Муниципальное бюджетное образовательное учреждение дополнительного образования
«Центр развития творчества»

Жукова Светлана Викторовна

Подписан: Жукова Светлана Викторовна
DN: ИНН=471401030433, СНИЛС=01760535536, E=buhgalter@crt.edu.sbor.net, C=RU, S=Ленинградская область, L=Сосновый Бор, O="МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ""ЦЕНТР РАЗВИТИЯ ТВОРЧЕСТВА""", G=Светлана Викторовна, SN=Жукова, CN=Жукова Светлана Викторовна
Основание: я подтверждаю этот документ своей удостоверяющей подписью
Местоположение: место подписания
Дата: 2021.03.03 14:42:33+03'00'
Foxit PhantomPDF Версия: 10.1.1

Утверждено
приказом директора
от «25» 02 2020г № 104
Директор МБОУДО «ЦРТ»
_____ С.В.Жукова

Положение

об оплате труда работников Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Центр развития творчества»

г. Сосновый Бор
2020год

I. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в целях обеспечения права каждого работника на справедливые условия труда, а также повышения уровня трудовой и исполнительской дисциплины, материального стимулирования труда наиболее квалифицированных и ответственных работников, творческого и инициативного подхода к выполнению своих должностных обязанностей в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, законом Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации», Постановлением администрации Сосновоборского городского округа от 16.12.2020 № 2510 «Об утверждении типового Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений Сосновоборского городского округа», Постановлением администрации Сосновоборского городского округа от 26.10.2020 № 2118 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда в муниципальных учреждениях Сосновоборского городского округа по видам экономической деятельности», Постановлением главы администрации Сосновоборского городского округа от 14.02.2020 № 300 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений Сосновоборского городского округа», Постановлением главы администрации Сосновоборского городского округа от 23.12.2013 № 3136 «Об утверждении Положения о материальном стимулировании руководителей муниципальных бюджетных, муниципальных казенных и муниципальных автономных учреждений Сосновоборского городского округа».

Положение регулирует порядок оплаты труда работников учреждения, в том числе определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников за счет средств местного бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Положение устанавливает порядок и размер надбавок (денежных выплат) выплачиваемых в целях материального стимулирования работникам учреждения.

Положение, распространяется на всех работников (руководителей, специалистов и рабочих) учреждения, осуществляющих трудовую деятельность на основании заключенных с ними трудовых договоров.

Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат) при введении новых систем оплаты труда и их изменении не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам до их введения и изменения, при условии сохранения объема должностных (трудовых) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

Настоящее Положение является локальным нормативным актом Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Центр развития творчества» (далее по тексту – Учреждение). Положение устанавливает систему отношений в области оплаты труда между работодателем и работниками Учреждения.

Понятия и термины, применяемые в настоящем Положении, используются в значениях, определенных в трудовом законодательстве и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, содержащих нормы трудового права.

Определение размеров должностных окладов (окладов, ставок заработной платы для педагогических работников) по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой должности.

Положение принимается решением общего собрания работников Учреждения и утверждается приказом директора Учреждения.

Данное Положение применяется ко всем работникам Учреждения.

II. Порядок и условия оплаты труда.

1. Система оплаты труда работников учреждения включает в себя размеры должностных окладов (окладов, ставок заработной платы), выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Система оплаты труда работников учреждения, порядок формирования фонда оплаты труда устанавливается согласно Положения о системах оплаты труда в муниципальных учреждениях Сосновоборского городского округа по видам экономической деятельности, утвержденного постановлением администрации Сосновоборского городского округа от 26.10.2020 № 2118(далее-Положение 2118).

2. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств местного бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

2.1. Порядок формирования и использования фонда оплаты труда:

2.1.1. МБОУДО «ЦРТ» при формировании плана финансово-хозяйственной деятельности планирует годовой фонд оплаты труда работников по следующей формуле:

$$Ф = \left(12 \times \sum \left(ДО_j \times \left(КК_j + КТ_j + ПК_j - 1\right)\right) + ИК(у)\right) \times (1 + СТ(у)) + РК(у),$$

2.2.1. Муниципальные бюджетные и муниципальные автономные учреждения Сосновоборского городского округа при формировании своих планов финансово-хозяйственной деятельности планируют годовой фонд оплаты труда работников по следующей формуле:

$$Ф = \left(12 \times \sum \left(ДО_j \times \left(КК_j + КТ_j + ПК_j - 1\right)\right) + ИК(у)\right) \times (1 + СТ(у)) + РК(у),$$

где:

ДОj – размер должностного оклада (оклада), выплаты по ставке заработной платы j-го работника в соответствии со штатным расписанием;

ККj – повышающий коэффициент уровня квалификации, установленный для j-го работника на основании приказа директора;

КТj – повышающий коэффициент специфики территории, установленный для j-го работника. Равен 1;

ПКj – сумма постоянных компенсационных выплат (установленных пунктами 3.2, 3.7-3.8 Положения 2118) по отношению к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы) для j-го работника, определяемых исходя из размеров выплат, установленных в учреждении на основании приказа директора;

ИК(у) - расчетный годовой объем иных компенсационных выплат работникам, в том числе выплат за выполнение регулярных дополнительных работ, перечисленных в приложении 8 к Положению 2118, определяемый исходя из размеров выплат, установленных в учреждении на основании приказа директора;

РК(у) – расчетный годовой объем компенсационных выплат работникам за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни. Работа в ночное время считается с 22 часов до 6 часов утра. За работу в ночное время устанавливается компенсационная выплата в размере 20 % к должностному окладу работника. Компенсационная выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни определяется исходя из суммы оклада работника + квалификационная категория + отраслевая награда + компенсационные выплаты(кроме РК(у)), деленная на среднегодовое отработанное время и умноженная на фактически отработанное время в выходные и праздничные дни;

СТ(у) - плановое соотношение стимулирующих выплат и базовой части заработной платы в учреждении.

Для вакантных должностей показатели ККj, КТj, ПКj определяются как средние значения по соответствующим замещенным должностям.

2.1.2. Уполномоченные органы в целях рассмотрения планов финансово-хозяйственной деятельности МБОУДО «ЦРТ» определяют годовой фонд оплаты труда учреждения аналогично порядку, установленному для МКУ пунктами 6.1-6.3 Положения 2118.

2.1.3. В случаях, установленных Положением 2118 и (или) правовым актом уполномоченного органа, в целях планирования расходов на оплату труда работников МБОУДО «ЦРТ», а также для учета всех видов выплат, гарантируемых работнику в месяц, формируются тарификационные списки работников.

3. Размеры должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) устанавливаются на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы, путем умножения размера должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) по соответствующим ПКГ (далее – оклады по соответствующим ПКГ) на повышающий коэффициент уровня квалификации, установленный для профессий рабочих и/или должностей служащих, отнесенных к соответствующему квалификационному уровню ПКГ (далее – повышающий коэффициент уровня квалификации). Должностные оклады по соответствующим ПКГ устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

Должностной оклад (оклад, ставка заработной платы) по должности (профессии), за исключением руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения, устанавливается учреждением в размере не ниже минимального уровня должностного оклада (оклада, ставки заработной платы), определяемого как произведение расчетной величины, устанавливаемой решением совета депутатов Сосновоборского городского округа о бюджете Сосновоборского городского округа, и межуровневого коэффициента по соответствующей должности (далее – минимальный уровень должностного оклада (оклада, ставки заработной платы)).

4. Выплата надбавок к месячному должностному окладу (за квалификационную категорию, за почетные и отраслевые звания, за ученую степень, стимулирующая надбавка по итогам работы, профессиональная стимулирующая надбавка, премиальные выплаты, материальная помощь) работникам осуществляется из фонда оплаты труда, на основании локального нормативного акта учреждения. Надбавки за квалификацию и почетные, отраслевые звания, ученую степень устанавливается в размере, предусмотренном п.2 Постановления 2118.

5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

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

7. Стимулирующие выплаты.

7.1. Стимулирующие выплаты сотрудникам МБОУДО «ЦРТ», устанавливаются из следующего перечня выплат:

- премиальные выплаты по итогам работы;

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

Виды выплат отвечают уставным задачам учреждения, а также могут основываться на показателях оценки эффективности его работы (приложение 1 «Критерии оценки результатов труда»).

Выплаты стимулирующего характера производятся на основании приказа директора МБОУДО «ЦРТ» в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

Премирование руководителей учреждений осуществляется по решению уполномоченного органа.

При премировании работников учитывается:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

инициатива и применение в работе современных форм и методов организации труда;

качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие работника в выполнении важных работ, мероприятий.

7.2 Премиальные выплаты по итогам работы работникам учреждения выплачиваются по итогам работы учреждения и (или) по итогам работы конкретного работника с периодичностью подведения итогов работы учреждения. Размер премиальных выплат по итогам работы определяется на основе показателей эффективности и результативности, и (или) критериев оценки деятельности работника (далее – КПЭ, критерии оценки деятельности) и устанавливается в абсолютной величине, либо в процентах. Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются и выплачиваются работнику за конкретные результаты и не зависят от нормы часов, ставки или доли ставки.

7.3. Стимулирующая надбавка устанавливается на определенный период в процентах к окладно-ставочной части заработной платы работника или базовой части заработной платы работника. Стимулирующая надбавка рассчитывается в соответствии с табелем фактически отработанного времени сотрудника и зависит от нормы часов, ставки или доли ставки.

7.4. Премиальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ работникам учреждения осуществляются по решению директора МБОУДО «ЦРТ» и устанавливаются в абсолютной величине. Премиальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ устанавливается и выплачивается наиболее квалифицированным, ответственным работникам, исполняющим свои обязанности, как правило, в условиях, отличающихся повышенной нагрузкой, напряженностью, особым режимом и графиком работы.

7.5. Профессиональная стимулирующая надбавка устанавливается в целях усиления материальной заинтересованности работников, повышения эффективности и результативности деятельности работников, профессионального выполнения возложенных на них задач, своевременном, добросовестном, ответственном, квалифицированном и безупречном выполнении своих должностных обязанностей, за отсутствие обоснованных претензий со стороны государственных надзорных и контролирующих органов, а также с учетом личного вклада каждого работника в общие результаты деятельности структурного подразделения и учреждения в целом.

Профессиональная стимулирующая надбавка работникам учреждения устанавливается локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа на расчетный календарный год.

7.6. Премиальные выплаты к значимым датам (событиям) устанавливаются локальным нормативным актом МБОУДО «ЦРТ».

7.7. Максимальный размер выплат стимулирующего характера для конкретного работника не ограничен.

7.8. Суммарный по учреждению объем премиальных выплат по итогам работы, стимулирующей надбавки по итогам работы, премиальных выплат за выполнение особо важных (срочных) работ находится в диапазоне от 20 до 180 процентов базовой части заработной платы всех работников учреждения в целом за календарный год.

7.9. Работник может быть лишен стимулирующих выплат при неисполнении или ненадлежащем исполнении возложенных на него трудовых обязанностей.

7.10. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Условия выплаты материальной помощи и ее конкретные размеры устанавливаются локальными нормативными актами учреждений. Решение об оказании материальной помощи работнику и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

7.11. Выплаты стимулирующего характера за достижение результата не зависят от объема выполняемых работ работником (целой ставки, или доли ставки, штатной единицы).

8. Компенсационные выплаты.

8.1. Компенсационные выплаты устанавливаются:
- работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда,
- за выполнение работ различной квалификации,
- совмещение профессий (должностей),
- при расширении зон обслуживания,
- увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника,
- за сверхурочную работу,
- работу в ночное время,
- выходные и нерабочие праздничные дни,
-увеличение установленной сокращенной продолжительности рабочего времени в неделю,
-за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

8.2. Компенсационные выплаты устанавливаются нормативным актом МБОУДО «ЦРТ» в рублях или в процентном отношении к месячному должностному окладу работников, в соответствии с требованиями и нормами действующего законодательства.

8.3. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

8.4. Компенсационные выплаты за работу с вредными и (или), опасными условиями труда устанавливаются работнику по результатам проведенной в установленном порядке специальной оценки условий труда (СОУТ).

Работа в ночное время оплачивается, в соответствии с законодательством, в повышенном размере – 20% месячного должностного оклада по занимаемой должности, рассчитанного за час работы.

8.5. Привлечение работников к работе в выходные или нерабочий праздничный день производится в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации и оформляется нормативным актом МБОУДО «ЦРТ».

8.6. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации, в размере двойной среднедневной заработной платы в соответствии с занимаемой должностью.

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

8.8. Доплата за совмещение профессий (должностей) при имеющейся вакансии в соответствии со штатным расписанием, расширение зоны обслуживания (кроме вахтеров, уборщиков и дворников), увеличение объема работы (для вахтеров, уборщиков и дворников) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы устанавливается в соответствии с трудовым законодательством и приказом директора.

Компенсационные выплаты осуществляются в пределах установленного учреждению фонда оплаты труда в соответствии с трудовым законодательством.

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

1. Заработная плата директора МБОУДО «ЦРТ», его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2. Стимулирующие выплаты руководителю учреждения, устанавливаются из следующего перечня выплат:

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

3. Должностной оклад директора МБОУДО «ЦРТ», определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы утверждается в соответствии с Положением 2118 и постановлением администрации Сосновоборского городского округа «Об установлении предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных унитарных предприятий, муниципальных бюджетных, казенных и автономных учреждений Сосновоборского городского округа и среднемесячной заработной платы работников соответствующих муниципальных унитарных предприятий и муниципальных бюджетных, казенных и автономных учреждений Сосновоборского городского округа».

4. Должностные оклады заместителей директора и главного бухгалтера МБОУДО

«ЦРТ» устанавливаются на 10 процентов ниже должностного оклада директора.

5. К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение (педагог дополнительного образования, педагог-организатор, методист, методист ГМК).

6. Перечни должностей и профессий работников учреждений, которые относятся к основному персоналу, определяются по видам экономической деятельности, согласно соответствующим разделам приложений 3-6 Положения 2118.

7. Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада директора МБОУДО «ЦРТ» определяется в соответствии с Положением 2118.

8. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для директора МБОУДО «ЦРТ», его заместителей и главного бухгалтера в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

9. Выплаты стимулирующего характера производятся директору МБОУДО «ЦРТ» с учетом исполнения учреждением целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых «Положением о материальном стимулировании руководителей муниципальных бюджетных, муниципальных казенных и муниципальных автономных учреждений Сосновоборского городского округа», утвержденным постановлением администрации Сосновоборского городского округа от 23.12.2013 № 3136 (с изменениями), "Критериями и показателями эффективности и результативности деятельности муниципальных учреждений и их руководителей", утвержденными постановлением администрации от 29.07.2011 № 1318 (с изменениями).

10. Размеры, порядок и критерии осуществления стимулирующих выплат директору МБОУДО «ЦРТ» ежегодно устанавливаются в дополнительном соглашении к трудовому договору с руководителем учреждения.

11. Выплаты стимулирующего характера заместителям директора учреждения и главному бухгалтеру производятся на основании приказа директора МБОУДО «ЦРТ» в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

12. Выплаты стимулирующего характера директору МБОУДО «ЦРТ» производятся на основании распоряжения учредителя в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

Приложение №1
к Положению об оплате
труда работников
МБОУДО «ЦРТ»

Критерии оценки результатов труда для определения размера стимулирующих выплат сотрудникам учреждения

1. Стимулирующие выплаты ежемесячные в % к окладу

Пп№	Подразделение	Показатели	% к окладу	Период
1	Педагогические работники	- за обогащение педагогического опыта (выступления на семинарах, проведение открытых уроков, мероприятий, конференций различного уровня и т.д.); -профессиональная стимулирующая надбавка в целях усиления материальной заинтересованности работников; -за ведение протоколов, документации по различным направлениям работы учреждения.	10% 20% 30%	На период работы
2	Все сотрудники	-за высокое качество работы; - за достижение высоких результатов в работе учреждения; -за сложность и напряженность выполняемых работ;	100% 100% 10% - 100%	

		-за подготовку, организацию и участие в учебно-воспитательных мероприятиях учреждения; - участие в различных проектах городского, регионального, всероссийского и федерального уровней); -за увеличение объема работы по основной должности, связанное с изменением (дополнением) функциональных обязанностей	50% 30% 10%-100%	

2. Стимулирующие выплаты единовременные в рублях.

Пп№	Подразделение	Показатели	В рублях	Период
1	Педагогические работники	- за достижение плановых результатов деятельности учреждения в соответствии со своими должностными инструкциями; - за освоение, внедрение инновационных технологий в образовательной деятельности учреждения; -создание новых курсов, программ, эффективное руководство проектной деятельностью обучающихся и педагогов; -за высокий уровень программно-методического сопровождения образовательных процессов в учреждении; -активное участие в разработке локальных актов учреждения; -за подготовку участников олимпиад и конкурсов городского, регионального, всероссийского, международного уровней; - за высокий профессиональный уровень преподавания, подготовку победителей олимпиад и конкурсов городского, регионального, всероссийского, международного уровней;	1000,00-3 000,00 10 000,00 10 000,00 10000,00 3 000,00 10 000,00 5 000,00 10 000,00 15 000,00 20 000,00	На период работы

		-наличие наград у обучающихся за каждое призовое место;	5 000,00	
		-охват обучающихся;	1 000,00	
		-сохранность контингента обучающихся;	1 000,00	
		-работа с родителями;	2 000,00	
		-вклад в развитие учреждения;	1 000,00	
		-исполнительская дисциплина;	1 000,00	
		-отсутствие замечаний со стороны надзорных органов;	10 000,00	
		-своевременное устранение замечаний надзорных органов;	3 000,00	
		-активное участие в разработке локальных актов учреждения;	3 000,00	
		-за высокое качество подготовки, организации и проведения конкретного мероприятия;	5 000,00	
		- за эффективность и напряженность труда;	5 000,00	
		-за высокую степень самостоятельности и ответственности;	5 000,00	
		-решение(исполнение решений) административно-хозяйственных проблем;	3 000,00	
		-за своевременное предоставление отчетности;	2 000,00	
		- за создание материально-технической базы;	1 000,00	
		-постановку на учет материальных ценностей;	1 000,00	
		-проведение инвентаризации материальных ценностей;	5 000,00	
		-ведение документации по дополнительным платным услугам;	1 000,00-10 000,00	
		-создание условий для работы в соответствии с требованиями СанПиНа, Госпожнадзора, охраны труда;	3 000,00	
		-подготовку зданий к новому учебному году;	3 000,00	
		-напряженность работы в условиях 2-х и более зданий;	1 000,00	
		- дисциплина и культура делового общения	2 000,00	
		- за обеспечение соблюдения санитарного режима в учреждении, качественное выполнение требований санитарно-эпидемиологического надзора;	2 000,00	

		-за высокое качество работы и отсутствие замечаний со стороны директора учреждения при исполнении сотрудником своих должностных обязанностей	10 000,00	
2	Все сотрудники	- за достижение плановых результатов деятельности учреждения в соответствии со своими должностными инструкциями; -активное участие в разработке локальных актов учреждения; -за высокое качество подготовки, организации и проведения конкретного мероприятия; - за эффективность и напряженность труда; -за высокую степень самостоятельности и ответственности; -решение(исполнение решений) административно-хозяйственных проблем; -закупка товаров, услуг для обеспечения нужд учреждения; -за своевременное предоставление отчетности; - за создание материально-технической базы; -постановку на учет материальных ценностей; -проведение инвентаризации материальных ценностей; -ведение документации по дополнительным платным услугам; -освоение бюджетных средств; -создание условий для работы в соответствии с требованиями СанПиНа, Госпожнадзора, охраны труда; -подготовку зданий к новому учебному году; -напряженность работы в условиях 2-х и более зданий;	1000,00-3 000,00 3 000,00 5 000,00 5 000,00 5 000,00 3 000,00 3 000,00 2 000,00 1 000,00 1 000,00 5 000,00 1 000,00-10 000,00 1 000,00 3 000,00 3 000,00 1 000,00	

		- дисциплина и культура делового общения - за обеспечение соблюдения санитарного режима в учреждении, качественное выполнение требований санитарно-эпидемиологического надзора; -вклад в развитие учреждения; -исполнительская дисциплина; -отсутствие замечаний со стороны надзорных органов; -своевременное устранение замечаний надзорных органов; -за высокое качество работы и отсутствие замечаний со стороны директора учреждения при исполнении сотрудником своих должностных обязанностей	2 000,00 2 000,00 1 000,00 1 000,00 10 000,00 3 000,00 10 000,00	
3	Главный бухгалтер, бухгалтер, экономист, Делопроизво-дитель	-за достижение плановых результатов деятельности учреждения в соответствии со своими должностными инструкциями; -за своевременное освоение бюджетных средств; -высокое качество работы, грамотное ведение и оформление бухгалтерской документации; - за эффективное планирование расходования бюджетных и внебюджетных средств; -отслеживание экономии средств заработной платы сотрудников учреждения; - своевременное предоставление бухгалтерской и статистической отчетности; -работу с документами по пенсионному фонду; -активное участие в разработке локальных актов учреждения; -за высокое качество подготовки, организации и проведения конкретного мероприятия; - за эффективность и напряженность труда; -за высокую степень самостоятельности и	1000,00-3 000,00 3 000,00 5 000,00 2 000,00 1 000,00 5 000,00 5 000,0 3 000,00 5 000,00 5 000,00 5 000,00	

		ответственности; -решение(исполнение решений) административно-хозяйственных проблем; -закупка товаров, услуг для обеспечения нужд учреждения; - за создание материально-технической базы; -постановку на учет материальных ценностей; -проведение инвентаризации материальных ценностей; -ведение документации по дополнительным платным услугам; -освоение бюджетных средств; -создание условий для работы в соответствии с требованиями СанПиНа, Госпожнадзора, охраны труда; - дисциплина и культура делового общения - за обеспечение соблюдения санитарного режима в учреждении, качественное выполнение требований санитарно-эпидемиологического надзора; -вклад в развитие учреждения; -исполнительская дисциплина; -отсутствие замечаний со стороны надзорных органов; -своевременное устранение замечаний надзорных органов; -за высокое качество работы и отсутствие замечаний со стороны директора учреждения при исполнении сотрудником своих должностных обязанностей	3 000,00 3 000,00 1 000,00 1 000,00 5 000,00 1 000,00-10 000,00 1 000,00 3 000,00 2 000,00 2 000,00 1 000,00 1 000,00 10 000,00 3 000,00 10 000,00	

3. Премии

Пп№	Подразделение	Показатели	В рублях/ % к окладу	Период
1	Все работники	В связи с круглыми датами рождения сотрудников(от 50 лет, и каждые следующие 5 лет)	5 000,00 рублей	На период работы
2	Все работники	По итогам квартала, полугодия, года	3 000,00-5 000,00 рублей	На период работы