натуралистов» принимается в соответствии с процедурой принятия локальных актов, предусмотренной Уставом школы, с учётом мнения представительного органа работников и органа самоуправления МБУ ДО «Станция юных натуралистов».
- 1.5. Премирование работников по результатам их труда есть право, а не обязанность образовательного учреждения и зависит от количества и качества труда работников, финансового состояния образовательного учреждения и других факторов, которые могут оказывать влияние на сам факт и размер премирования.
- 1.6. Премирование работников производится на основании приказа руководителя МБУ ДО «Станция юных натуралистов». Решение о премировании работников и размерах премирования во всех случаях принимается руководителем МБУ ДО «Станция юных натуралистов» в соответствии с настоящим Положением.

1.7. Премирование руководителя образовательного учреждения производится на основании приказа Департамента образования Администрации г. Саров.

1.8. Стимулирующая часть фонда оплаты труда формируется в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников МБУ ДО «Станция юных натуралистов», а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных МБУ ДО «Станция юных натуралистов» на вышеуказанные цели.

1.9. Директор МБУ ДО «Станция юных натуралистов» вправе направить на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда денежные средства экономии по фонду оплаты за месяцы, предыдущие периоду установления стимулирующих надбавок, средства, высвободившиеся в результате оптимизации образовательной программы и штата образовательного учреждения.

1.10. Размер стимулирующих выплат может устанавливаться как в денежном выражении, так и в процентном выражении к должностному окладу (ставки заработной платы).

1.11. Выплаты стимулирующего характера могут носить разовый или периодический характер (1 раз в месяц).

1.12. Выплаты стимулирующего характера не образуют новый оклад и не учитываются при начислении иных стимулирующих или компенсационных выплат.

1.13. В настоящее Положение могут вноситься дополнения и изменения, связанные с производственной необходимостью и (или) изменением в законодательстве.

2. Порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда МБУ ДО «Станция юных натуралистов»

2.1. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за выполнение больших объёмов работ в кратчайшие сроки с высоким качеством;
- выплаты по итогам конкретной работы;
- выплаты за выслугу лет:
при выслуге лет от 3 лет до 5 лет - коэффициент до 0,05;
при выслуге лет от 5 лет до 10 лет - коэффициент до 0,1;
при выслуге более 10 лет - коэффициент до 0,15

2.1.1. Выплаты стимулирующего характера за качество выполненных работ предполагают поощрение работника за успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей; за инициативу, творчество и применение в работе современных форм, методов и содержания организации труда; за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью МБУ ДО «Станция юных натуралистов».

2.1.2. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы выплачиваются ежемесячно согласно перечня показателей для работников МБУ ДО "Станция юных натуралистов".

2.1.3. Выплаты стимулирующего характера за выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки с высоким качеством при наличии финансирования выплачиваются в процентном отношении к ставке заработной платы работника:

- заместитель директора – 40%;
- главный бухгалтер – 40%;
- завхоз 137,9%;
- секретарь – 166,5%;
- лаборант – 152,5%;
- сторож – 159,0 %;
- дворник – 178,5 %;
- уборщик производственных помещений - 178,5 %.

2.1.4. Выплаты стимулирующего характера по итогам конкретной работы предполагают поощрение работника за качественную подготовку и проведение конкретного мероприятия учреждения; за качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности; за выполнение работ, связанных с обеспечением безаварийного, бесперебойного функционирования инженерных и эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения.

2.2. Распределение средств стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБУ ДО «Станция юных натуралистов» по видам и формам материального стимулирования работников производится администрацией МБУ ДО «Станция юных натуралистов» в соответствии с положением об оплате труда, утверждённым в учреждении, 1 раз в месяц.

2.3. Выплаты стимулирующего характера к должностному окладу работника МБУ ДО «Станция юных натуралистов» устанавливаются приказом директора учреждения на период, предусмотренный положением об оплате труда в учреждении. Размеры выплат стимулирующего характера работников максимальными размерами не ограничиваются и определяются в зависимости от качества и объема работ, выполняемых им.

2.4. Использование для определения размера выплат стимулирующего характера условий и показателей деятельности работников МБУ ДО «Станция юных натуралистов» за качество труда, не связанные с результативностью деятельности, не допускается.

2.5. Средства стимулирующей части ФОТа материального стимулирования работников за интенсивность и высокие результаты работы распределяются комиссией по распределению стимулирующей части оплаты труда согласно перечня показателей для работников МБУ ДО "Станция юных натуралистов" ежемесячно.

Отчет о выполнении перечня показателей для определения размера выплаты за интенсивность и высокие результаты работы педагога, заведующего отделом, методиста, педагога-организатора сдается заместителю директора, контролируются заместителем директора.

Проверенные отчеты сдаются председателю комиссии по распределению стимулирующего фонда оплаты труда до 20 числа текущего месяца.

Отчет о выполнении перечня показателей для определения размера выплаты за интенсивность и высокие результаты работы лаборанта, уборщика производственных помещений, дворника, сторожа сдаются завхозу, контролируются завхозом. Завхоз сдаёт проверенные отчёты председателю комиссии до 20 числа текущего месяца.

Отчет о выполнении перечня показателей для определения размера выплаты за интенсивность и высокие результаты работы завхоза, секретаря, контрактного управляющего сдаются директору до 20 числа текущего месяца, контролируются директором. Проверенные отчёты сдаются председателю комиссии по распределению стимулирующего фонда оплаты труда до 20 числа текущего месяца.

Комиссия по распределению стимулирующего фонда оплаты труда МБУ ДО «Станция юных натуралистов» совместно рассчитывает стоимость одного балла и размер премиальных выплат каждому работнику. Окончательные расчёты утверждаются приказом директора.

г) Премия за интенсивность и высокие результаты работы, разовые премии выплачиваются при условии:

- 1) исполнения работником требований нормативных, законодательных и директивных актов, а также распоряжений, приказов директора;
- 2) отсутствия нарушений работником трудовой и финансовой дисциплины, внутреннего трудового распорядка;
- 3) своевременного и качественного представления бухгалтерской и статистической отчётности;
- 4) отсутствия обоснованных жалоб на действия и (или) бездействие работника.

д) Работник, виновный в нарушении трудовой и исполнительской дисциплины, грубом нарушении требований ТБ и ПБ, охраны труда и технике безопасности, других производственных упущений, может быть лишен премиальной суммы за показатели качества и эффективности деятельности полностью или частично за тот период, в котором было совершено нарушение или упущение в работе. А в случае ранее наложенного дисциплинарного взыскания, меры поощрения могут быть применены только после снятия взыскания.

е) Премии за интенсивность и высокие результаты работы не выплачиваются:

- работнику, уволившемуся по собственному желанию;
- работнику проработавшему неполный квартал;
- работнику, вновь принятому на работу в отчётный период.

2.6. Отчет о выполнении перечня показателей для определения размера выплаты за интенсивность и высокие результаты работы заместителя директора, главного бухгалтера сдаются директору до 20 числа текущего квартала, контролируются директором и выплачиваются на основании приказа директора в процентном отношении к должностному окладу на основании набранных баллов.

2.7. Разовые премии выплачиваются отдельным приказом директора. Выплата является единовременной, выплачивается за выполнение конкретной работы, устанавливается в абсолютном денежном выражении:

2.7.1 к праздничным и юбилейным датам, Почётным грамотам:

- День Учителя 3000 (три тысячи рублей) педагогическому персоналу, 1000 (одна тысяча рублей) вспомогательному и обслуживающему персоналу;
- День Защитника Отечества, международный женский день 8-е Марта для всех работников учреждения 3000 (три тысячи рублей).

2.7.2 к Почётным грамотам:

- Почётная грамота Департамента образования 1500 (одна тысяча пятьсот рублей);
- Почётная грамота Администрации города Сарова 2000 (две тысячи рублей);
- Почётная грамота Министерства образования, науки и молодёжной политики Нижегородской области 3000 (три тысяч рублей);
- Почётная грамота Министерства просвещения Российской Федерации 10000 (десять тысяч рублей);
- Нагрудный знак "Почётный работник общего образования Российской Федерации" 15000 (пятнадцать тысяч рублей).

2.7.3. Выплаты премии по итогам конкретной работы, не вошедшей в перечень целевых показателей:

- покос травы 3000 (три тысячи рублей);
- вспашка почвы 4000 (три тысячи рублей).

2.8. Выплаты материальной помощи работникам МБУ ДО «Станция юных натуралистов» устанавливаются приказом директора учреждения в соответствии с Положением об оплате труда за счет бюджетных средств.

Порядок и условия выплаты материальной помощи определяются п.4.4. Положения об оплате труда работников МБУ ДО «Станция юных натуралистов».

Перечень показателей за интенсивность и высокие результаты работы работников МБУ ДО «Станция юных натуралистов»

№ п/п	Целевые показатели	Критерии оценки за интенсивность и высокие результаты работы работника учреждения	Периодичность представления отчетности
Заместитель директора			
1	Реализация дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программ	1. Консультации и организация работы по разработке ДООП естественнонаучного цикла – 1балл	По факту подтверждения
		2. Сохранение контингента обучающихся – 5баллов	1 раз в четверть
		3. Организация работы по повышению квалификации педагогов - 1балл	По факту подтверждения
		4. Система работы с документами курируемых педагогов - 1балл	1 раз в четверть
		5. Система работы с документами заместителя директора- 5баллов	1 раз в четверть
		6. Система работы с сайтом - 1балл	1 раз в четверть
		7. Организация участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства- 1балл	По факту подтверждения
		8. Организация участия и результаты участия обучающихся	По факту подтверждения

		в научно – практических конференциях, олимпиадах, конкурсах-5баллов		
		9.Организация работы с обучающимися разных социальных категорий-1балл	1 раз в четверть	
2	Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся	1.Методическая работа в рамках курируемого направления деятельности -1балл	По факту подтверждения	
		2.Наличие системы мониторинга (по курируемым вопросам)-3балла	По факту подтверждения	
		3.Организация партнёрских связей по образовательной деятельности по курируемым вопросам-1балл	По факту подтверждения	
		4.Участие в инновационной и экспериментальной работе - 1балл	По факту подтверждения	
		5.Создание элементов образовательной инфраструктуры- 1балл	По факту подтверждения	
3	Участие в национальных педагогических проектах, профессиональных конкурсах, проектах и инновационной деятельности	1. Победитель федерального уровня - 1 балл	По факту подтверждения	
		2. Призёр федерального уровня – 1 балл	По факту подтверждения	
		3. Участник федерального уровня – 1 балл	По факту подтверждения	
		4. Победитель регионального уровня – 1 балл	По факту подтверждения	
		5. Призёр регионального уровня – 1 балл	По факту подтверждения	
		6. Участник регионального уровня – 1балл	По факту подтверждения	
		7. Победитель муниципального уровня – 1 балл	По факту подтверждения	
		8. Призёр муниципального уровня – 1 балл	По факту подтверждения	
		9. Участник муниципального уровня – 1 балл	По факту подтверждения	
		10. Создание и ведение персонального сайта– 1балл	По факту подтверждения	
		11.Использование дистанционных и информационно-коммуникативных технологий обучения – 1 балл	По факту подтверждения	
		Выступления на конференциях, семинарах и т.д.:		
		1. международного, всероссийского уровня – 1 балл	По факту подтверждения	
2. регионального уровня – 1 балл	По факту подтверждения			

		3. городского уровня – 1 балл	По факту подтверждения
4	Организация общественно-значимых мероприятий, досуговой деятельности с обучающимися	Работа в составе экспертных комиссий, групп, жюри:	
		1. городской уровень – 1балл	По факту подтверждения
		2. уровень учреждения – 1 балл	По факту подтверждения
5	Соблюдение трудовой дисциплины	1.Отсутствие случаев травматизма -1балл	1 раз в месяц
		2.Отсутствие больничных листов – 1 балл	1 раз в месяц
		3. Соблюдение требований внутреннего трудового распорядка – 1 балл	1 раз в месяц
		4. Отсутствие конфликтных ситуаций и жалоб –1 балл	1 раз в месяц
		5. Недостоверность информации в отчётах – (-1 балл).	1 раз в месяц
		6. Несвоевременное предоставление отчётов – (-1 балл).	1 раз в месяц
		7. Нарушение других пунктов внутреннего трудового распорядка - (-1 балл) за каждое нарушение.	1 раз в месяц
		8. Опоздание на работу - (-1 балл).	1 раз в месяц
		9. Имеются случаи травматизма во время учебного процесса: Легкая степень тяжести (ушиб, вывих) - (-1 балл). Тяжёлая степень тяжести (перелом, сотрясение мозга) - (-3 балла)	1 раз в месяц
ИТОГО БАЛЛОВ: 52 балла			
52балла -100%; 39баллов -75% 26 баллов - 50%; 13 баллов- 25% менее 13 баллов – 0%;			
Отчет о выполнении перечня показателей для определения размера выплаты за интенсивность и высокие результаты работы заместителя директора (Приложение №1)			

№ п\п	Целевые показатели	Критерии оценки за интенсивность и высокие результаты работы работника учреждения	Периодичность представления отчетности
Главный бухгалтер			
1	Качественное исполнение бюджета	1.Своевременность составления плана финансово-	По факту подтверждения

		хозяйственной деятельности-1 балл	
		2. Своевременность предоставления ежеквартального финансово-хозяйственного отчёта-1 балл	1 раз в квартал
		3. Своевременность предоставления ежемесячного финансово-хозяйственного отчёта-10баллов	1 раз в месяц
		4. Своевременность предоставления балансового отчёта-1 балл	По факту подтверждения
		5. Составление SWOT – анализа-5баллов	По факту подтверждения
		6. Анализ платёжеспособности учреждения- 5баллов	ежемесячно
		7. Правильность начисления НДС-5баллов	ежемесячно
		8. Своевременность предоставления отчёта в пенсионный фонд-1 балл	1 раз в квартал
		9. Своевременность начисления заработной платы сотрудникам учреждения-10баллов	ежемесячно
2	Соблюдение трудовой дисциплины	1. Соблюдение требований внутреннего трудового распорядка – 1 балл	1 раз в месяц
		2. Отсутствие конфликтных ситуаций и жалоб со стороны сотрудников –1 балл	1 раз в месяц
		3. Отсутствие случаев травматизма -1балл	1 раз в месяц
		4. Отсутствие больничных листов – 1 балл	1 раз в месяц
		5. Недостоверность информации в отчётах – (-1 балл)	1 раз в месяц
		6. Несвоевременное предоставление отчётов – (-1 балл)	1 раз в месяц
		7. Нарушение других пунктов внутреннего трудового распорядка - (-1 балл) за каждое нарушение.	1 раз в месяц
		8. Опоздание на работу - (-1 балл).	1 раз в месяц
ИТОГО БАЛЛОВ 43 балла			
43 балла -100% 32 балла-75% 21 балла - 50%; 10-25% менее10баллов – 0%;			
Отчет о выполнении перечня показателей для определения размера выплаты за интенсивность и высокие результаты работы главного бухгалтера (Приложение №2)			

№ п\п	Целевые показатели	Критерии оценки за интенсивность и высокие результаты работы работника учреждения	Периодичность представления отчетности
Педагог дополнительного образования, заведующий отделом, методист, педагог-организатор			
1	Реализация ДООП, проектов	1. Разработка новых дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программ – 5 баллов	По факту подтверждения Решение педсовета
		2. Работа по совершенствованию дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программ – 3 балла	Раз в год (Решение педсовета)
		3. Разработка социальных проектов – 5 баллов	По факту подтверждения (Решение педсовета)
		4. Участие в реализации социальных проектов – 5 баллов	По факту подтверждения
2	Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся	1. Методическая работа в рамках курируемого направления деятельности -1б	По факту подтверждения
		2. Ведение мониторинга воспитательной работы в кружке – 1 балл	Декабрь, май
		3. Организация партнёрских связей по образовательной деятельности по курируемым вопросам-1 балл	По факту подтверждения
		4. Участие в инновационной и экспериментальной работе -1 балл	По факту подтверждения
3	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся	Посещение педагогом родительских собраний:	
		1. Выступление на родительских собраниях в школах – 3 балла	1 раз в четверть По факту подтверждения
		2. Мероприятия с привлечением к участию родителей учащихся – 1 балл	По факту подтверждения
		3. Мероприятия, проведённые совместно с родителями обучающихся учреждения (жюри, конкурсы, викторины,	По факту подтверждения

		сопровождение учащихся в поездках на конкурсы) – 3 балла	
4	Участие и результаты участия учащихся в олимпиадах, общественно-значимых мероприятиях в сфере образования, науки и молодёжной политики	1. Подготовка победителя всероссийских и международных общественно-значимых мероприятий: 2. Заочные - 4 балла (за каждого) Очные - 8 баллов (за каждого)	По факту подтверждения
		2. Подготовка призёра всероссийского и международного этапа общественно-значимых мероприятий: Заочные - 3 балла(за каждого) Очные - 6баллов (за каждого)	По факту подтверждения
		3. Подготовка участника всероссийского и международного этапа общественно-значимых мероприятий: Заочные - 2 балла (за каждого) Очные - 4балла (за каждого)	По факту подтверждения
		4. Подготовка победителя регионального этапа общественно-значимых мероприятий – 4 балла(за каждого)	По факту подтверждения
		5. Подготовка призёра регионального этапа общественно-значимых мероприятий – 3 балла(за каждого)	По факту подтверждения
		6. Подготовка участника регионального общественно-значимых мероприятий – 2 балла(за каждого)	По факту подтверждения
		7. Подготовка победителя муниципального этапа общественно-значимых мероприятий – 3 балла(за каждого)	По факту подтверждения
		8. Подготовка призёра муниципального этапа общественно-значимых мероприятий – 2 балла(за каждого)	По факту подтверждения
		9. Подготовка победителя муниципального этапа школьной олимпиады – 4 балла(за каждого)	По факту подтверждения

		10. Подготовка призёра муниципального этапа школьной олимпиады - 3 балла (за каждого)	По факту подтверждения
		11. Подготовка победителей и призёров общественно-значимых мероприятий МБУ ДО «Станция юных натуралистов» - 2 балла	По факту подтверждения
		12. Подготовка участников общественно-значимых мероприятий: - муниципального уровня в том числе мероприятий МБУ ДО «Станция юных натуралистов» -1 балл(за каждого)	По факту подтверждения
		13. Занятость учащихся в образовательных событиях МБУ ДО «Станция юных натуралистов» – более 30% учащихся от кружка - 5 баллов	Декабрь, май
		14. Участие в акциях разного уровня (кроме станционного)- 2 балла	По факту подтверждения
		15. Публикации детей под руководством педагога в книгах, журналах - 4балла, интернет – ресурсах– 2 балла	По факту подтверждения
		16. Сопровождение учащихся в поездках на конкурсы и конференции различного уровня : - в пределах региона – 2 балла - по России – 5 баллов	По факту подтверждения
5	Участие педагогических работников в национальных педагогических проектах, профессиональных конкурсах, проектах и инновационной деятельности	1. Победитель федерального уровня: очное - 10 баллов; заочное- 5 баллов	По факту подтверждения
		2. Призёр федерального уровня: очное – 8 баллов; заочное-4балла	По факту подтверждения
		3. Участник федерального уровня очное– 6 баллов; заочное - 3 балла	По факту подтверждения

		4. Победитель регионального уровня: Очное – 8 баллов; заочное - 4 балла	По факту подтверждения
		5. Призёр регионального уровня: очное – 6 баллов заочное-3балла	По факту подтверждения
		6. Участник регионального уровня очное – 4 балла; заочное-2 балла	По факту подтверждения
		7. Победитель муниципального уровня – 6 баллов	По факту подтверждения
		8. Призёр муниципального уровня – 4 балла	По факту подтверждения
		9. Участник муниципального уровня – 2 балла	По факту подтверждения
		10. Ведение персонального сайта – 4 балла	По факту подтверждения
		11. Ведение персонального видео-блога – 4 балла	По факту подтверждения
		12. Участие в городском туристическом слёте педагогов – 5 баллов	По факту подтверждения
		Открытое занятие кружка, мероприятие:	
		1. уровень города – 3 балла	По факту проведения
		2. уровень учреждения – 2 балла	По факту проведения
		3. Публикации в предметных газетах, журналах - 4 балла интернет – ресурсах - 2 балла, участие в вебинарах – 1 балл	По факту подтверждения
		Выступления на конференциях, семинарах, методических объединениях, педагогических советах и т.д.:	
		1. Международный, всероссийский уровень – 7 баллов	По факту подтверждения
		2. Региональный уровень – 6 баллов	По факту подтверждения
		3. Городской уровень – 5 баллов	По факту подтверждения
		4. Уровень учреждения (педагогический совет) – 4 балла	По факту подтверждения
		5. Уровень учреждения (семинар) – 3 балла	По факту подтверждения
6	Организация общественно-значимых мероприятиях в сфере	1. Муниципальный уровень - 5 баллов	По факту подтверждения
		2. Городской уровень – 4 балла	По факту подтверждения

	образования, науки и молодёжной политики досуговой деятельности с обучающимися	3. Уровень учреждения – 3 балла	По факту подтверждения
		Работа в составе экспертных комиссий, групп, жюри:	
		1. Городской уровень – 3 балла	По факту подтверждения
		2. Уровень учреждения – 2 балла.	По факту подтверждения
7	Работа с детьми из социально неблагополучных семей, с детьми с ОВЗ	1. Мониторинг участия учащихся кружка из социально неблагополучных семей в мероприятиях учреждения - 1балл	1 раз в месяц
		2. Работа с детьми с ОВЗ - 3 балл	1 раз в месяц
8	Создание элементов образовательной инфраструктуры	Подготовка учреждения к началу учебного года:.	
		1. Косметический ремонт кабинета – 4 балла	1 раз в год
		2. Обновление оформления кабинета – 2 балл.	1 раз в год
		3. Генеральная уборка кабинета – 1 балл.	1 раз в год
		4. Работа по благоустройству территории- сезонная работа (по факту отработанных дней): 1 день - 3 балла	По факту подтверждения
		5. Работа в теплице - 5 баллов	1 раз в месяц
9	Соблюдение трудовой дисциплины	1. Соблюдение требований внутреннего трудового распорядка – 1 балл	1 раз в месяц
		2.Отсутствии конфликтных ситуаций и жалоб - 1 балл	1 раз в месяц
		3. Отсутствии больничных листов - 1 балл	1 раз в месяц
		4.Отсутствии травматизма - 1балл	1 раз в месяц
		5. Опоздание на работу – (-1 балл)	1 раз в месяц
		6. Недостоверность информации в отчётах – (-1 балл)	1 раз в месяц
		7. Несвоевременное предоставление отчётов – (-1 балл)	1 раз в месяц
		8. Нарушение других пунктов внутреннего трудового распорядка - (-1 балл) за каждое нарушение.	1 раз в месяц
		9. Имеются случаи травматизма во время учебного процесса: Легкая степень тяжести (ушиб, вывих) - (-1 балл). Тяжёлая степень тяжести (перелом, сотрясение мозга) - (-3)балла	По факту подтверждения
		Итого баллов:	
Отчет о выполнении перечня показателей для определения размера выплаты за интенсивность и высокие результаты работы педагога дополнительного образования, заведующего отделом, методиста, педагога - организатора (Приложение №3)			

№ п\п	Целевые показатели	Критерии оценки за интенсивность и высокие результаты работы работника учреждения	Периодичность представления отчетности
Завхоз			
1	Качественная организация хозяйственной деятельности в учреждении, руководство и контроль за развитием этого процесса	1.Своевременная и качественная организация хозяйственной деятельности для выполнения муниципального задания -2балла	1 раз в месяц
2.Организация безопасных условий труда -2балла		1 раз в месяц	
3.Организация норм пожарной безопасности - 3балла		1 раз в месяц	
4.Работа по оформлению документов ПБ – 2балла		По факту подтверждения	
5.Организация работы сотрудников учреждения без нарушения санитарно – гигиенических правил и норм - 2балла		1 раз в месяц	
6.Организация работы по содержанию зданий -2балла		1 раз в месяц	
7.Организация работы по содержанию территории -2балла		1 раз в месяц	
8. Работа по благоустройству территории- сезонная работа (по факту отработанных дней): 1 день - 3 балла		По факту подтверждения	
9. Качественная подготовка зданий, кабинетов, территории к приёму станции юннатов к новому учебному году - 10баллов;		По факту подтверждения	
10.Достижение целевых показателей программы учреждения в области энергосбережения и энергетической эффективности -10баллов.		1 раз в год	
11.Контроль за своевременное предоставление обслуживающей организацией счетов на оплату за коммунальные услуги -1балл		1 раз в месяц	
2	Качественная организация работы педагогического коллектива по организации учебно – воспитательного процесса по	1.Качественное и своевременное материально – техническое обеспечение учебного процесса и обеспечение целесообразности и рационального использования материально – технических средств - 2балла;	1 раз в месяц

	дополнительным общеобразовательным общеразвивающим программам		
3	Качественная организация работы с обслуживающими организациями – поставщиками коммунальных услуг, своевременный расчёт с этими организациями	1. Организация работы с обслуживающими учреждениями организациями -2балла	1 раз в месяц
4	Соблюдение трудовой дисциплины	1. Соблюдение требований внутреннего трудового распорядка – 1 балл	1 раз в месяц
		2. Отсутствие конфликтных ситуаций и жалоб - 1 балл	1 раз в месяц
		3. Отсутствие больничных листов - 1 балл	1 раз в месяц
		4. Отсутствие травматизма - 1балл	1 раз в месяц
		5. Опоздание на работу – (-1 балл)	1 раз в месяц
		6. Недостоверность информации в отчётах – (-1 балл)	1 раз в месяц
		7. Несвоевременное предоставление отчётов – (-1 балл)	1 раз в месяц
		8. Нарушение других пунктов внутреннего трудового распорядка - (-1 балл) за каждое нарушение.	1 раз в месяц
Итого баллов:			
Отчет о выполнении перечня показателей для определения размера выплаты за интенсивность и высокие результаты работы завхоза (Приложение №4)			

№ п\п	Целевые показатели	Критерии оценки за интенсивность и высокие результаты работы работника учреждения	Периодичность представления отчетности
Секретарь			
1	Качественное выполнение технических функций по обеспечению работы учреждения	1.Своевременно принимает и обрабатывает поступающую корреспонденцию, передаёт её в соответствии с указаниями директора конкретным исполнителям для подготовки ответов -5баллов	1 раз в месяц
		2.Подготавливает проекты приказов и распоряжений по личному составу сотрудников, по кадрам- 5баллов	1 раз в месяц
		3. Подготавливает проекты приказов и распоряжений по производственной деятельности сотрудников- 5баллов	1 раз в месяц
		4. Подготавливает проекты приказов и распоряжений по движению контингента обучающихся - 10баллов	По факту подтверждения
		5.Следит за своевременным рассмотрением и подготовкой документов, поступивших от директора на исполнение конкретными исполнителями – 5баллов	1 раз в месяц
		6.Своевременно ведёт записи в трудовые книжки, личные дела сотрудников, отвечает за хранение и сохранность трудовых книжек и личных дел сотрудников -10баллов	По факту подтверждения
		7. Работа по благоустройству территории- сезонная работа (по факту отработанных дней): 1 день - 3 балла	По факту подтверждения
4	Соблюдение трудовой дисциплины	1. Соблюдение требований внутреннего трудового распорядка – 1 балл 2.Отсутствие конфликтных ситуаций и жалоб - 1 балл 3. Отсутствие больничных листов - 1 балл 4.Отсутствие травматизма - 1балл 5. Опоздание на работу – (-1 балл) 6. Недостоверность информации в отчётах – (-1 балл) 7. Несвоевременное предоставление отчётов – (-1 балл) 8. Нарушение других пунктов внутреннего трудового распорядка - (-1 балл) за каждое нарушение.	1 раз в месяц 1 раз в месяц
Итого баллов:			
Отчет о выполнении перечня показателей для определения размера выплаты за интенсивность и высокие результаты работы секретаря (Приложение №5)			

№ п\п	Целевые показатели	Критерии оценки за интенсивность и высокие результаты работы работника учреждения	Периодичность представления отчетности
Контрактный управляющий			
1	Качественная организация деятельности в целях обеспечения планирования и осуществления закупок товаров, работ, услуг для обеспечения нужд учреждения	1. Разрабатывает план-график, осуществляют подготовку изменений для внесения в план-график, размещают в единой информационной системе план -график и внесенные в него изменения -10баллов;	По факту подтверждения
		2. Обеспечивает заключение контрактов-10баллов;	По факту подтверждения
		3. Подготавливает и размещение в единой информационной системе извещения, документацию о закупках, проекты контрактов-10баллов;	По факту подтверждения
		4. Участвует в рассмотрении дел об обжаловании результатов определения поставщиков (подрядчиков, исполнителей) и осуществляет подготовку материалов для выполнения претензионной работы- 1балл;	По факту подтверждения
		5. Размещает в единой информационной системе отчет, содержащий информацию об исполнении контракта, о соблюдении промежуточных и окончательных сроков исполнения контракта, о ненадлежащем исполнении контракта (с указанием допущенных нарушений) или о неисполнении контракта и о санкциях, которые применены в связи с нарушением условий контракта или его неисполнением, об изменении или о расторжении контракта в ходе его исполнения, информацию об изменении контракта или о расторжении контракта, за исключением сведений, составляющих государственную тайну-10баллов;	По факту подтверждения
		6. Составляет и размещает в единой информационной системе отчет об объеме закупок у субъектов малого предпринимательства, социально ориентированных некоммерческих организаций-5баллов.	По факту подтверждения

		7.Вносит в реестр контрактов ЕС информацию о заключении контрактов, внесение изменений в контракты, закрытие контрактов - 10баллов	По факту подтверждения
2	Соблюдение трудовой дисциплины	1. Соблюдение требований внутреннего трудового распорядка – 1 балл	1 раз в месяц
		2.Отсутствие конфликтных ситуаций и жалоб - 1 балл	1 раз в месяц
		3. Отсутствие больничных листов - 1 балл	1 раз в месяц
		4.Отсутствие травматизма - 1балл	1 раз в месяц
		5. Опоздание на работу – (-1 балл)	1 раз в месяц
		6. Недостоверность информации в отчётах – (-1 балл)	1 раз в месяц
		7. Несвоевременное предоставление отчётов – (-1 балл)	1 раз в месяц
		8. Нарушение других пунктов внутреннего трудового распорядка - (-1 балл) за каждое нарушение.	1 раз в месяц
<p>Итого баллов:</p> <p>Отчет о выполнении перечня показателей для определения размера выплаты за интенсивность и высокие результаты работы контрактного управляющего (Приложение №6)</p>			

№ п\п	Целевые показатели	Критерии оценки за интенсивность и высокие результаты работы работника учреждения	Периодичность представления отчетности
Лаборант			
1	Качественное выполнение технических функций по обеспечению работы учреждения	1.Качественное выполнение работ по поддержанию растений теплицы в хорошем состоянии – 4балла;	1 раз в месяц
		2.Качественное выполнение работ по уходу за животными зооуголка – 4балла;	1 раз в месяц
		3.Качественное кормление животных зооуголка-4балла	1 раз в месяц
		4.Ежедневное отслеживание состояния и здоровья животных зооуголка -4балла	1 раз в месяц
		5.Своевременное приобретение кормов для животных зооуголка-4балла	1 раз в месяц
		6.Качественная подготовка зданий, кабинетов, территории к приёму учреждения к новому учебному году -10баллов;	По факту подтверждения
		7. Работа по благоустройству территории- сезонная работа (по факту отработанных дней): 1 день - 3 балла	По факту подтверждения
2	Соблюдение трудовой дисциплины	1. Соблюдение требований внутреннего трудового распорядка – 1 балл	1 раз в месяц
		2.Отсутствие конфликтных ситуаций и жалоб - 1 балл	1 раз в месяц
		3. Отсутствие больничных листов - 1 балл	1 раз в месяц
		4.Отсутствие травматизма - 1балл	1 раз в месяц
		5. Опоздание на работу – (-1 балл)	1 раз в месяц
		6. Недостоверность информации в отчётах – (-1 балл)	1 раз в месяц
		7. Несвоевременное предоставление отчётов – (-1 балл)	1 раз в месяц
		8. Нарушение других пунктов внутреннего трудового распорядка - (-1 балл) за каждое нарушение.	1 раз в месяц
Итого баллов: Отчет о выполнении перечня показателей для определения размера выплаты за интенсивность и высокие результаты работы лаборанта (Приложение №7)			

№ п\п	Целевые показатели	Критерии оценки за интенсивность и высокие результаты работы работника учреждения	Периодичность представления отчетности
Уборщик производственных помещений			
1	Качественное выполнение технических функций по обеспечению работы учреждения	1.Качественная уборка и содержание в надлежащем санитарном состоянии, полном порядке и чистоте здания, кабинетов, учебных классов, зооуголка, теплицы – 10баллов	1 раз в месяц
		2.Качественная подготовка зданий, кабинетов, территории к приёму станции юных натуралистов к новому учебному году -10баллов;	По факту подтверждения
		3.Соблюдение санитарно – гигиенических правил и норм- 2балла	1 раз в месяц
		4. Соблюдение правил охраны труда - 2балла	1 раз в месяц
2	Соблюдение трудовой дисциплины	1. Соблюдение требований внутреннего трудового распорядка – 1 балл	1 раз в месяц
		2.Отсутствие конфликтных ситуаций и жалоб - 1 балл	1 раз в месяц
		3. Отсутствие больничных листов - 1 балл	1 раз в месяц
		4.Отсутствие травматизма - 1балл	1 раз в месяц
		5. Опоздание на работу – (-1 балл)	1 раз в месяц
		6. Недостоверность информации в отчётах – (-1 балл)	1 раз в месяц
		7. Несвоевременное предоставление отчётов – (-1 балл)	1 раз в месяц
		8. Нарушение других пунктов внутреннего трудового распорядка - (-1 балл) за каждое нарушение.	1 раз в месяц
Итого баллов: Отчет о выполнении перечня показателей для определения размера выплаты за интенсивность и высокие результаты работы уборщика производственных помещений (Приложение №8)			

№ п\п	Целевые показатели	Критерии оценки за интенсивность и высокие результаты работы работника учреждения	Периодичность представления отчетности
Сторож			
1	Качественная охрана основного здания, здания теплицы, склада, территории и всего имущества	1. Во время дежурства совершает наружный и внутренний обход охраняемого объекта не менее трёх раз за смену- 1 балл	1 раз в месяц
		2. Следит за исправностью замков дверей в зданиях, на воротах, при обнаружении неисправностей во время докладывает завхозу -1 балл	1 раз в месяц
		3. Соблюдение правил пожарной безопасности -2балла	1 раз в месяц
		4. Соблюдение норм техники безопасности -2балла	1 раз в месяц
		5. При возникновении чрезвычайных ситуаций вызывает представителей МЧС России и ставит в известность о ЧС администрацию -3балла;	По факту подтверждения
		6. Учитывая специфику учреждения, во время своего дежурства кормит в воскресенье и праздничные дни животных зооуголка согласно рациона- 8баллов;	1 раз в месяц
		7. Работа по благоустройству территории- сезонная работа (по факту отработанных дней): 1 день - 3 балла	По факту подтверждения
2	Соблюдение трудовой дисциплины	1. Соблюдение требований внутреннего трудового распорядка – 1 балл	1 раз в месяц
		2. Отсутствие конфликтных ситуаций и жалоб - 1 балл	1 раз в месяц
		3. Отсутствие больничных листов - 1 балл	1 раз в месяц
		4. Отсутствие травматизма - 1балл	1 раз в месяц
		5. Опоздание на работу – (-1 балл)	1 раз в месяц
		6. Недостоверность информации в отчётах – (-1 балл)	1 раз в месяц
		7. Несвоевременное предоставление отчётов – (-1 балл)	1 раз в месяц
		8. Нарушение других пунктов внутреннего трудового распорядка - (-1 балл) за каждое нарушение.	1 раз в месяц
Итого баллов:			
Отчет о выполнении перечня показателей для определения размера выплаты за интенсивность и высокие результаты работы сторожа (Приложение №9)			

№ п\п	Целевые показатели	Критерии оценки за интенсивность и высокие результаты работы работника учреждения	Периодичность представления отчетности
Дворник			
1	Качественное выполнение технических функций по обеспечению работы учреждения	1. Качественная уборка и содержание в надлежащем санитарном состоянии территории учреждения – 10 баллов	1 раз в месяц
		2. Качественная подготовка зданий, кабинетов, территории к приёму станции юннатов к новому учебному году - 10 баллов;	По факту подтверждения
		3. Работа по благоустройству территории- сезонная работа (по факту отработанных дней): 1 день - 3 балла	По факту подтверждения
		4. Производит сезонный покос травы – 3 балла	По факту подтверждения
		5. Соблюдение норм техники безопасности -2 балла	1 раз в месяц
		6. Соблюдение правил пожарной безопасности-1 балл	1 раз в месяц
2	Соблюдение трудовой дисциплины	1. Соблюдение требований внутреннего трудового распорядка – 1 балл	1 раз в месяц
		2. Отсутствие конфликтных ситуаций и жалоб - 1 балл	1 раз в месяц
		3. Отсутствие больничных листов - 1 балл	1 раз в месяц
		4. Отсутствие травматизма - 1 балл	1 раз в месяц
		5. Опоздание на работу – (-1 балл)	1 раз в месяц
		6. Недостоверность информации в отчётах – (-1 балл)	1 раз в месяц
		7. Несвоевременное предоставление отчётов – (-1 балл)	1 раз в месяц
		8. Нарушение других пунктов внутреннего трудового распорядка - (-1 балл) за каждое нарушение.	1 раз в месяц
Итого баллов:			
Отчет о выполнении перечня показателей для определения размера выплаты за интенсивность и высокие результаты работы дворника (Приложение №10)			

Отчёт о выполнении перечня показателей для определения
 размера выплаты за интенсивность и высокие результаты работы
 заместителя директора МБУ ДО "Станция юных натуралистов " за _____ 2020г.

№п/п	Показатели	Критерии оценки показателей	Вес критериев в баллах	Информация, подтверждающая достижения критерия оценки
1	Реализация дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программ	1.Консультации и организация работы по разработке ДООП естественнонаучного цикла – 1б		
		2.Сохранение контингента обучающихся – 5б		
		3.Организация работы по повышению квалификации педагогов - 1б		
		4.Система работы с документами курируемых педагогов -1б		
		5.Система работы с документами заместителя директора-5б		
		6.Система работы с сайтом -1б		
		7.Организация участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства-1б		
		8.Организация участия и результаты участия обучающихся в научно – практических конференциях, олимпиадах, конкурсах-5б		
		9.Организация работы с обучающимися разных социальных категорий-1б		

2	Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся	1.Методическая работа в рамках курируемого направления деятельности - 1б		
		2.Наличие системы мониторинга (по курируемым вопросам)-3б		
		3.Организация партнёрских связей по образовательной деятельности по курируемым вопросам-1б		
		4.Участие в инновационной и экспериментальной работе -1б		
		5.Создание элементов образовательной инфраструктуры-1б		
3	Участие в национальных педагогических проектах, профессиональных конкурсах, проектах и инновационной деятельности	1. Победитель федерального уровня - 1 баллов.		
		2. Призёр федерального уровня – 1 б		
		3. Участник федерального уровня – 1 б		
		4. Победитель регионального уровня – 1 б		
		5. Призёр регионального уровня – 1 б		
		6. Участник регионального уровня – 1б		
		7. Победитель муниципального уровня – 1 б		
		8. Призёр муниципального уровня – 1 б		
		9. Участник муниципального уровня – 1 б		
		10. Создание и ведение персонального сайта– 1б		
		11.Использование дистанционных и информационно-коммуникативных		

		технологий обучения – 1 б		
		Выступления на конференциях, семинарах и т.д.:		
		1. международного, всероссийского уровня – 1 б		
		2. регионального уровня – 1 б		
		3. городского уровня – 1 б		
4	Организация общественно-значимых мероприятий, досуговой деятельности с обучающимися	Работа в составе экспертных комиссий, групп, жюри:		
		1. городской уровень – 1б		
		2. уровень учреждения – 1 б		
5	Соблюдение трудовой дисциплины	1.Отсутствие случаев травматизма -1б		
		2.Отсутствие больничных листов – 1 б		
		3. Соблюдение требований внутреннего трудового распорядка – 1 б		
		4. Отсутствие конфликтных ситуаций и жалоб –1б.		
		5. Недостоверность информации в отчётах – (-1 б).		
		6. Несвоевременное предоставление отчётов – (-1 б).		
		7. Нарушение других пунктов внутреннего трудового распорядка - (-1 б) за каждое нарушение.		
		8. Опоздание на работу - (-1 б).		
		9. Имеются случаи травматизма во время учебного процесса: Легкая степень тяжести (ушиб, вывих) - (-1 б). Тяжёлая степень тяжести (перелом,		

	сотрясение мозга) - (-3 б)		
ИТОГО:			
Подпись _____ /Ф.И.О./Дата _____			
Замечания: _____			
Решение:			
Установить заместителю директора <u>МБУ ДО «Станция юных натуралистов»</u> _____, премию за <small>сокращенное наименование учреждения</small> <small>ФИО</small>			
выполнение показателей за интенсивность и высокие результаты работы в размере _____% от должностного оклада.			
Директор _____ / <u>Т.П.Китина</u> /			

Отчёт о выполнении перечня показателей для определения
 размера выплаты за интенсивность и высокие результаты работы
 главного бухгалтера МБУ ДО "Станция юных натуралистов " за _____ 2020г.

№п/п	Показатели	Критерии оценки показателей	Вес критериев в баллах	Информация, подтверждающая достижения критерия оценки
1	Качественное исполнение бюджета	1.Своевременность составления плана финансово- хозяйственной деятельности-1б		
		2. Своевременность предоставления ежеквартального финансово- хозяйственного отчёта-1б		
		3. Своевременность предоставления ежемесячного финансово-хозяйственного отчёта-10б		
		4. Своевременность предоставления балансового отчёта-1б		
		5.Составление SWOT – анализа-5б		
		6.Анализ платёжеспособности учреждения- 5б		
		7.Правильность начисления НДФЛ-5б		
		8. Своевременность предоставления отчёта в пенсионный фонд-1б		
		9.Своевременность начисления заработной платы сотрудникам учреждения-10б		
2	Соблюдение трудовой дисциплины	1. Соблюдение требований внутреннего трудового распорядка – 1 балл.		
		2. Отсутствие конфликтных ситуаций и жалоб со стороны сотрудников –1б		

	3.Отсутствие случаев травматизма -1б		
	4.Отсутствие больничных листов – 1 б		
	5. Недостоверность информации в отчётах – (-1 б).		
	6. Несвоевременное предоставление отчётов – (-1 б).		
	7. Нарушение других пунктов внутреннего трудового распорядка - (-1 б) за каждое нарушение.		
	8. Опоздание на работу - (-1 б).		
ИТОГО:			
Подпись _____/Ф.И.О./Дата _____			
Замечания: _____			
Решение:			
Установить главному бухгалтеру <u>МБУ ДО «Станция юных натуралистов»</u> _____ . премию за <small>сокращенное наименование учреждения</small> <small>ФИО</small>			
выполнение показателей за интенсивность и высокие результаты работы в размере _____% от должностного оклада.			
Директор _____ / <u>Т.П.Китина</u> /			

Отчёт о выполнении перечня показателей для определения размера выплаты за интенсивность и высокие результаты работы педагога, заведующего отделом, методиста, педагога-организатора МБУ ДО "Станция юных натуралистов " за _____ 2020г.

№п/п	Показатели	Критерии оценки показателей	Вес критериев в баллах	Информация, подтверждающая достижения критерия оценки
1	Реализация ДООП, проектов	1. Разработка новых дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программ – 5 б		
		2. Работа по совершенствованию дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программ – 3 б		
		3. Разработка социальных проектов – 5 б		
		4. Участие в реализации социальных проектов – 5 б		
2	Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся	1. Методическая работа в рамках курируемого направления деятельности - 1б		
		2. Ведение мониторинга воспитательной работы в кружке – 1 б		
		3. Организация партнёрских связей по образовательной деятельности по курируемым вопросам - 1б		
		4. Участие в инновационной и экспериментальной работе - 1б		
3	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с	Посещение педагогом родительских собраний		
		1. Выступление на родительских собраниях в школах – 3 б		
		2. Мероприятия с привлечением к участию		

	родителями обучающихся	родителей учащихся – 1 б		
		3. Мероприятия, проведённые совместно с родителями обучающихся учреждения (жюри, конкурсы, викторины, сопровождение учащихся в поездках на конкурсы) – 3 б		
4	Участие и результаты участия учащихся в олимпиадах, общественно-значимых мероприятиях в сфере образования, науки и молодёжной политики	1. Подготовка победителя всероссийских и международных общественно-значимых мероприятий: 2. Заочные - 4 (за каждого) Очные - 8 (за каждого)		
		2. Подготовка призёра всероссийского и международного этапа общественно-значимых мероприятий: Заочные - 3(за каждого) Очные - 6(за каждого)		
		3. Подготовка участника всероссийского и международного этапа общественно-значимых мероприятий: Заочные - 2(за каждого) Очные - 4(за каждого)		
		4. Подготовка победителя регионального этапа общественно-значимых мероприятий: – 4 б (за каждого)		
		5. Подготовка призёра регионального этапа общественно-значимых мероприятий: – 3 б (за каждого)		
		6. Подготовка участника регионального этапа общественно-значимых мероприятий: – 2 б (за каждого)		
		7. Подготовка победителя муниципального этапа общественно-значимых мероприятий:		

	– 3 б (за каждого)		
	8. Подготовка призёра муниципального этапа общественно-значимых мероприятий: – 2 б (за каждого)		
	9. Подготовка победителя муниципального этапа школьной олимпиады – 4 б(за каждого)		
	10. Подготовка призёра муниципального этапа школьной олимпиады - 3 б(за каждого)		
	11. Подготовка победителей и призёров общественно-значимых мероприятий МБУ ДО «Станция юных натуралистов» - 2 б(за каждого)		
	12. Подготовка участников общественно-значимых мероприятий - муниципального уровня в том числе мероприятий МБУ ДО «Станция юных натуралистов» -1 б		
	13. Занятость учащихся в образовательных событиях МБУ ДО «Станция юных натуралистов» – более 30% учащихся от кружка - 5 б		
	14. Участие в акциях разного уровня (кроме станционного)- 2 балла		
	15. Публикации детей под руководством педагога в книгах, журналах - 4б, интернет – ресурсах– 2 б		
	16. Сопровождение учащихся в поездках на конкурсы и конференции различного уровня		

		- в пределах региона – 2 б - по России – 5 б		
5	Участие педагогических работников в национальных педагогических проектах, профессиональных конкурсах, проектах и инновационной деятельности	1. Победитель федерального уровня очное - 10 б заочное- 5 б		
		2. Призёр федерального уровня очное – 8 б заочное-4б		
		3. Участник федерального уровня очное– 6 б заочное - 3 б		
		4. Победитель регионального уровня: Очное – 8 б заочное - 4 б		
		5. Призёр регионального уровня: очное – 6 б заочное-3б		
		6. Участник регионального уровня очное – 4 б заочное-2 б		
		7. Победитель муниципального уровня – 6 б		
		8. Призёр муниципального уровня – 4 б		
		9. Участник муниципального уровня – 2 б		
		10. Ведение персонального сайта – 4 б		
		11. Ведение персонального видео-блога – балл 4 б		
		12. Участие в городском туристическом слёте педагогов – 5 б		
		Открытое занятие кружка, мероприятие: 1. уровень города – 3 б		

		2. уровень учреждения – 2 б		
		3. Публикации в предметных газетах, журналах - 4 балла интернет – ресурсах - 2 б участие в вебинарах – 1 б		
		Выступления на конференциях, семинарах, методических объединениях, педагогических советах и т.д.:		
		1. Международный, всероссийский уровень – 7 б		
		2. Региональный уровень – 6 б		
		3. Городской уровень – 5 б		
		4. Уровень учреждения (педагогический совет) – 4 б		
		5. Уровень учреждения (семинар) – 3 б		
6	Организация общественно-значимых мероприятий в сфере образования, науки и молодежной политики досуговой деятельности с обучающимися	1. Муниципальный уровень - 5 б		
		2. Городской уровень – 4 б		
		3. Уровень учреждения – 3 б		
		Работа в составе экспертных комиссий, групп, жюри:		
		1. Городской уровень – 3 б		
		2. Уровень учреждения – 2 б		
7	Работа с детьми из социально неблагополучных семей, с детьми с ОВЗ	1. Мониторинг участия учащихся кружка из социально неблагополучных семей в мероприятиях учреждения - 1 б		
		2. Работа с детьми с ОВЗ - 3 б		
8	Создание элементов образовательной инфраструктуры	Подготовка учреждения к началу учебного года:		
		1. Косметический ремонт кабинета – 4 балла		
		2. Обновление оформления кабинета – 2 балл.		
		3. Генеральная уборка кабинета – 1 балл.		
		4. Работа по благоустройству территории- сезонная		

		работа (по факту отработанных дней): 1 день - 3 балла		
		5. Работа в теплице - 5 баллов		
9	Соблюдение трудовой дисциплины	1. Соблюдение требований внутреннего трудового распорядка – 1 б		
		2.Отсутствие конфликтных ситуаций и жалоб - 1 б		
		3. Отсутствие больничных листов - 1 б		
		4.Отсутствие травматизма - 1б		
		5. Опоздание на работу – (-1 б)		
		6. Недостоверность информации в отчётах – (-1 б)		
		7. Несвоевременное предоставление отчётов – (-1 б)		
		8. Нарушение других пунктов внутреннего трудового распорядка - (-1 б) за каждое нарушение.		
		9.Имеются случаи травматизма во время учебного процесса: Легкая степень тяжести (ушиб, вывих) - (-1 б). Тяжёлая степень тяжести (перелом, сотрясение мозга) - (-3б)		
Итого баллов:				
_____ / _____ / _____			_____ / _____ / _____	
Подпись	расшифровка	дата	Подпись проверяющего	расшифровка дата

Отчёт о выполнении перечня показателей для определения
размера выплаты за интенсивность и высокие результаты работы
завхоза МБУ ДО "Станция юных натуралистов " за _____ 2020г.

№п/п	Показатели	Критерии оценки показателей	Вес критериев в баллах	Информация, подтверждающая достижения критерия оценки
1	Качественная организация хозяйственной деятельности в учреждении, руководство и контроль за развитием этого процесса	1.Своевременная и качественная организация хозяйственной деятельности для выполнения муниципального задания - 2б		
		2.Организация безопасных условий труда - 2б		
		3.Организация норм пожарной безопасности - 3б		
		4.Работа по оформлению документов ПБ – 2б		
		5.Организация работы сотрудников учреждения без нарушения санитарно – гигиенических правил и норм -2б		
		6.Организация работы по содержанию зданий -2б		
		7.Организация работы по содержанию территории -2б		
		8. Работа по благоустройству территории-сезонная работа (по факту отработанных дней): 1 день - 3 б		
		9. Качественная подготовка зданий, кабинетов, территории к приёму станции юннатов к новому учебному году -10б;		

		10. Достижение целевых показателей программы учреждения в области энергосбережения и энергетической эффективности -10б.		
		11. Контроль за своевременное предоставление обслуживающей организацией счетов на оплату за коммунальные услуги -1б		
2	Качественная организация работы педагогического коллектива по организации учебно – воспитательного процесса по дополнительным общеобразовательным общеразвивающим программам	1. Качественное и своевременное материально – техническое обеспечение учебного процесса и обеспечение целесообразности и рационального использования материально – технических средств - 2б;		
3	Качественная организация работы с обслуживающими организациями – поставщиками коммунальных услуг, своевременный расчёт с этими организациями	1. Организация работы с обслуживающими учреждения организациями -2б		
4	Соблюдение трудовой дисциплины	1. Соблюдение требований внутреннего трудового распорядка – 1 б		
		2. Отсутствие конфликтных ситуаций и жалоб - 1 б		

Отчёт о выполнении перечня показателей для определения
размера выплаты за интенсивность и высокие результаты работы
секретаря МБУ ДО "Станция юных натуралистов " за _____ 2020г.

№п/п	Показатели	Критерии оценки показателей	Вес критериев в баллах	Информация, подтверждающая достижения критерия оценки
1	Качественное выполнение технических функций по обеспечению работы учреждения	1.Своевременно принимает и обрабатывает поступающую корреспонденцию, передаёт её в соответствии с указаниями директора конкретным исполнителям для подготовки ответов -5б		
		2.Подготавливает проекты приказов и распоряжений по личному составу сотрудников- 5б		
		3. Подготавливает проекты приказов и распоряжений по производственной деятельности сотрудников- 5б		
		4. Подготавливает проекты приказов и распоряжений по движению контингента обучающихся - 10б		
		5.Следит за своевременным рассмотрением и подготовкой документов, поступивших от директора на исполнение конкретными исполнителями – 5б		
		6.Своевременно ведёт записи в трудовые книжки, личные дела сотрудников, отвечает за хранение и сохранность трудовых книжек и личных дел -10б		
4	Соблюдение трудовой	1. Соблюдение требований внутреннего		

дисциплины	трудового распорядка – 1 б		
	2.Отсутствие конфликтных ситуаций и жалоб - 1 б		
	3. Отсутствие больничных листов - 1 б		
	4.Отсутствие травматизма - 1б		
	5. Опоздание на работу – (-1 б).		
	6. Недостоверность информации в отчётах – (-1 б).		
	7. Несвоевременное предоставление отчётов – (-1 б).		
	8. Нарушение других пунктов внутреннего трудового распорядка - (-1 б) за каждое нарушение.		
Итого баллов:			
<p>_____ / _____ / _____</p> <p>Подпись расшифровка дата</p> <p>Директор _____ / <u>Т.П.Китина</u> / _____</p> <p style="text-align: right;">дата</p>			

Отчёт о выполнении перечня показателей для определения размера выплаты за интенсивность и высокие результаты работы контрактного управляющего МБУ ДО "Станция юных натуралистов " за _____ 2020г.

№п/п	Показатели	Критерии оценки показателей	Вес критериев в баллах	Информация, подтверждающая достижения критерия оценки
1	Качественная организация деятельности в целях обеспечения планирования и осуществления закупок товаров, работ, услуг для обеспечения нужд учреждения	1. Разрабатывает план-график, осуществляют подготовку изменений для внесения в план график, размещают в единой информационной системе план - график и внесенные в него изменения -10б;		
		2. Обеспечивает заключение контрактов-10б;		
		3. Подготавливает и размещение в единой информационной системе извещения, документацию о закупках, проекты контрактов-10б;		
		4. Участвует в рассмотрении дел об обжаловании результатов определения поставщиков (подрядчиков, исполнителей) и осуществляет подготовку материалов для выполнения претензионной работы-1б;		
		5. Размещает в единой информационной системе отчет, содержащий информацию об исполнении контракта, о соблюдении промежуточных и окончательных сроков исполнения контракта, о ненадлежащем исполнении контракта (с указанием		

		допущенных нарушений) или о неисполнении контракта и о санкциях, которые применены в связи с нарушением условий контракта или его неисполнением, об изменении или о расторжении контракта в ходе его исполнения, информацию об изменении контракта или о расторжении контракта, за исключением сведений, составляющих государственную тайну-10б;		
		6. Составляет и размещает в единой информационной системе отчет об объеме закупок у субъектов малого предпринимательства, социально ориентированных некоммерческих организаций-5б.		
		7.Вносит в реестр контрактов ЕС информацию о заключении контрактов, внесение изменений в контракты, закрытие контрактов - 10б		
2	Соблюдение трудовой дисциплины	1. Соблюдение требований внутреннего трудового распорядка – 1 б		
		2.Отсутствие конфликтных ситуаций и жалоб - 1 б		
		3. Отсутствие больничных листов - 1 б		
		4.Отсутствие травматизма - 1б		
		5. Опоздание на работу – (-1 б).		
		6. Недостоверность информации в отчётах – (-1 б).		
		7. Несвоевременное предоставление отчётов – (-1 б).		

		8. Нарушение других пунктов внутреннего трудового распорядка - (-1 б) за каждое нарушение.		
Итого баллов:				
_____ / _____ /			_____	
Подпись		расшифровка		дата
Директор	_____	/ <u>Т.П.Китина</u> /	_____	дата

Отчёт о выполнении перечня показателей для определения
 размера выплаты за интенсивность и высокие результаты работы
 лаборанта МБУ ДО "Станция юных натуралистов " за _____ 2020г.

№п/п	Показатели	Критерии оценки показателей	Вес критериев в баллах	Информация, подтверждающая достижения критерия оценки
1	Качественное выполнение технических функций по обеспечению работы учреждения	1.Качественное выполнение работ по поддержанию растений теплицы в хорошем состоянии – 4б;		
		2.Качественное выполнение работ по уходу за животными зооуголка – 4б;		
		3.Качественное кормление животных зооуголка-4б		
		4.Ежедневное отслеживание состояния и здоровья животных зооуголка -4б		
		5.Своевременное приобретение кормов для животных зооуголка-4б		
		6.Качественная подготовка зданий, кабинетов, территории к приёму учреждения к новому учебному году -10б;		
		7. Работа по благоустройству территории-сезонная работа (по факту отработанных дней): 1 день - 3 б		
2	Соблюдение трудовой дисциплины	1. Соблюдение требований внутреннего трудового распорядка – 1 б		
		2.Отсутствие конфликтных ситуаций и		

Отчёт о выполнении перечня показателей для определения
 размера выплаты за интенсивность и высокие результаты работы
 уборщик производственных помещений МБУ ДО "Станция юных натуралистов " за _____ 2020г.

№п/п	Показатели	Критерии оценки показателей	Вес критериев в баллах	Информация, подтверждающая достижения критерия оценки
1	Качественное выполнение технических функций по обеспечению работы учреждения	1.Качественная уборка и содержание в надлежащем санитарном состоянии, полном порядке и чистоте здания, кабинетов, учебных классов, зооуголка, теплицы – 10б		
		2.Качественная подготовка зданий, кабинетов, территории к приёму станции юных натуралистов к новому учебному году -10б;		
		3.Соблюдение санитарно – гигиенических правил и норм-2б		
		4. Соблюдение правил охраны труда - 2б		
2	Соблюдение трудовой дисциплины	1. Соблюдение требований внутреннего трудового распорядка – 1 б		
		2.Отсутствие конфликтных ситуаций и жалоб - 1 б		
		3. Отсутствие больничных листов - 1 б		
		4.Отсутствие травматизма - 1б		
		5. Опоздание на работу – (-1 б).		
		6. Недостоверность информации в отчётах – (-1 б).		

Отчёт о выполнении перечня показателей для определения
 размера выплаты за интенсивность и высокие результаты работы
 сторожа помещений МБУ ДО "Станция юных натуралистов " за _____2020г.

№п/п	Показатели	Критерии оценки показателей	Вес критериев в баллах	Информация, подтверждающая достижения критерия оценки
1 1	Качественная охрана основного здания, здания теплицы, склада, территории и всего имущества	1. Во время дежурства совершает наружный и внутренний обход охраняемого объекта не менее трёх раз за смену- 1б;		
		2. Следит за исправностью замков дверей в зданиях, на воротах, при обнаружении неисправностей во время докладывает завхозу -1б;		
		3. Соблюдение правил пожарной безопасности -2б		
		4. Соблюдение норм техники безопасности -2б		
		5. При возникновении чрезвычайных ситуаций вызывает представителей МЧС России и ставит в известность о ЧС администрацию -3б;		
		6. Учитывая специфику учреждения, во время своего дежурства кормит в воскресенье и праздничные дни животных зооуголка согласно рациона- 8б;		
		7. Работа по благоустройству территории- сезонная работа (по факту отработанных		

Отчёт о выполнении перечня показателей для определения
 размера выплаты за интенсивность и высокие результаты работы
 дворника помещений МБУ ДО "Станция юных натуралистов " за _____ 2020г.

№п/п	Показатели	Критерии оценки показателей	Вес критериев в баллах	Информация, подтверждающая достижения критерия оценки
1	Качественное выполнение технических функций по обеспечению работы учреждения	1.Качественная уборка и содержание в надлежащем санитарном состоянии территории учреждения – 10б		
		2.Качественная подготовка зданий, кабинетов, территории к приёму станции юннатов к новому учебному году -10б;		
		3. Работа по благоустройству территории-сезонная работа (по факту отработанных дней): 1 день - 3 балла		
		4. Производит сезонный покос травы – 3б		
		5.Соблюдение норм техники безопасности -2б		
		6. Соблюдение правил пожарной безопасности-1б		
2	Соблюдение трудовой дисциплины	1. Соблюдение требований внутреннего трудового распорядка – 1 б		
		2.Отсутствие конфликтных ситуаций и жалоб - 1 б		
		3. Отсутствие больничных листов - 1 б		
		4.Отсутствие травматизма - 1б		

