

- | | | |
|--|---|---|
| 10. Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея и пр.) | X | X |
|--|---|---|

Для принятия решения об установлении работникам выплат стимулирующего характера, а также для оценки эффективности работы различных категорий работников в казенном учреждении 1 раз в год по состоянию на 01 сентября создается соответствующая комиссия с участием представительного органа работников.

Положение о порядке работы данной комиссии, а также формы оценочных листов для всех категорий работников утверждаются локальными нормативными актами казенного учреждения.

Вновь принятым, переведенным работникам устанавливается выплата за качество выполняемых работ в размере 50 процентов максимально возможной выплаты по соответствующей должности на период до наступления срока принятия решения вышеуказанной комиссии об оценке эффективности работы.

Фонд стимулирующих выплат за выполнение показателей качества образовательных услуг педагогическим работникам учреждений планируется отдельно. Расчет стоимости одного балла также осуществляется отдельно для педагогических работников и для остальных категорий работников и утверждается приказом руководителя.

4.2.3. Педагогическим работникам дошкольных казенных учреждений устанавливается выплата стимулирующего характера за стаж непрерывной работы в пределах утвержденного фонда оплаты труда по основной должности и по основному месту работы:

- при стаже работы от 3 до 15 лет – 5%;
- при стаже работы свыше 15 лет – 10%.

Выплаты за стаж непрерывной работы обслуживающему персоналу казенных учреждений могут устанавливаться в пределах утвержденного фонда оплаты труда по основной должности и по основному месту работы:

- при стаже работы от 3 до 10 лет – 5%;
- при стаже работы от 10 до 20 лет – 10%;
- при стаже работы свыше 20 лет – 15%.

Выплаты за стаж непрерывной работы работникам МКУ "Центр по обеспечению образования" могут устанавливаться в пределах утвержденного фонда оплаты труда по основной должности и по основному месту работы:

- при стаже работы от 1 до 3 лет – 5%;
- при стаже работы от 3 до 5 лет – 10%;
- при стаже работы от 5 до 10 лет – 15%;
- при стаже работы от 10 до 15 лет – 20%;
- при стаже работы свыше 15 лет – 25%.

В стаж непрерывной работы включается:

- время работы в образовательных учреждениях;
- для работников МКУ "Центр по обеспечению образования" время работы в данном учреждении, в отделе образования ААМР, а так же в централизованной бухгалтерии отдела образования ААМР;
- время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялись место работы (должность) и заработная плата полностью или частично (в том числе время оплаченного вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе);
- время обучения в учебных заведениях с отрывом от работы в связи с направлением учреждением для получения дополнительного профессионального образования, повышения квалификации или переподготовки;
- периоды временной нетрудоспособности;
- время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с учреждением;
- время военной службы граждан, если в течение трех месяцев после увольнения с этой службы они поступили на работу в то же казенное учреждение.

Выплата за стаж непрерывной работы начисляется ежемесячно с момента наступления права на её назначение или изменение её размера (далее – право), за исключением периодов пребывания работника в ежегодном основном (дополнительном оплачиваемом отпуске) или в период его временной нетрудоспособности, когда выплата устанавливается

(изменяется ее размер) после их окончания.

При возникновении права в период сохранения за работником средней заработной платы размер выплаты за стаж непрерывной работы подлежит уточнению.

При увольнении выплата за стаж непрерывной работы начисляется пропорционально отработанному времени и производится при окончательном расчете.

4.2.4. Премияльные выплаты по итогам работы.

4.2.4.1. В целях усиления материальной заинтересованности в своевременном и добросовестном исполнении трудовых (должностных) обязанностей, достижения лучших результатов деятельности, повышения профессионального уровня и укрепления трудовой дисциплины работникам учреждения могут осуществляться премияльные выплаты по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год (далее – премия).

4.2.4.2. Премирование является правом, а не обязанностью работодателя. Премия не является гарантированной или обязательной к начислению выплатой.

4.2.4.3. Критериями начисления премии по итогам работы за месяц являются:

- соблюдение трудовой дисциплины;
- отсутствие замечаний относительно качества выполнения трудовых (должностных) обязанностей.

4.2.4.4. Критериями начисления премии по итогам работы за квартал, полугодие, 9 месяцев, год являются:

- своевременное и высокопрофессиональное выполнение заданий по основным направлениям деятельности учреждения;
- уровень личного вклада работника в результаты работы учреждения в части оперативности и профессионализма в решении вопросов, входящих в его компетенцию;
- уровень исполнительской дисциплины, своевременность и полнота подготовки отчетности, качество работы с документами;
- наличие поощрений.

4.2.4.5. Размер премии по итогам работы:

- может устанавливаться как в процентном отношении к окладу (должностному окладу) так и в абсолютном значении;

- исчисляется пропорционально отработанному работником в отчетном периоде времени, при этом из подсчета времени работы не исключается период нахождения работника в очередном трудовом отпуске, но исключаются дни нахождения в учебном отпуске, отпуске без сохранения заработной платы, временной нетрудоспособности;

- при увольнении работника до истечения отчетного периода, за который осуществляется премияльная выплата по итогам работы, или назначении на должность в соответствующем отчетном периоде рассчитывается за фактически отработанное время.

4.2.4.3. Премия по итогам работы может быть снижена или не выплачена, в следующих случаях:

- неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей;
- совершение дисциплинарных проступков;
- нарушение трудовой дисциплины;
- в иных случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, Кодексом этики и служебного поведения работников учреждения, в том числе повлекшее за собой объявление замечания (выговора) работнику.

Нарушения, послужившие основанием для снижения или не выплаты премии, подтверждаются служебными записками руководителей подразделений учреждения, актами, докладными записками, данным электронных систем и т.п.

Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются по результатам оценки итогов работы за соответствующий отчетный период с учетом выполнения целевых показателей эффективности деятельности учреждений, личного вклада работников в осуществление основных задач и функций, определенных уставом казенного учреждения.

Оценку эффективности работы работников на основе выполнения утвержденных целевых показателей деятельности казенных учреждений осуществляет комиссия по распределению стимулирующих выплат. Состав комиссии утверждается руководителем казенного учреждения по согласованию с представительным органом работников, порядок работы комиссии, периодичность ее заседаний закрепляется положением о комиссии, утверждаемым руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников. В положении о комиссии

предусматривается возможность обжалования работником отказа в назначении стимулирующей выплаты.

Для премирования работников казенных учреждений устанавливаться следующие целевые показатели эффективности деятельности:

- достижение педагогическими работниками и обучающимися казенного учреждения высоких результатов в федеральных (не ниже 5 места) и краевых (не ниже 3 места) конкурсах, олимпиадах, первенствах, соревнованиях, чемпионатах и достижение высоких результатов на окружных конкурсах, олимпиадах;
- проведение на базе учреждения или участие казенного учреждения в социально значимых проектах и мероприятиях.

Размер премии по итогам работы определяется с учетом выполнения следующих целевых показателей в следующих размерах от должностного оклада:

- достижение педагогическими работниками и обучающимися учреждения высоких результатов в федеральных (не ниже 5 места) и краевых (не ниже 3 места) конкурсах, олимпиадах, первенствах, соревнованиях, чемпионатах и достижение высоких результатов на окружных конкурсах, олимпиадах. – 100 %;
- проведение на базе казенного учреждения или участие казенного учреждения в социально значимых проектах и мероприятиях – 50%.

Премирование работников осуществляется в пределах фонда оплаты труда за счет средств казенного учреждения.

4.3. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам (ставкам заработной платы) или в абсолютных размерах.

Выплаты стимулирующего характера производятся ежемесячно по решению руководителя учреждения с учетом решения комиссии по распределению стимулирующих выплат в пределах фонда оплаты труда. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера не ограничен.

Планирование фонда оплаты труда по фонду стимулирующих выплат производится пропорционально доле базового фонда оплаты труда педагогических работников и остальных категорий работников.

- | | | |
|--|---|---|
| 10. Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея и пр.) | X | X |
|--|---|---|

Для принятия решения об установлении работникам выплат стимулирующего характера, а также для оценки эффективности работы различных категорий работников в казенном учреждении 1 раз в год по состоянию на 01 сентября создается соответствующая комиссия с участием представительного органа работников.

Положение о порядке работы данной комиссии, а также формы оценочных листов для всех категорий работников утверждаются локальными нормативными актами казенного учреждения.

Вновь принятым, переведенным работникам устанавливается выплата за качество выполняемых работ в размере 50 процентов максимально возможной выплаты по соответствующей должности на период до наступления срока принятия решения вышеуказанной комиссии об оценке эффективности работы.

Фонд стимулирующих выплат за выполнение показателей качества образовательных услуг педагогическим работникам учреждений планируется отдельно. Расчет стоимости одного балла также осуществляется отдельно для педагогических работников и для остальных категорий работников и утверждается приказом руководителя.

4.2.3. Педагогическим работникам дошкольных казенных учреждений устанавливается выплата стимулирующего характера за стаж непрерывной работы в пределах утвержденного фонда оплаты труда по основной должности и по основному месту работы:

- при стаже работы от 3 до 15 лет – 5%;
- при стаже работы свыше 15 лет – 10%.

Выплаты за стаж непрерывной работы обслуживающему персоналу казенных учреждений могут устанавливаться в пределах утвержденного фонда оплаты труда по основной должности и по основному месту работы:

- при стаже работы от 3 до 10 лет – 5%;
- при стаже работы от 10 до 20 лет – 10%;
- при стаже работы свыше 20 лет – 15%.

Выплаты за стаж непрерывной работы работникам МКУ "Центр по обеспечению образования" могут устанавливаться в пределах утвержденного фонда оплаты труда по основной должности и по основному месту работы:

- при стаже работы от 1 до 3 лет – 5%;
- при стаже работы от 3 до 5 лет – 10%;
- при стаже работы от 5 до 10 лет – 15%;
- при стаже работы от 10 до 15 лет – 20%;
- при стаже работы свыше 15 лет – 25%.

В стаж непрерывной работы включается:

- время работы в образовательных учреждениях;
- для работников МКУ "Центр по обеспечению образования" время работы в данном учреждении, в отделе образования ААМР, а так же в централизованной бухгалтерии отдела образования ААМР;
- время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялись место работы (должность) и заработная плата полностью или частично (в том числе время оплаченного вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе);
- время обучения в учебных заведениях с отрывом от работы в связи с направлением учреждением для получения дополнительного профессионального образования, повышения квалификации или переподготовки;
- периоды временной нетрудоспособности;
- время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с учреждением;
- время военной службы граждан, если в течение трех месяцев после увольнения с этой службы они поступили на работу в то же казенное учреждение.

Выплата за стаж непрерывной работы начисляется ежемесячно с момента наступления права на её назначение или изменение её размера (далее – право), за исключением периодов пребывания работника в ежегодном основном (дополнительном оплачиваемом отпуске) или в период его временной нетрудоспособности, когда выплата устанавливается

(изменяется ее размер) после их окончания.

При возникновении права в период сохранения за работником средней заработной платы размер выплаты за стаж непрерывной работы подлежит уточнению.

При увольнении выплата за стаж непрерывной работы начисляется пропорционально отработанному времени и производится при окончательном расчете.

4.2.4. Премияльные выплаты по итогам работы.

4.2.4.1. В целях усиления материальной заинтересованности в своевременном и добросовестном исполнении трудовых (должностных) обязанностей, достижения лучших результатов деятельности, повышения профессионального уровня и укрепления трудовой дисциплины работникам учреждения могут осуществляться премияльные выплаты по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год (далее – премия).

4.2.4.2. Премирование является правом, а не обязанностью работодателя. Премия не является гарантированной или обязательной к начислению выплатой.

4.2.4.3. Критериями начисления премии по итогам работы за месяц являются:

- соблюдение трудовой дисциплины;
- отсутствие замечаний относительно качества выполнения трудовых (должностных) обязанностей.

4.2.4.4. Критериями начисления премии по итогам работы за квартал, полугодие, 9 месяцев, год являются:

- своевременное и высокопрофессиональное выполнение заданий по основным направлениям деятельности учреждения;
- уровень личного вклада работника в результаты работы учреждения в части оперативности и профессионализма в решении вопросов, входящих в его компетенцию;
- уровень исполнительской дисциплины, своевременность и полнота подготовки отчетности, качество работы с документами;
- наличие поощрений.

4.2.4.5. Размер премии по итогам работы:

- может устанавливаться как в процентном отношении к окладу (должностному окладу) так и в абсолютном значении;

- исчисляется пропорционально отработанному работником в отчетном периоде времени, при этом из подсчета времени работы не исключается период нахождения работника в очередном трудовом отпуске, но исключаются дни нахождения в учебном отпуске, отпуске без сохранения заработной платы, временной нетрудоспособности;

- при увольнении работника до истечения отчетного периода, за который осуществляется премияльная выплата по итогам работы, или назначении на должность в соответствующем отчетном периоде рассчитывается за фактически отработанное время.

4.2.4.3. Премия по итогам работы может быть снижена или не выплачена, в следующих случаях:

- неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей;
- совершение дисциплинарных проступков;
- нарушение трудовой дисциплины;
- в иных случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, Кодексом этики и служебного поведения работников учреждения, в том числе повлекшее за собой объявление замечания (выговора) работнику.

Нарушения, послужившие основанием для снижения или не выплаты премии, подтверждаются служебными записками руководителей подразделений учреждения, актами, докладными записками, данным электронных систем и т.п.

Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются по результатам оценки итогов работы за соответствующий отчетный период с учетом выполнения целевых показателей эффективности деятельности учреждений, личного вклада работников в осуществление основных задач и функций, определенных уставом казенного учреждения.

Оценку эффективности работы работников на основе выполнения утвержденных целевых показателей деятельности казенных учреждений осуществляет комиссия по распределению стимулирующих выплат. Состав комиссии утверждается руководителем казенного учреждения по согласованию с представительным органом работников, порядок работы комиссии, периодичность ее заседаний закрепляется положением о комиссии, утверждаемым руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников. В положении о комиссии

предусматривается возможность обжалования работником отказа в назначении стимулирующей выплаты.

Для премирования работников казенных учреждений устанавливаться следующие целевые показатели эффективности деятельности:

- достижение педагогическими работниками и обучающимися казенного учреждения высоких результатов в федеральных (не ниже 5 места) и краевых (не ниже 3 места) конкурсах, олимпиадах, первенствах, соревнованиях, чемпионатах и достижение высоких результатов на окружных конкурсах, олимпиадах;
- проведение на базе учреждения или участие казенного учреждения в социально значимых проектах и мероприятиях.

Размер премии по итогам работы определяется с учетом выполнения следующих целевых показателей в следующих размерах от должностного оклада:

- достижение педагогическими работниками и обучающимися учреждения высоких результатов в федеральных (не ниже 5 места) и краевых (не ниже 3 места) конкурсах, олимпиадах, первенствах, соревнованиях, чемпионатах и достижение высоких результатов на окружных конкурсах, олимпиадах. – 100 %;
- проведение на базе казенного учреждения или участие казенного учреждения в социально значимых проектах и мероприятиях – 50%.

Премирование работников осуществляется в пределах фонда оплаты труда за счет средств казенного учреждения.

4.3. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам (ставка заработной платы) или в абсолютных размерах.

Выплаты стимулирующего характера производятся ежемесячно по решению руководителя учреждения с учетом решения комиссии по распределению стимулирующих выплат в пределах фонда оплаты труда. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера не ограничен.

Планирование фонда оплаты труда по фонду стимулирующих выплат производится пропорционально доле базового фонда оплаты труда педагогических работников и остальных категорий работников.