

Согласовано

Утверждаю

Председатель профсоюза
ГООАУДО «Морской центр
капитана Варухина Н.Г.»



Директор
ГООАУДО «Морской центр
капитана Варухина Н.Г.»


А. В. Дубовиков


С.В. Ткаченко

Приказ № 09-01/24-03 от 09.01.2024

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
государственного областного автономного учреждения дополнительного
образования «Морской центр капитана Варухина Н.Г.»

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников государственного областного автономного учреждения дополнительного образования «Морской центр капитана «Варухина Н.Г.» (далее - Положение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, областным законом от 26.12.2014 N 699-ОЗ "О реализации некоторых положений Трудового кодекса Российской Федерации на территории Новгородской области", постановлением Правительства Новгородской области от 12.03.2014 N 160 "О системе оплаты труда работников государственных учреждений Новгородской области".

1.2. Система оплаты труда работников государственного областного автономного учреждения дополнительного образования «Морской центр капитана Варухина Н.Г.» (далее - учреждение) включает размеры окладов (должностных окладов), виды и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и постановлениями Правительства Новгородской области.

1.3. Месячная заработная плата работников учреждения, полностью отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19 июня 2000 года N 82-ФЗ "О минимальном размере оплаты труда".

В месячную заработную плату, не превышающую минимального размера оплаты труда, не включаются доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, увеличение объема работы

или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, выплаты за сверхурочную работу, работу в ночное время, в выходные или нерабочие праздничные дни.

1.4. Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

1.5. Для работников из числа плавательного состава, сторожей, вахтеров, администратора устанавливается рабочий день по графику с суммированным учетом рабочего времени.

1.6. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке в учреждение из областного бюджета, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.7. Условия оплаты труда, предусмотренные Положением для руководителя учреждения, рассматриваются созданной в министерстве образования Новгородской области (далее министерство) комиссией по вопросам оплаты труда руководителя учреждения (далее комиссия министерства).

Состав и порядок деятельности комиссии министерства утверждается приказом министерства.

1.8. Условия оплаты труда, предусмотренные Положением и локальным нормативным актом учреждения для работников учреждения, рассматриваются созданной в учреждении комиссией по вопросам оплаты труда работников учреждения (далее - комиссия учреждения).

Состав и порядок деятельности комиссии учреждения утверждается приказом учреждения.

2. Оплата труда руководителя организации, заместителя руководителя, главного бухгалтера организации

2.1. Заработная плата руководителя учреждения, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения состоит из:

должностного оклада;

выплат компенсационного характера;

выплат стимулирующего характера.

Условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера для руководителей учреждения, заместителей и главного бухгалтера учреждения конкретизируются трудовым договором.

Решение об установлении должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера и их конкретных размеров принимается:

в отношении руководителя учреждения - министром образования Новгородской области (далее министр) на основании решения комиссии министерства и оформляется приказом министерства;

в отношении заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения - руководителем учреждения на основании решения комиссии учреждения и оформляется приказом учреждения.

2.2. Должностной оклад

2.2.1. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором на основании решения комиссии министерства в зависимости от сложности труда с учетом объема управления, особенностей деятельности, специфики работы и значимости учреждения.

2.2.1.1. Должностной оклад руководителя учреждения (за исключением руководителя учреждения, вновь созданного в текущем году) определяется по следующей формуле:

$$D_o = (B_o + B_o \times K_{п1} + B_o \times K_{п2} + B_o \times K_{ср1} + B_o \times K_{ср2}) \times K_{ind}, \text{ где:}$$

- D_o - должностной оклад руководителя учреждения;
- B_o - базовый оклад, применяемый для определения должностного оклада руководителя учреждения, устанавливается в фиксированном размере и составляет 15106 рублей;
- $K_{п1}$ - коэффициент, характеризующий объем управления учреждением;
- $K_{п2}$ - коэффициент, характеризующий особенности деятельности учреждения;
- $K_{ср1}, K_{ср2}$ - коэффициенты специфики работы руководителя учреждения и значимости учреждения;
- K_{ind} - коэффициент индексации определяется в размерах и в сроки, установленные в соответствии с трудовым законодательством.

2.2.1.2. Коэффициент, характеризующий объем управления учреждением, ежегодно пересматривается комиссией министерства не позднее 25 января текущего года. Принятое решение о пересмотре коэффициента, характеризующего объем управления учреждением, оформляется приказом министерства до 1 февраля текущего года.

Показатели, характеризующие объем управления учреждением, устанавливаются в зависимости от среднесписочной численности обучающихся в учреждении, численности обслуживаемого населения, особенности деятельности учреждения.

Среднесписочная численность обучающихся определяется по данным учреждения с учетом данных статистики за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя. Среднесписочная численность обучающихся за календарный год определяется суммированием численности обучающихся на каждое первое число месяца и делением полученной суммы на 12.

Число обслуживаемого населения определяется по состоянию на начало года по данным территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Новгородской области.

Коэффициенты, характеризующие объем управления учреждения:

№ п/п	Показатели по типам (видам) организаций	Условия (человек)	Коэффициент (K _{п1})
1	2	3	4
1.	Обучающиеся в организациях дополнительного образования детей	до 500	0,6
		от 500 до 650	0,8
		от 650 до 900	0,9
		свыше 900	1,0

2.2.1.3. Коэффициенты, характеризующие особенности деятельности учреждения, пересматриваются комиссией министерства при изменении в учреждении следующих показателей:

наличие филиала;

наличие интерната;

наличие дошкольных групп;

наличие структурного подразделения: "психолого-медико-педагогическая комиссия", "Центр опережающей профессиональной подготовки", "мобильный "Кванториум";

наличие общежития;

наличие дистанционной площадки, физкультурно-оздоровительного комплекса, центров (специализированного центра компетенции, ресурсного центра, многофункционального центра), базы отдыха для детей, технической базы (флот);

организация обучения обучающихся в медицинских организациях, организациях социального обслуживания;

организация подвоза учащихся к месту учебы;

организация деятельности ведомственного "проектного офиса".

Коэффициенты, характеризующие особенности деятельности организации:

№ п/п	Показатели наличия по типам (видам) организации	Условия	Коэффициент (K _{п2})
1	2	3	4
1.	Наличие филиала:		
1.1.	Центры психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи	за каждый филиал	0,05

1.2.	Профессиональные образовательные организации	за каждый филиал	0,1
1.3.	Общеобразовательная организация при исправительных учреждениях	за каждый филиал	0,01
1.4.	Организации для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей	за каждый филиал	0,1
1.5.	Государственное областное автономное учреждение дополнительного профессионального образования "Региональный институт профессионального развития"	за каждый филиал	0,05
2.	Наличие интерната с численностью детей школьного возраста:		
2.1.	Общеобразовательные организации для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья Общеобразовательные организации для обучающихся, за исключением обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	до 40 человек	0,2
		от 40 человек до 100 человек	0,25
		свыше 100 человек	0,3
3.	Наличие интерната с численностью детей дошкольного возраста:		
3.1.	Общеобразовательные организации для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	до 10 человек	0,1
		свыше 10 человек	0,15
4.	Наличие дошкольных групп полного дня пребывания детей:		
4.1.	Организации для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей	до 50 человек	0,15
		от 50 человек и выше	0,2
4.2.	Общеобразовательные организации для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	до 12 человек	0,1
		от 12 человек до 40 человек	0,2
		от 40 человек и выше	0,3
5.	Наличие дошкольных групп кратковременного пребывания детей:		
5.1.	Центры психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи	до 12 человек	0,05
		от 12 человек до 40 человек	0,1
		от 40 человек и выше	0,2

6.	Наличие структурного подразделения "психолого-медико-педагогическая комиссия" с численностью населения в возрасте от 0 до 18 лет:		
6.1.	<p>Центры психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи</p> <p>Общеобразовательные организации для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья</p>	от 12000 человек и выше	0,2
7.	Наличие структурного подразделения "Центр опережающей профессиональной подготовки", "мобильный "Кванториум":		
7.1.	Профессиональные образовательные организации		0,1
7.2.	Организации дополнительного образования детей		0,1
8.	Наличие общежития с численностью:		
8.1.	Профессиональные образовательные организации	от 10 человек до 100 человек	0,1
		от 100 человек до 250 человек	0,15
		от 250 человек и выше	0,2
9.	Наличие дистанционной площадки, физкультурно-оздоровительного комплекса, центров (специализированного центра компетенции, ресурсного центра, многофункционального центра), базы отдыха для детей, технической базы (флот)		
9.1.	<p>Профессиональные образовательные организации</p> <p>Общеобразовательные организации для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья</p> <p>Организации для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей</p> <p>Организации дополнительного образования детей</p> <p>Общеобразовательные организации для обучающихся, за исключением обучающихся с ограниченными возможностями здоровья</p>	за каждый вид	0,2
10.	Организация обучения обучающихся в медицинских организациях, организациях социального обслуживания		

10.1.	Общеобразовательные организации для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	-	0,1
11.	Организация подвоза учащихся к месту учебы		
11.1.	Общеобразовательные организации для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья Профессиональные образовательные организации	-	0,1
12.	Организация деятельности ведомственного "проектного офиса"		
12.1.	Государственное областное автономное учреждение "Центр оценки профессионального мастерства и квалификации педагогов"	-	0,25

2.2.1.4. Коэффициенты специфики работы руководителя учреждения и значимости учреждения устанавливаются в размере:

за работу в образовательной организации, расположенной в сельской местности (K_{cp2}) - 0,25;

за работу в отдельных образовательных организациях с особыми условиями труда (K_{cp1}):

центры психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи - 0,15;

общеобразовательные организации для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья - 0,2;

гимназия - 0,2;

организации для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей - 0,3;

профессиональные образовательные организации - 0,4;

общеобразовательная организация при исправительном учреждении - 0,5;

государственное областное автономное учреждение "Центр опережающей профессиональной подготовки Новгородской области" - 0,7

организации дополнительного образования детей - 0,9;

2.2.1.5. Руководителю вновь созданного учреждения должностной оклад устанавливается на текущий и очередной финансовый год на основании решения комиссии министерства.

2.2.2. Должностной оклад заместителя руководителя устанавливается не более 90 процентов должностного оклада руководителя учреждения.

Должностной оклад главного бухгалтера учреждения устанавливается на 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

2.3. Выплаты компенсационного характера

2.3.1. Для руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

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

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента должностного оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Указанные выплаты устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда. Если по результатам оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

2.3.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, осуществляются:

за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в размере не более 50 процентов фонда оплаты труда замещаемой должности;

за работу в ночное время производится за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов предшествующего дня до 6 часов следующего дня. В соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 года N 554 "О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время" минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 20 процентов должностного оклада, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляется в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (часть должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и двойную дневную или часовую ставку (часть должностного оклада за день или час работы) сверх должностного

оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. По желанию руководителя учреждения, заместителя руководителя, главного бухгалтера, 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;

за сверхурочную работу осуществляется за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.4. Выплаты стимулирующего характера

2.4.1. Руководителю учреждения, заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

Размеры стимулирующих выплат руководителю учреждения, заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются в процентах к должностному окладу.

2.4.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы руководителю организации, заместителю руководителя, главному бухгалтеру производятся с учетом показателей результативности деятельности на основании критериев оценки результативности их деятельности:

в отношении руководителя учреждения (за исключением руководителя учреждения, вновь созданного в текущем году и руководителя, впервые назначенного на эту должность) утвержденными приказом министерства;

в отношении заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения разработанными положением об оплате труда учреждения, по форме перечня показателей оценки эффективности деятельности работников учреждения и критериев оценки эффективности их деятельности, согласно приложению № 1 к Положению.

2.4.2.1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы определяется:

в отношении руководителя учреждения (за исключением руководителя учреждения, вновь созданного в текущем году, для руководителя, впервые назначенного на эту должность) на очередной финансовый год в размере не более 100 процентов должностного оклада в соответствии с решением комиссии министерства;

в отношении руководителя учреждения, вновь созданного в текущем году, и руководителю, впервые назначенному на эту должность, определяется

на текущий и на очередной финансовый год в размере 100 процентов должностного оклада в соответствии с решением комиссии министерства.

Размеры и условия осуществления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются руководителям учреждения (за исключением руководителя учреждения, вновь созданного в текущем году и руководителя, впервые назначенного на эту должность) с учетом показателей результативности деятельности руководителей учреждения, утвержденных приказом министерства.

Оценка выполнения показателей результативности деятельности руководителей учреждения проводится комиссией министерства в соответствии с критериями оценки их деятельности не позднее 1 октября календарного года, предшествующего году установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

Комиссия министерства рассматривает отчет руководителя учреждения, на его основе проводит оценку выполнения показателей эффективности и результативности деятельности руководителя учреждения, согласовывает сумму баллов, набранных руководителем учреждения, и устанавливает размер выплаты в процентах к должностному окладу.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы не производятся, если сумма баллов, набранных за отчетный период, составит меньше 30.

2.4.2.2. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения определяется и устанавливается на очередной финансовый год в размере не более 75 процентов должностного оклада в соответствии с решением комиссии учреждения.

Размеры и условия осуществления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения с учетом показателей результативности на основании критериев оценки результативности их деятельности, указанных в приложении N 2 к настоящему Положению.

Оценка выполнения целевых показателей результативности деятельности заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения проводится комиссией учреждения в соответствии с критериями оценки результативности их деятельности не позднее 1 октября календарного года, предшествующего году установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

Комиссия учреждения рассматривает отчеты, поданные в письменном виде заместителем руководителя, главным бухгалтером учреждения об оценке выполнения целевых показателей результативности деятельности, согласует набранную сумму баллов по каждому и устанавливает размер выплаты в процентах к должностному окладу из расчета одного процента за каждый набранный балл.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты не производятся, если сумма баллов, набранных за отчетный период, составит меньше 30.

2.4.3. Выплата за качество выполняемых работ осуществляется ежемесячно и единовременно.

Ежемесячно выплата за качество выполняемых работ руководителю учреждения, заместителю руководителя, главному бухгалтеру устанавливается за присвоенное поощрение, ученую степень начиная с даты присвоения поощрения, ученой степени, при условии соответствия поощрения, ученой степени профилю деятельности выполняемой работы в общественных науках (педагогика, экономика, юриспруденция, технические науки).

Единовременно выплата за качество выполняемых работ руководителю учреждения, заместителю руководителя, главному бухгалтеру устанавливается при поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации, награждении ведомственными знаками отличия.

Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в процентах к должностному окладу в размерах:

ежемесячно:

за поощрения:

государственные награды, установленные Указом Президента Российской Федерации от 07.09.2010 № 1099 «О мерах по совершенствованию государственной наградной системы Российской Федерации», ведомственные награды, установленные Приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 13.08.2021 № 748 «О ведомственных наградах Министерства науки и высшего образования Российской Федерации», Приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 01.07.2021 № 400 «О ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации» и почетные звания: «Почетный работник науки и техники Российской Федерации», «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», Почетная грамота Министерства образования и науки Российской Федерации, знак отличия Министерства образования и науки Российской Федерации, значок «Отличник народного просвещения», почетные спортивные звания «Заслуженный мастер спорта России», «Заслуженный тренер России» и «Почетный спортивный судья России»

- 10

за ученые степени:

кандидат наук

- 15

доктор наук

- 25

единовременно:

за поощрения:

государственные награды, установленные Указом Президента Российской Федерации от 07.09.2010 N 1099 "О мерах по совершенствованию государственной наградной системы Российской Федерации", ведомственные награды, установленные Приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 13.08.2021 N 748 "О ведомственных наградах Министерства науки и высшего образования Российской Федерации", Приказом - 100
Министерства просвещения Российской Федерации от 01.07.2021 N 400 "О ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации", Приказом Министерства транспорта Российской Федерации от 30 сентября 2016 года № 285 «О ведомственных наградах Министерства транспорта Российской Федерации»

2.4.4. Выплата за стаж работы, выслугу лет устанавливается в зависимости от стажа работы, дающего право на получение указанной выплаты в отношении руководителя учреждения в следующих размерах:

от 1 до 5 лет	- 10 % должностного оклада;
от 5 до 10 лет	- 15 % должностного оклада;
от 10 до 15 лет	- 20 % должностного оклада;
свыше 15 лет	- 30 % должностного оклада.

В стаж работы руководителя учреждения, дающий право на получение выплаты за стаж работы, выслугу лет, включается стаж работы, как по основному месту работы, так и по совместительству на педагогических и руководящих должностях, иные периоды, засчитываемые в стаж работы в соответствии с действующим законодательством, и работа в органах государственной власти, органах местного самоуправления, других бюджетных организациях.

В случае, если у руководителя учреждения право на назначение или изменение выплаты за стаж работы, выслугу лет наступило в период пребывания в ежегодном основном и дополнительном оплачиваемых отпусках, в отпуске без сохранения заработной платы, а также в период временной нетрудоспособности, при повышении квалификации и переподготовке кадров с сохранением среднего заработка по месту основной работы, установление надбавки в новом размере производится после окончания соответствующего отпуска, временной нетрудоспособности, обучения в учебных заведениях системы повышения квалификации и переподготовки кадров.

Установление стажа работы, выслуги лет дающего право на получение выплаты и определение размеров выплаты за стаж работы, выслугу лет в

отношении заместителя руководителя, главного бухгалтера устанавливаются комиссией учреждения в размере не более 30 процентов должностного оклада.

Решение об установлении размера выплаты за стаж работы, выслугу лет в отношении заместителя руководителя, главного бухгалтера принимается комиссией учреждения в соответствии с их критериями оценки, установленными в следующих размерах:

- от 1 до 5 лет - 10 % должностного оклада;
- от 5 до 10 лет - 15 % должностного оклада;
- от 10 до 15 лет - 20 % должностного оклада;
- свыше 15 лет - 30 % должностного оклада.

В стаж работы заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения, дающий право на получение выплаты за стаж работы, выслугу лет, включается стаж работы, как по основному месту работы, так и по совместительству в должностях, соответствующих профилю деятельности заместителя руководителя, главного бухгалтера (бухгалтера) иные периоды, засчитываемые в стаж работы в соответствии с действующим законодательством, и работа в органах государственной власти, органах местного самоуправления и правоохранительных органах.

Заседания комиссии министерства, комиссии учреждения проходят по мере необходимости, но не реже, чем один раз в месяц. Результаты по установлению стажа, дающего право на установление (изменение) выплаты за стаж работы, выслугу лет оформляются протоколом заседания комиссии министерства, комиссии учреждения.

2.4.5. Премияльные выплаты по итогам работы.

2.4.5.1. Премияльные выплаты по итогам работы за квартал руководителю учреждения, заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения осуществляются в соответствии с показателями эффективности их деятельности.

Премирование руководителя учреждения осуществляется по итогам работы за квартал в размере не более 100 процентов должностного оклада в пределах фонда оплаты труда на основании оценки эффективности их деятельности в соответствии с критериями оценки эффективности их деятельности, указанными в приложении N 3 к Положению. Руководитель учреждения в соответствии с показателями эффективности деятельности, установленными приложением N 4, представляет специалисту министерства - куратору организации отчет об оценке эффективности деятельности руководителя учреждения не позднее 15-го числа месяца, следующего за отчетным кварталом. Специалист министерства - куратор организации визирует представленный отчет об оценке эффективности деятельности руководителя учреждения и представляет на рассмотрение в комиссию министерства. По результатам рассмотрения отчетов комиссия министерства

ежеквартально готовит предложение до 25-го числа месяца, следующего за отчетным кварталом (за 4-й квартал отчетного года - не позднее 31-го числа месяца года, следующего за отчетным годом) о премировании руководителя учреждения (невыплате премии руководителю учреждения).

На основании мотивированного представления, оформленного в виде служебной записки специалиста министерства - куратора организации размер ежеквартальной премии может быть уменьшен.

На основании предложения комиссии министерства министром принимается решение о премировании или об отказе в премировании и конкретных размерах премиальных выплат по итогам работы руководителя учреждения, которое оформляется приказом министерства.

Премирование заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения осуществляется по итогам работы за квартал в размере не более 100 процентов должностного оклада в пределах фонда оплаты труда на основании оценки эффективности их деятельности в соответствии с критериями оценки эффективности их деятельности, установленными положением об оплате труда учреждения, разработанными в соответствии с перечнем, указанным в приложении N 2 к Положению по форме согласно приложению №6. Проведение оценки эффективности деятельности заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения проводится не позднее 15-го числа месяца, следующего за отчетным кварталом, на основании представленного в комиссию учреждения отчета об оценке эффективности своей деятельности. По результатам рассмотрения отчетов комиссия учреждения готовит предложение о премировании заместителя руководителя, главного бухгалтера (невыплате премии заместителю руководителя, главному бухгалтеру). На основании предложения комиссии учреждения руководителем учреждения по согласованию с министерством принимается решение о премировании или об отказе в премировании и конкретных размерах премиальных выплат по итогам работы заместителя руководителя, главного бухгалтера, которое оформляется приказом учреждения.

Максимальное количество баллов, которое можно набрать за отчетный период, принимается за 100 процентов. Премия не выплачивается, если сумма баллов, набранных за отчетный период, составит меньше 50 процентов.

При наличии дисциплинарного взыскания руководителю учреждения, заместителю руководителя учреждения, главному бухгалтеру премиальная выплата не выплачивается до снятия дисциплинарного взыскания в установленном порядке.

Премия по итогам работы за квартал начисляется с учетом количества фактически отработанного времени за квартал в пределах фонда оплаты труда.

2.4.5.2. В целях поощрения руководителя учреждения, заместителя руководителя, главного бухгалтера может осуществляться единовременное (разовое) премирование по итогам работы за качественный, добросовестный труд и достижения в работе с указанием размера такой выплаты, определенной в процентах к окладу или в абсолютном размере в соответствии со следующими условиями:

в связи с государственными или профессиональными праздниками, знаменательными или юбилейными датами;

в связи с выполнением особо важных и/или срочных работ, особо значимых мероприятий по реализации национальных проектов.

Решение о выплате единовременной (разовой) премии в отношении: руководителя принимается комиссией министерства на основании служебной записки специалиста министерства - куратора организации; заместителя руководителя, главного бухгалтера принимается комиссией учреждения.

Размер единовременной (разовой) премии определяется на основании экономического расчета учреждения по фонду оплаты труда учреждения с учетом выполнения показателя предельной кратности, установленного пунктом 2.6 Положения.

2.4.5.3. В целях повышения материальной заинтересованности в увеличении доходов учреждения от приносящей доход деятельности руководителю учреждения, заместителю руководителя, главному бухгалтеру может устанавливаться полугодовая и годовая премии в размере, не превышающем 1 процента от суммы средств, полученных от иной приносящей доход деятельности за указанный период.

В сумму средств, полученных от приносящей доход деятельности, включаются доходы учреждения:

- от реализации платных образовательных услуг, в т.ч. научной деятельности;
- от деятельности учреждения (предоставление услуг);
- от выполнения работ (предоставления услуг), выполняемых с использованием ресурсов учреждения;
- от предоставления ресурсов учреждения - помещения, оборудования (аренда).

Выплата производится за счет средств доходов, полученных в текущем году от приносящей доход деятельности. Данная выплата устанавливается:

в отношении руководителя учреждения, приказом министерства в соответствии с решением комиссии министерства на основании предложения комиссии учреждения, которое должно быть представлено не позднее 15-го числа месяца, следующего за отчетным периодом;

в отношении заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения приказом учреждения в соответствии с решением комиссии учреждения, в сроки, установленные локальным нормативным актом учреждения.

2.4.5.4. Премияльные выплаты производятся руководителю учреждения, заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения, состоящим в списочном составе учреждения, в период, за который производится начисление премии.

2.4.6. Выплаты стимулирующего характера производятся Учреждением в пределах установленного планового фонда оплаты.

2.4.7. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления, в том числе премияльных выплат по итогам работы, а также

надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, определяются Учреждением самостоятельно в пределах фонда оплаты труда.

2.4.8. Стимулирующие выплаты производятся за следующие показатели:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе соответственных 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.

2.5. Единоразовое премирование проводится при наличии финансовых средств.

2.5. Материальная помощь

2.5.1. Из фонда оплаты труда руководителю учреждения, заместителю руководителя, главному бухгалтеру может быть оказана материальная помощь в следующих случаях:

смерти (гибели) члена семьи (супруг, супруга), близкого родственника (родители, дети, усыновители, усыновленные, братья, сестры, дедушки, бабушки, внуки);

необходимости длительного лечения и восстановления здоровья (более 1 месяца) работника;

утраты личного имущества в результате стихийного бедствия, пожара, аварии, противоправных действий третьих лиц;

рождения ребенка;

заключения брака;

в других случаях при наличии уважительных причин.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается на основании письменного заявления руководителя учреждения, заместителя руководителя, главного бухгалтера с приложением документов, подтверждающих наличие оснований для выплаты.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается:

в отношении руководителя учреждения - министром и оформляется приказом министерства;

в отношении заместителя руководителя, главного бухгалтера - руководителем учреждения и оформляется приказом учреждения.

2.5.2. В случае смерти руководителя учреждения, заместителя руководителя, главного бухгалтера материальная помощь может быть выплачена члену его семьи (супруг, супруга), близким родственникам

(родители, дети, усыновители, усыновленные, братья, сестры, дедушки, бабушки, внуки). Решение о выплате материальной помощи и ее конкретном размере принимается на основании письменного заявления члена семьи или одного из близких родственников с приложением документов, подтверждающих родство и наличие оснований для выплаты.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается:

в отношении руководителя учреждения - министром и оформляется приказом министерства;

в отношении заместителя руководителя, главного бухгалтера - руководителем учреждения и оформляется приказом учреждения.

2.5.3. Материальная помощь, оказываемая руководителю учреждения, заместителю руководителя, главному бухгалтеру, предоставляется в пределах утвержденного для учреждения фонда оплаты труда и максимальными размерами не ограничивается.

2.5.4. Материальная помощь не относится к стимулирующим выплатам и не учитывается при определении среднего заработка.

2.6. Предельная кратность среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, заместителя руководителя и главного бухгалтера

2.6.1. Руководителю учреждения, заместителю руководителя, главному бухгалтеру, устанавливается предельная кратность среднемесячной заработной платы труда к величине среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера), в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом особенностей деятельности учреждения.

Предельная кратность среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, заместителя руководителя, главного бухгалтера, устанавливается:

N п/п	Тип (вид) организации	Предельная кратность среднемесячной заработной платы		
		руководителя организации	заместителя руководителя	главного бухгалтера организации
1	2	3	4	5
1.	Организации дополнительного образования детей	4	3	2,5

Предельная кратность среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, заместителей руководителей и главного бухгалтера к

среднемесячной заработной плате работников учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, определяется путем деления среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения на среднемесячную заработную плату работников учреждения и рассчитывается за календарный год.

Исчисление среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, заместителей руководителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения в целях определения предельного уровня их соотношения осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным Постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года N 922.

В случае создания нового учреждения и невозможности по причине отсутствия фактических начислений работникам учреждения в течение 12 календарных месяцев, необходимых для расчета среднемесячной заработной платы, предельная кратность среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, заместителей руководителей и главного бухгалтера учреждения к среднемесячной заработной плате работников учреждения рассчитывается с месяца создания учреждения.

3. Оплата труда работников учреждения (за исключением руководителя учреждения, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения)

3.1. Заработная плата работников учреждения (за исключением руководителя учреждения, заместителя руководителя, главного бухгалтера) (далее - работники учреждения) состоит из:

- должностного оклада;
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера.

3.2. Должностной оклад.

Должностной оклад (ставка заработной платы) работника учреждения формируется из оклада по соответствующей профессиональной квалификационной группе (далее - ГОСТ) и применения повышающих коэффициентов к окладу по занимаемой должности.

Работникам учреждения, имеющим право на повышающие коэффициенты к окладу по двум или нескольким основаниям, для определения должностного оклада (ставки заработной платы) размеры повышающих коэффициентов суммируются.

Повышающие коэффициенты к окладу устанавливаются на определенный период в течение соответствующего календарного года. Решение об установлении повышающих коэффициентов принимается руководителем учреждения в пределах фонда оплаты труда.

Размеры окладов работников учреждения устанавливаются на основе отнесения их должности к квалификационным уровням ПКГ в размере не менее минимального оклада, определенного в пункте 3.3 Положения.

По должностям работников учреждения, не включенным в ПКГ, размеры окладов устанавливаются в зависимости от сложности труда в виде схем окладов, определяемых комиссией учреждения.

В случае если профессии (должности) работников, включенные в ПКГ, не структурированы по квалификационным уровням, то размеры окладов устанавливаются по ПКГ.

3.3. Размеры минимальных окладов работников учреждения.

3.3.1. Размеры минимальных окладов работников учреждения по ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования", составляют:

N п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Должностной оклад (рублей)
1	2	3	5
1.	ПКГ должностей педагогических работников		
1.1.	1 квалификационный уровень	инструктор по физической культуре, инструктор проекта	7502,00
1.2.	2 квалификационный уровень	педагог дополнительного образования	8107,00
1.3.	3 квалификационный уровень	методист	8954,00

<*> Кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу.

<*> Кроме тьюторов, занятых в сфере дополнительного профессионального образования.

<***> Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных к 2 квалификационному уровню.

<****> Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных к 3 квалификационному уровню.

3.3.2. Размеры минимальных окладов работников организации по ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих", составляют:

N п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Должностной оклад (руб.)
1	2	3	
1.	ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня"		
1.1.	1 квалификационный уровень	администратор, секретарь руководителя	6816,00
1.2.	2 квалификационный уровень	заведующий: архивом, канцелярией, складом, хозяйством, административный секретарь	7053,00
1.3.	3 квалификационный уровень	Начальник судового хозяйства (причала)	7293,00
1.4.	4 квалификационный уровень	механик-наставник, Линейный механик - мастер ОТК	8129,00
2.	ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня"		
2.1.	4 квалификационный уровень	Ведущий бухгалтер, ведущий бухгалтер проекта, ведущий специалист по кадрам, ведущий юрисконсульт, ведущий юрисконсульт проекта, ведущий специалист по закупкам, ведущий специалист по охране труда	8847,00

3.3.3. Размеры минимальных окладов работников организации по ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих", составляют:

N п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Должностной оклад (руб.)
1	2	3	5
1.	ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"		
1.1.	1 квалификационный уровень	дворник, сторож (вахтер), уборщик производственных помещений, уборщик служебных помещений	4305,00
2.	ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня"		
2.1.	3 квалификационный уровень	водитель	6336,00

2.2.	4 квалификационный уровень	Администратор теплохода «Господин Великий Новгород»	8124,00
------	----------------------------	---	---------

Перечень высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах, устанавливается руководителем организации по согласованию с выборным профсоюзным органом с учетом квалификации, объема и качества выполняемых работ.

3.3.4. Размеры минимальных окладов работников учреждения по ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 8 августа 2008 года N 392н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников внутреннего водного транспорта", составляют:

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Должностной оклад (руб.)
1	2	3	5
1.	ПКГ должностей работников внутреннего водного транспорта второго уровня		
1.1.	1 квалификационный уровень	На судах до 330 кВт: матрос, моторист, повар судовой, рулевой, электрик судовой, моторист-рулевой	8349,00
		На судах от 551 до 850 кВт: матрос, моторист, повар судовой, рулевой, электрик судовой, моторист-рулевой	9317,00
1.2.	2 квалификационный уровень	На судах от 551 до 850 кВт: старший рулевой, старший моторист	9680,00
		На судах (от 551 до 850 кВт): старший судовой повар	9196,00
		На судах (от 551 до 850 кВт): боцман	10043,00
1.3.	4 квалификационный уровень	На судах до 330 кВт: помощник капитана, помощник механика, помощник капитана-механика	9317,00
1.4.	5 квалификационный уровень	На судах до 330 кВт: первый помощник механика, старший помощник капитана	9922,00
1.5.	6 квалификационный уровень	На судах до 330 кВт: механик	10527,00
1.6.	7 квалификационный уровень	На судах до 330 кВт: капитан, помощник электромеханика, капитан-механик	11858,00

1.7.	8 квалификационный уровень	На судах (от 551 до 850 кВт): помощник капитана, помощник механика, первый помощник электромеханика	12705,00
		На судах (от 551 до 850 кВт): помощник механика	13638,90
1.8.	9 квалификационный уровень	На судах (от 551 до 850 кВт): первый помощник механика, старший помощник капитана	13673,00
		На судах (от 551 до 850 кВт): первый помощник механика, электромеханик, начальник радиостанции	13638,90
1.9.	10 квалификационный уровень	На судах (от 551 до 850 кВт): механик	13638,90
1.10.	11 квалификационный уровень	На судах (от 551 до 850 кВт): капитан	15609,00

3.3.5. Размеры минимальных окладов работников учреждения по ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 года N 526 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников", составляют:

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Должностной оклад (руб.)
1	2	3	5
1.	ПКГ "Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня"		
1.1.	4 квалификационный уровень	фельдшер	6536,00
2.	ПКГ "Врачи и провизоры"		
2.1.	2 квалификационный уровень	врач-специалист	8846,00

3.4. Размеры выплат по повышающим коэффициентам к окладу по занимаемой должности:

3.4.1. Работникам учреждения, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников, должностей работников физической культуры и спорта, устанавливаются повышающие коэффициенты к окладу по занимаемой должности:

за наличие высшего профессионального образования	-	0,10;
за приобретение первичных профессиональных навыков в течение 2 лет после окончания высшего учебного заведения или учреждения среднего профессионального образования:		
1 квалификационный уровень	-	0,55;
2 квалификационный уровень	-	0,50;
3 квалификационный уровень	-	0,46;
4 квалификационный уровень	-	0,43;
за работу в организации в течение двух лет работы после окончания высшего учебного заведения и получившего по договору о целевом обучении, согласно занимаемой должности, диплом с отличием	-	0,71;
за работу в организации в течение двух лет работы после окончания высшего учебного заведения и получившего по договору о целевом обучении, согласно занимаемой должности, диплом	-	0,28.

 <*> Устанавливается руководителем организации персонально в отношении конкретного работника в зависимости от степени и продолжительности его работы с обучающимися, воспитанниками.

3.4.2. Работникам учреждения, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников, должностей руководителей структурных подразделений, должностей медицинских и фармацевтических работников, должностей работников физической культуры и спорта, устанавливаются повышающие коэффициенты к окладу по занимаемой должности:

за высшую квалификационную категорию	-	0,40;
за первую квалификационную категорию	-	0,30;
за вторую квалификационную категорию	-	0,10;

3.4.3. Работникам учреждения, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников, должностей руководителей структурных подразделений, должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования, должностей работников культуры, искусства и кинематографии, должностей медицинских и фармацевтических работников, должностей работников физической культуры

и спорта, устанавливаются повышающие коэффициенты к окладу по занимаемой должности:

за государственные награды, установленные Указом Президента Российской Федерации от 07.09.2010 № 1099 «О мерах по совершенствованию государственной наградной системы Российской Федерации», ведомственные награды, установленные Приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 13.08.2021 № 748 «О ведомственных наградах Министерства науки и высшего образования Российской Федерации», Приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 01.07.2021 № 400 «О ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации» и почетные звания: «Почетный работник науки и техники Российской Федерации», «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», Почетная грамота Министерства образования и науки Российской Федерации, знак отличия Министерства образования и науки Российской Федерации, значок «Отличник народного просвещения», почтенные спортивные звания «Заслуженный мастер спорта России», «Заслуженный тренер России» и «Почетный спортивный судья России» - 10

за ученые степени:

кандидат наук - 25

доктор наук - 60

за поощрения:

государственные награды, установленные Указом Президента Российской Федерации от 07.09.2010 N 1099 "О мерах по совершенствованию государственной наградной системы Российской Федерации", ведомственные награды, установленные Приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 13.08.2021 N 748 "О ведомственных наградах Министерства науки и высшего образования Российской Федерации", Приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 01.07.2021 N 400 "О ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации", Приказом Министерства транспорта Российской Федерации от 30 сентября 2016 года № 285 «О ведомственных наградах Министерства транспорта Российской Федерации» - 100

Повышающие коэффициенты к минимальному (базовому) окладу за наличие высшего образования, квалификационной категории, почетного звания, ученой степени устанавливаются:

начиная с даты возникновения правовых оснований - получение высшего образования, присвоение квалификационной категории, почетного звания, ученой степени;

при условии выполнения работы по специальности, по которой присвоена квалификационная категория;

при условии соответствия почетного звания, ученой степени профилю деятельности учреждения.

3.5. Выплаты компенсационного характера:

3.5.1. Работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

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

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента должностного оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Указанные выплаты устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда. Перечень работ с неблагоприятными условиями труда утвержден Приказом Государственного комитета СССР по народному образованию от 20 августа 1990 года N 579 "Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и Перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР". Если по результатам оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не производится.

3.5.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, осуществляются:

за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику учреждения в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации, по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема работ;

за работу в ночное время производится работникам учреждения за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов предшествующего дня до 6 часов следующего дня. В соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 года N 554 "О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время" минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное

время составляет 20 процентов должностного оклада, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляется в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (часть должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и двойную дневную или часовую ставку (часть должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. По желанию работника учреждения, 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;

за сверхурочную работу осуществляется за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации;

за участие в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в Новгородской области. Размеры и порядок выплат определены Положением о размере и порядке выплаты компенсации педагогическим работникам образовательных организаций, участвующим в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения указанной государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в Новгородской области, утвержденным постановлением Правительства Новгородской области от 02.09.2019 N 353.

3.6. Выплаты стимулирующего характера:

3.6.1. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

выплаты за интенсивность, высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за стаж работы, выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы.

3.6.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы работникам учреждения производятся с учетом показателей результативности деятельности работников организации на основании критериев оценки результативности их деятельности, установленными положением об оплате труда учреждения, по форме перечня показателей результативности деятельности работников учреждения и критериев оценки эффективности их деятельности, согласно приложению № 1 к Положению.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы работнику учреждения определяется и устанавливается на очередной финансовый год в процентном отношении от должностного оклада в соответствии с решением комиссии учреждения на основании отчета работника учреждения. Предельный размер выплаты составляет не более 450 процентов должностного оклада. Выплаты за интенсивности и высокие результаты работы осуществляются в пределах фонда оплаты труда.

Размеры и условия осуществления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам учреждения с учетом перечней показателей результативности деятельности работников учреждения на основании критериев оценки результативности их деятельности, определяемыми положением об оплате труда учреждения, указанным в приложении № 2 к Положению.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы для вновь принятых работников учреждения устанавливается приказом учреждения.

Выплаты стимулирующего характера производятся Учреждением в пределах установленного планового фонда оплаты.

Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления, в том числе премиальных выплат по итогам работы, а также надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, определяются Учреждением самостоятельно в пределах фонда оплаты труда.

Стимулирующие выплаты производятся за следующие показатели:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе соответственных 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.

Оценка выполнения показателей результативности деятельности работников учреждения осуществляется не позднее 10 января календарного года, за который устанавливаются выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, но не более двух раз в течение финансового года.

Комиссия учреждения рассматривает отчеты, поданные в письменном виде работниками учреждения об их оценке выполнения показателей эффективности деятельности, согласовывает набранную сумму баллов по каждому и устанавливает размер одного балла, выраженного в процентах к должностному окладу.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы не производятся, если сумма баллов, набранных за отчетный период, составит меньше 30.

3.6.3. Выплата за качество выполняемых работ выплачивается единовременно при поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации, награждении ведомственными знаками отличия (знаками отличия).

Выплата за качество выполняемых работ работникам учреждения устанавливается в процентах к должностному окладу в размере:

ежемесячно:

за поощрения:

государственные награды, установленные Указом Президента Российской Федерации от 07.09.2010 № 1099 «О мерах по совершенствованию государственной наградной системы Российской Федерации», ведомственные награды, установленные Приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 13.08.2021 № 748 «О ведомственных наградах Министерства науки и высшего образования Российской Федерации», Приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 01.07.2021 № 400 «О ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации» и почетные звания: «Почетный работник науки и техники Российской Федерации», «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», Почетная грамота Министерства образования и науки Российской Федерации», знак отличия Министерства образования и науки Российской Федерации, значок «Отличник народного просвещения», почтенные спортивные звания «Заслуженный мастер спорта России», «Заслуженный тренер России» и «Почетный спортивный судья России» - 10

за наличие высшего образования:

одно высшее образование - 5

два и более высших образования - 8

за ученые степени:

кандидат наук - 15

доктор наук - 25

единовременно:

за поощрения:

государственные награды, установленные Указом Президента Российской Федерации от 07.09.2010 N 1099 "О мерах по совершенствованию государственной наградной системы Российской Федерации", ведомственные награды, установленные Приказом Министерства науки и высшего образования - 100

Российской Федерации от 13.08.2021 N 748 "О ведомственных наградах Министерства науки и высшего образования Российской Федерации", Приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 01.07.2021 N 400 "О ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации", Приказом Министерства транспорта Российской Федерации от 30 сентября 2016 года № 285 «О ведомственных наградах Министерства транспорта Российской Федерации»

3.6.4. Выплаты за стаж работы, выслугу лет работникам учреждения производятся в следующих размерах:

от 1 до 5 лет	-	10 % должностного оклада;
от 5 до 10 лет	-	15 % должностного оклада;
от 10 до 15 лет	-	20 % должностного оклада;
свыше 15 лет	-	30 % должностного оклада.

Установление стажа работы, выслуги лет дающего право на получение выплаты и определение ее размеров выплаты за стаж работы, выслугу лет осуществляется комиссией учреждения.

Заседания комиссии учреждения проходит по мере необходимости, но не реже 1 раза в месяц, результаты по установлению стажа, дающего право на установление (изменение) выплаты за стаж работы, выслугу лет оформляются протоколом заседания комиссии учреждения.

3.6.5. Премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются с целью поощрения работников учреждения за общие результаты труда по итогам работы за установленный период.

Премияльные выплаты работникам учреждения по итогам работы устанавливаются по решению комиссии учреждения в соответствии с критериями, утвержденными приказом учреждения, показателями эффективности деятельности работника учреждения. Конкретные размеры премий работников определяются в соответствии с личным вкладом.

Премияльные выплаты предельными размерами не ограничены.

При определении показателей эффективности деятельности работников учреждения учитываются:

достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы; качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

добросовестное исполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде;

инициатива, творческий подход, применение современных форм, методов и технологий в процессе профессиональной деятельности;

своевременность и полнота подготовки отчетности и информации.

Решения об установлении премиальных выплат производятся комиссией учреждения на основании оценки показателей эффективности деятельности работника учреждения в соответствии с набранной суммой баллов.

Оценка выполнения показателей эффективности деятельности работников учреждения проводится комиссией учреждения до 15 числа месяца следующего за периодом установления выплаты на основании предложений поданных:

в отношении руководителя структурного подразделения, главного специалиста и иных работников учреждения, подчиненных заместителю руководителя учреждения - заместителем руководителя учреждения;

в отношении остальных работников учреждения - руководителем структурного подразделения.

Максимальное количество баллов, которое можно набрать за отчетный период, принимается за 100 процентов. Премия выплачивается в размере 1% в случае, если сумма баллов, набранных за отчетный период, составит меньше 50 процентов.

Комиссия учреждения рассматривает предложения по оценке эффективности деятельности, согласует набранную сумму баллов по каждому работнику и устанавливает размер одного балла, выраженного в процентах к должностному окладу.

При наличии дисциплинарного взыскания работникам учреждения за период, в котором совершен проступок, премиальная выплата не выплачивается.

Премии начисляются с учетом количества фактически отработанного времени за установленный период в пределах объема субсидий, поступающих в установленном порядке в учреждение из областного бюджета, или средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

В целях поощрения работников учреждения на основании мотивированной служебной записки может осуществляться единовременное (разовое) премирование по итогам работы за качественный, добросовестный труд и достижения в работе:

в связи с государственными и профессиональными праздниками, знаменательными или юбилейными датами;

в связи с выполнением особо важных и/или срочных работ;

в связи с другими показателями и условиями, установленными локальным нормативным актом учреждения.

Решение о выплате единовременной (разовой) премии принимается комиссией учреждения.

Единовременное премирование проводится при наличии финансовых средств.

3.7. Материальная помощь:

3.7.1. Из фонда оплаты труда работникам учреждения может быть оказана материальная помощь в следующих случаях:

смерти (гибели) члена семьи (супруг, супруга), близкого родственника (родители, дети, усыновители, усыновленные, братья, сестры, дедушки, бабушки, внуки);

необходимости длительного лечения и восстановления здоровья (более 1 месяца) работника;

утраты личного имущества в результате стихийного бедствия, пожара, аварии, противоправных действий третьих лиц;

рождения ребенка;

заключение брака;

в других случаях при наличии уважительных причин.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается на основании письменного заявления работника учреждения с приложением документов, подтверждающих наличие оснований для выплаты.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается руководителем учреждения и оформляется приказом учреждения.

3.7.2. В случае смерти работника учреждения материальная помощь может быть выплачена члену его семьи (супруг, супруга), близким родственникам (родители, дети, усыновители, усыновленные, братья, сестры, дедушки, бабушки, внуки). Решение о выплате материальной помощи и ее конкретном размере принимается руководителем учреждения на основании заявления члена семьи или одного из близких родственников с приложением копии свидетельства о смерти, копии свидетельства о рождении (в подтверждение родства).

3.7.3. Материальная помощь, оказываемая работникам учреждения, может предоставляться в пределах утвержденного для учреждения фонда оплаты труда и максимальными размерами не ограничивается.

3.7.4. Размер материальной помощи может устанавливаться как в процентах к должностному окладу, так и в абсолютном значении.

3.7.5. Материальная помощь не относится к стимулирующим выплатам и не учитывается при определении среднего заработка.

3.8. Оплата труда педагогических работников учреждения устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

3.9. Почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников учреждения применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с обучающимися по заочной форме и детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им по тарификации;

при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы в образовательные организации;

при оплате за часы преподавательской работы в объеме до 300 часов в год;

при оплате преподавателей за выполнение преподавательской работы сверх уменьшенного годового объема учебной нагрузки в учреждении (структурных подразделениях) профессионального образования.

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

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе (по шестидневной рабочей неделе) и деления полученного результата на 5 (6) (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

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

3.10. В случае задержки выплаты работникам учреждения заработной платы и других нарушений оплаты труда руководители организаций несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Расчет компенсации за задержку заработной платы производится по следующей формуле:

$$\sum_{\text{комп}} = \sum_{\text{вып}} * \frac{\text{ставка ЦБ}}{150} * K_{\text{дней}}, \text{ где}$$

$\sum_{\text{комп}}$ – сумма компенсации за задержку выплаты заработной платы;

$\sum_{\text{вып}}$ – сумма выплаты, причитающаяся работнику, за вычетом подлежащего удержанию НДФЛ;

ставка ЦБ – ставка ЦБ РФ, действовавшая в период просрочки;

$K_{\text{дней}}$ – количество дней, начиная со дня, следующего после окончания установленного срока выплаты, по день фактической выплаты.

4. Суммированный учет рабочего времени

4.1. Для работников из числа плавательного состава, сторожей, вахтеров, администратора устанавливается рабочий день по графику с суммированным учетом рабочего времени.

4.2. Продолжительность учетного периода устанавливается 3 месяца.

4.3. Время начала и окончания ежедневной работы работников плавсостава определяется графиками несения вахт или расписаниями выполнения работ, составляемыми в установленном порядке и утверждаемыми работодателем или по его поручению капитаном судна.

4.4. Работники плавсостава в соответствии с законодательством Российской Федерации имеют право на следующие виды отдыха:

ежедневный отдых;
перерывы в течение рабочего дня, включая время для приема пищи;
выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
нерабочие праздничные дни;
ежегодный основной оплачиваемый отпуск и ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска.

4.5. Работникам плавсостава за работу сверх нормальной продолжительности рабочего времени за учетный период, включая работу в выходные и нерабочие праздничные дни, предоставляются суммированные дни отдыха.

4.6. Число суммированных дней отдыха, полагающихся работнику плавсостава за работу сверх установленной продолжительности рабочего времени, определяется по следующей формуле:

$$(T_{\text{факт}} - T_{\text{норм}}) : \tau, \text{ где}$$

$T_{\text{факт}}$ - фактически отработанное время за учетный период в часах по графику вахт (смен) по основной должности (без учета времени выполнения работ за недостающих по штату работников, аварийных и авральных работ, работ, не входящих в круг его прямых должностных обязанностей, а также времени работ в нерабочие праздничные дни, компенсированные по соглашению сторон оплатой);

$T_{\text{норм}}$ - нормой рабочего времени за этот же период;

τ - продолжительность ежедневной работы (смены).

4.7. Суммированные дни отдыха предоставляются работникам плавсостава в межнавигационный период в соответствии с действующим законодательством.

4.8. В тех случаях, когда работнику плавсостава невозможно предоставление суммированных дней отдыха полностью, по письменному заявлению работника плавсостава неиспользованные дни отдыха могут быть заменены денежной компенсацией.

4.9. Расчет сверхурочных часов сторожам, вахтерам, администраторам определяется по окончании учетного периода по формуле:

$$T_{\text{сверх}} = T_{\text{факт}} - T_{\text{н.р.}} - T_{\text{норм}}, \text{ где}$$

$T_{\text{сверх}}$ – количество сверхурочных часов;

$T_{\text{факт}}$ – количество фактически отработанных часов;

$T_{\text{н.р.}}$ – количество часов, в которые работник не мог исполнять свои трудовые обязанности, но за ним сохранялось место работы (отпуск, командировка, больничный и др.);

$T_{\text{норм}}$ – количество часов по норме.

Приложение №1
к Положению
об оплате труда работников государственного
областного автономного учреждения дополнительного
образования «Морской центр капитана Варухина Н.Г.»

ФОРМА
перечня показателей оценки эффективности деятельности
работников организации и критериев оценки эффективности
их деятельности

Фамилия, имя, отчество

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности работников организации	Критерии оценки эффективности деятельности	Количество баллов
1	2	3	4
1.			
2.			
3.			

Приложение №2
к Положению
об оплате труда работников государственного
областного автономного учреждения дополнительного
образования «Морской центр капитана Варухина Н.Г.»

**Перечень показателей оценки эффективности и результативности
деятельности работников
ГООАУДО «Морской центр капитана Варухина Н.Г.»**

№ п/п	Наименование показателя эффективности
1	2
1. Заместители директора	
1.1.	Своевременное и качественное представление информации и отчетности
1.2.	Рациональное использование финансовых средств, материально-технических и иных ресурсов
1.3.	Обеспечение выполнения контрольных показателей организации
1.4.	Обеспечение информационной открытости организации
1.5.	Участие организации в районных, региональных и всероссийских проектах, грантах, конкурсах, фестивалях
1.6.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу организации, на качество предоставления услуг
1.7.	Добросовестное исполнение должностных обязанностей
1.8.	Соблюдение трудовой дисциплины
1.9.	Высокое качество подготовки и организации работ по реконструкции (строительство, капитальный ремонт)
1.10.	Отсутствие предписаний проверяющих органов по соответствующему направлению деятельности
2. Главный бухгалтер	
2.1.	Рациональное использование финансовых средств, материально-технических ресурсов
2.2.	Добросовестное исполнение должностных обязанностей

2.3.	Соблюдение трудовой дисциплины
2.4.	Своевременное и качественное ведение бухгалтерской документации
2.5.	Соблюдение действующего законодательства в осуществлении финансово-хозяйственной деятельности организации
2.6.	Отсутствие просроченной кредиторской задолженности, дебиторской задолженности
2.7.	Обеспечение целевого использования бюджетных средств в соответствии с планом финансово-хозяйственной деятельности
2.8.	Выполнение организацией плана финансово-хозяйственной деятельности
2.9.	Обеспечение выполнения целевого показателя по средней заработной плате, установленного организации
2.10.	Отсутствие предписаний проверяющих органов по соответствующему направлению деятельности
3. Ведущий бухгалтер	
3.1.	Добросовестное исполнение должностных обязанностей
3.2.	Соблюдение трудовой дисциплины
3.3.	Соблюдение сроков и порядка предоставления отчетности и информации по участку работы в соответствующие органы, учредителю, руководству
3.4.	Осуществление надлежащего контроля за расходованием материальных ценностей, денежных средств, расчетов, бланков строгой отчетности и др.
3.5.	Своевременное и качественное ведение регистров бухгалтерского учета
3.6.	Отсутствие обоснованных замечаний и штрафных санкций по результатам проверок и ревизий контролирующих органов
3.7.	Отсутствие письменных обоснованных жалоб работников учреждения
4. Ведущий специалист по кадрам	
4.1.	Добросовестное исполнение должностных обязанностей

4.2.	Соблюдение трудовой дисциплины
4.3.	Своевременное, полное, достоверное составление и представление отчетных данных
4.4.	Отсутствие обоснованных замечаний, предписаний и штрафных санкций по результатам проверок и ревизий проверяющих органов
4.5.	Своевременное доведение до сведения персонала организационных, распорядительных и кадровых документов организации
4.6.	Участие в подборе и найме персонала
5. Специалист по охране труда	
5.1.	Добросовестное исполнение должностных обязанностей
5.2.	Соблюдение трудовой дисциплины
5.3.	Выявление потребностей в обучении и планирование обучения работников по вопросам охраны труда
5.4.	Своевременное, полное, достоверное составление и представление отчетных данных по профилю деятельности
5.5.	Разработка мероприятий по повышению уровня мотивации работников к безопасному труду, заинтересованности работников в улучшении условий труда, вовлечению их в решение вопросов, связанных с охраной труда
5.6.	Отсутствие обоснованных замечаний, предписаний и штрафных санкций по результатам проверок и ревизий проверяющих органов
5.7.	Своевременная разработка проектов локальных нормативных актов по профилю деятельности и их актуализация, в случае вступления в силу новых или внесения изменений в действующие нормативные акты
6. Специалисты (ведущий юрисконсульт, ведущий специалист по закупкам)	
6.1.	Добросовестное исполнение должностных обязанностей
6.2.	Соблюдение трудовой дисциплины

6.3.	Качественное ведение документации, отсутствие обоснованных замечаний
6.4.	Своевременное, полное, достоверное составление и представление отчетных данных по профилю деятельности
6.5.	Отсутствие обоснованных замечаний, предписаний и штрафных санкций по результатам проверок и ревизий проверяющих органов
6.6.	Своевременная разработка проектов локальных нормативных актов по профилю деятельности и их актуализация, в случае вступления в силу новых или внесения изменений в действующие нормативные акты
7. Секретарь руководителя, административный секретарь	
7.1.	Добросовестное исполнение должностных обязанностей
7.2.	Соблюдение трудовой дисциплины
7.3.	Доведение полной информации до исполнителей. Контроль выполнения предписаний, запросов, отчетов контролирующих органов, поставленных на контроль руководителем.
7.4.	Использование банков данных, необходимых для работы учреждения и эффективное их использование
7.5.	Отсутствие обоснованных жалоб и штрафных санкций по результатам проверок и ревизий проверяющих органов
7.6.	Использование информационно-коммуникационных и инновационных технологий
8. Заведующий складом	
8.1.	Добросовестное исполнение должностных обязанностей
8.2.	Соблюдение трудовой дисциплины
8.3.	Эффективность использования площадей и зонирование
8.4.	Отсутствие существенных замечаний и нарушений при проведении инвентаризации.
8.5.	Обеспечение контроля за запасами материально-технических средств и средств индивидуальной защиты
9. Методист	

9.1.	Добросовестное исполнение должностных обязанностей
9.2.	Соблюдение трудовой дисциплины
9.3.	Методическое сопровождение педагога, в период подготовки к аттестации на квалификационную категорию, а также для участия в профессиональных конкурсах
9.4.	Взаимодействие с родителями и социальными партнерами
9.5.	Организация и проведение мероприятий, участие в мероприятиях различного уровня
9.6.	Разработка методически пособий, рекомендаций, программ, положений и т.д.
9.7.	Обеспечение своевременного контроля учебно-воспитательного процесса (посещение и анализ занятий педагогов)
9.8.	Участие в инновационной деятельности, апробация новых технологий, методик
9.9.	Распространение собственного педагогического опыта (выступление на конференциях, семинарах, педсоветах, проведение открытых занятий)
10. Педагогические работники	
10.1.	Добросовестное исполнение должностных обязанностей
10.2.	Соблюдение трудовой дисциплины
10.3.	Посещаемость обучающимися занятий и сохранность контингента в течение учебного года
10.4.	Отсутствие фактов детского травматизма
10.5.	Уровень усвоения обучающимися дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программ
10.6.	Участие обучающихся в мероприятиях различного уровня
10.7.	Участие педагога в конкурсах, мероприятиях, программах, грантах, проектах
10.8.	Распространение собственного педагогического опыта (выступление на конференциях, семинарах, педсоветах, проведение открытых занятий)

10.9.	Совершенствование профессиональной компетентности (обучение на курсах повышения квалификации, самообразование)
10.10.	Организация и проведение мероприятий, участие в мероприятиях различного уровня
10.11.	Участие педагога в общих проектах учреждения
11. Инструктор по физической культуре	
11.1.	Добросовестное исполнение должностных обязанностей
11.2.	Соблюдение трудовой дисциплины
11.3.	Отсутствие травматизма у посетителей
11.4.	Отсутствие обоснованных жалоб и замечаний
11.5.	Обеспечение сохранности спортивного инвентаря
12. Администратор Центра физической подготовки	
12.1.	Добросовестное исполнение должностных обязанностей
12.2.	Соблюдение трудовой дисциплины
12.3.	Отсутствие обоснованных жалоб и замечаний
12.4.	Обеспечение сохранности имущества Центра физической подготовки
12.5.	Соблюдение кассовой дисциплины
13. Начальник судебного хозяйства (причала), механик-наставник, линейный механик - мастер ОТК	
13.1.	Добросовестное исполнение должностных обязанностей
13.2.	Соблюдение трудовой дисциплины
13.3.	Отсутствие обоснованных жалоб и замечаний
13.4.	Соблюдение безопасности на рабочем месте
13.5.	Своевременное и качественное ведение документации по направлению деятельности
13.6.	Участие в организации проведения практики
14. Водитель	

14.1.	Эффективная и качественная работы по обеспечению исправного технического состояния автотранспорта
14.2.	Эффективная и качественная работа по обеспечению безопасной перевозке сотрудников, соблюдение правил дорожного движения
14.3.	Соблюдение норм расходования ГСМ
14.4.	Добросовестное исполнение должностных обязанностей
14.5.	Соблюдение трудовой дисциплины
14.6.	Содержание автомобиля в чистоте и порядке (мойка, уборка)
15. Обслуживающий персонал (уборщица служебных помещений, сторож, вахтер, дворник, подсобный рабочий)	
15.1.	Добросовестное исполнение должностных обязанностей
15.2.	Соблюдение трудовой дисциплины
15.3.	Высокий уровень профилактических работ либо своевременное устранение аварийных ситуаций на закрепленном участке работы, оперативность и качество выполнения заявок
15.4.	Отсутствие обоснованных замечаний в актах и предписаниях органов государственного контроля (надзора)
15.5.	Активное участие в общественных мероприятиях образовательной организации (уборка, субботник, ремонт)
15.6.	Обеспечение надлежащего санитарно-гигиенического состояния в помещениях Центра и на его территории
16. Судовой повар, Старший судовой повар	
16.1.	Добросовестное исполнение должностных обязанностей
16.2.	Соблюдение трудовой дисциплины
16.3.	Соблюдение техники безопасности, пожарной безопасности и энергобезопасности. Экономия электроэнергии
16.4.	Соблюдение правил санитарии и гигиены
16.5.	Качественное выполнение должностной инструкции и правил внутреннего трудового распорядка. Отсутствие обоснованных замечаний по выполненной работе
16.6.	Обеспечение надлежащих условий для осуществления технологического процесса приготовления пищи

16.7.	Эффективное и качественное выполнение срочных и непредвиденных работ
16.8.	Качественное выполнение большого объема разовых работ в кратчайшие сроки
17. Плавсостав (командный состав т/х «Господин Великий Новгород», у/с «Михаил Балабан», Парусно-моторное судно «Ильмера»)	
17.1.	Добросовестное исполнение должностных обязанностей
17.2.	Соблюдение трудовой дисциплины
17.3.	Напряженная производительность труда (летом – дети на борту, работа за пределами постоянного места жительства, ненормированная рабочая неделя)
17.4.	Проведение консервации и расконсервации механизмов, оборудования, аппаратуры и пр.
17.5.	Работа на судах с соблюдением Устава службы на судах
17.6.	Организация работы, включая административные обязанности по оформлению документов
17.7.	Управление судовым персоналом
17.8.	Взаимодействие с береговыми властями
17.9.	Взаимодействие с ремонтными бригадами, береговыми швартовными командами
17.10.	Способность проводить исследование причины неисправности, поломки
18. Плавсостав (рядовой состав т/х «Господин Великий Новгород», у/с «Михаил Балабан»)	
18.1.	Добросовестное исполнение должностных обязанностей
18.2.	Соблюдение трудовой дисциплины
18.3.	Напряженная производительность труда (летом – дети на борту, работа за пределами постоянного места жительства, ненормированная рабочая неделя)
18.4.	Проведение консервации и расконсервации механизмов, оборудования, аппаратуры и пр.
18.5.	Работа на судах с соблюдением Устава службы на судах

18.6.	Подготовка судна к навигации и проведение ремонтных работ
19. Работники плавательной практики (начальник плавательной практики, старший вожатый, врач, фельдшер, старший подсобный рабочий)	
19.1.	Добросовестное исполнение должностных обязанностей
19.2.	Соблюдение трудовой дисциплины
19.3.	Работа на судах с соблюдением Устава службы на судах
19.4.	Несение ответственности за жизнь и здоровье детей на борту судна

Приложение №3
к Положению
об оплате труда работников государственного
областного автономного учреждения дополнительного
образования «Морской центр капитана Варухина Н.Г.»

**ПЕРЕЧЕНЬ
ПОКАЗАТЕЛЕЙ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ ГОАУДО «МОРСКОЙ ЦЕНТР КАПИТАНА
ВАРУХИНА Н.Г.»**

N п/п	Наименование показателя	Единица измерения показателя	Диапазон значений показателя	Максимальное количество баллов	Критерии оценки показателя и методика их расчета
1	2	3	4	5	6
1.1.	Соответствие деятельности образовательной организации требованиям законодательства в сфере образования				
1.1.1.	Отсутствие обоснованных жалоб граждан в вышестоящие организации и обращения в судебные органы	Наличие жалоб, обоснованность которых подтверждена в ходе их рассмотрения на основании Федерального закона от 2 мая 2006 года N 59-ФЗ	Да/нет	3	Отсутствие жалоб граждан, обоснованность которых официально подтверждена - 3 балла; наличие жалоб граждан, обоснованность которых официально подтверждена - 0 баллов

1.1.2.	Отсутствие правонарушений, выявленных в ходе проверок органов контроля (надзора)	Наличие возбужденных дел об административных правонарушениях	Да/нет	3	Наличие принятых решений об административных наказаниях - 0 баллов; отсутствие принятых решений об административных наказаниях - 3 балла
1.1.3.	Выполнение объема государственного задания по видам услуг	% выполнения государственного задания, укрупленность детских объединений	95 - 100 %	3	100 % - 3 балла; от 95 % до 99 % - 1 балл; менее 95 % - 0 баллов Методика расчета: (А / В) x 100 %, где: А - объем выполненного государственного задания; В - объем государственного задания по плану
Информационная открытость					
1.2.1.	Наличие сайта организации и его ведение в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации в сфере образования	Размещение на официальном сайте нормативно закрепленного перечня сведений о деятельности образовательной организации (перечень сведений и копий документов в соответствии	Да/нет	3	Размещение на официальном сайте всех наименований необходимой информации и копий документов - 3 балла; отсутствие одного или нескольких наименований необходимой информации и копий документов - 0 баллов

		с требованиями законодательства Российской Федерации)			
1.2.2.	Внесение сведений о реализуемых программах в навигатор дополнительного образования (региональный сегмент ЕАИС ДО)	Регулярное внесение и обновление сведений о реализуемых программах в навигатор дополнительного образования (региональный сегмент ЕАИС ДО)	100%	5	100% - 5 балла; Менее 100% - 0 баллов Методика расчета: $(A / B) \times 100 \%$, где: А - количество дополнительных образовательных программ, внесенных в навигатор 53.pfdo.ru В - общее количество дополнительных общеразвивающих программ, реализуемых в учреждении
1.3.	Функционирование системы государственно - общественно - общественного управления				
1.3.1.	Результаты участия органов общественного управления организации в решении актуальных задач функционирования и развития организации	Протоколы заседаний	Выполнение требований, зафиксированных локальным актом	2	Соответствие содержания протоколов заседаний органов общественного управления организации и периодичности их заседаний установленному локальным актом порядку за период учебного года - 2 балла; несоответствие содержания протоколов заседаний органов общественного управления организации и периодичности их заседаний

							установленному локальным актом порядку за период учебного года - 0 баллов
1.4.	Охрана здоровья обучающихся и педагогических работников						
1.4.1.	Обеспечение безопасности жизнедеятельности участников образовательного процесса	Случаи детского травматизма	Наличие / отсутствие	3	Наличие - 0 баллов; отсутствие - 3 балла		
		Случаи производственного травматизма	Наличие / отсутствие	3	Наличие - 0 баллов; отсутствие - 3 балла		
1.4.2.	Наличие комплекса мероприятий, направленных на сохранение и укрепление здоровья детей	План мероприятий	Наличие / отсутствие	3	Наличие - 0 баллов; отсутствие - 3 балла		
1.4.3.	Создание условий для оздоровления обучающихся в течение учебного года	Доля обучающихся, оздоровленных в лагерях, организованных самим учреждением в течение учебного года %	30 % и более	5	30 % и более - 5 баллов; менее 30 % - 0 баллов Методика расчета: $(A / B) \times 100 \%$, где: А - количество обучающихся, оздоровленных в лагерях, организованных самим учреждением в течение учебного года; В - общая численность обучающихся на 31 мая отчетного года		

Реализация мероприятий по кадровому обеспечению				
1.5.				
1.5.1.	Привлечение молодых специалистов	Доля педагогических работников в возрасте до 30 лет	10 % и более	5
				<p>10 % и более - 5 баллов менее 10 % - 3 балла 0 % - 0 баллов Методика расчета: $(A / B) \times 100 \%$, где: А - количество молодых педагогов, работающих в организации В - общее количество педагогических работников в соответствии с формой N 83-РИК</p>
1.5.2.	Повышение профессионального мастерства педагогических работников	Доля педагогических работников, своевременно прошедших повышение квалификации, профессиональную переподготовку	90-100 %	3
				<p>100% - 3 балла; 90-100 % - 1 балл Менее 90% - 0 баллов Методика расчета: $(A / B) \times 100 \%$, где: А - количество педагогических работников, прошедших повышение квалификации, профессиональную переподготовку</p>

						В - общее количество педагогических работников, нуждающихся в повышении квалификации
1.5.3.	Наличие педагогических работников, принимающих участие в конкурсах профессионального мастерства различных уровней	Доля педагогических работников образовательной организации, принимающих участие в конкурсах профессионального мастерства различных уровней	10% и более	3	20% и более – 3 балла; 10-20% - 2 балла; Менее 10% - 0 баллов Методика расчета: (А / В) x 100 %, где: А - количество педагогических работников, принимающих участие в конкурсах профессионального мастерства различных уровней; В - общее количество педагогических работников организации	
1.5.4.	Наличие педагогических работников, принимающих участие в деятельности инновационных, стажировочных площадок, проектах различных уровней	Доля педагогических работников образовательной организации, принимающих участие в деятельности инновационных, стажировочных площадок,	30 % и более	5	50 % и более - 5 баллов; 30-50% - 3 балла менее 30 % - 0 баллов Методика расчета: (А / В) x 100 %, где: А - количество педагогических работников, принимающих участие в деятельности	

		проектах различных уровней			инновационных, стажировочных площадок, профессиональных конкурсах, проектах различных уровней; В - общее количество педагогических работников организации
1.6.	Реализация мероприятий, направленных на работу с одаренными детьми				
1.6.1.	Участие обучающихся, принявших участие в олимпиадах, творческих конкурсах, соревнованиях различного уровня	Доля обучающихся, принявших участие в олимпиадах, творческих конкурсах, соревнованиях различного уровня	%	5	Выше 70 % - 5 баллов; от 50 % - до 70 % - 4 балла; от 20 % до 49 % - 3 балла; менее 20 % - 1 балл 0 % - 0 баллов Методика расчета: $(A / B) \times 100 \%$, где: А - количество обучающихся, принявших участие в олимпиадах, творческих конкурсах, соревнованиях различного уровня; В - среднегодовое количество обучающихся
1.6.2.	Наличие победителей и призеров (1 - 3 места) интеллектуальных, творческих, спортивных и др. состязаний (не ниже	Грамоты, дипломы	Да/нет	6	наличие победителей регионального уровня - 4 балла; наличие победителей федерального уровня - 5 баллов;

	областного уровня), входящих в официальные перечни конкурсных мероприятий федеральных и региональных органов исполнительной власти				наличие победителей международного уровня - 6 баллов
1.6.3.	Создание условий для развития молодых талантов и детей с высокой мотивацией к обучению	Индивидуальные учебные планы	Да/нет	4	Наличие обучающихся, занимающихся по индивидуальному учебным планам - 4 балла; отсутствие обучающихся, занимающихся по индивидуальному учебным планам - 0 баллов
		Создание условий для реализации индивидуальных учебных планов	Да/нет	5	Улучшение материально-технической базы организации (приобретение оборудования, инвентаря и других средств обеспечения учебно-воспитательного процесса) - 5 баллов; отсутствие указанной работы - 0 баллов
1.7.	Результативность финансово-экономической деятельности и ресурсного обеспечения организации				
1.7.1.	Выполнение целевого показателя средней заработной платы педагогических работников	%	100 %	4	100 % - 4 балла; менее (более) 100 % - 0 баллов Методика расчета: (А / В) x 100 %, где: А - среднемесячная номинально начисленная заработная плата педагогических работников

					<p>по данным статистического отчета министерства образования Новгородской области за отчетный период; В - установленный целевой показатель за отчетный период</p>
1.7.2.	Привлечение внебюджетных средств	Доля денежных средств, поступивших от приносящей доход деятельности в бюджете организации за отчетный период, %	%	3	<p>Выше 40 % - 3 балла; от 1 % до 40 % - 1 балл; менее 1 % - 0 баллов Методика расчета: (A / B) x 100 %, где:</p> <p>A - размер денежных средств, поступивших в организацию от приносящей доход деятельности за отчетный год по данным годового бухгалтерского отчета (ф. 0503737); B - размер денежных средств, направленных в организацию для выполнения государственного задания (сумма объема финансирования за отчетный год)</p>
		Наличие поступивших средств (иные прочие доходы) от приносящей	Да	2	<p>Наличие - 2 балла (по данным годового бухгалтерского отчета (ф. 0503721))</p>

		доход деятельности в бюджете организации за отчетный период				
1.7.3.	Отсутствие просроченной кредиторской задолженности	Наличие/отсутствие	Да/нет	2	Наличие - 0 баллов; отсутствие - 2 балла	
1.8.	Результат и качество реализации дополнительных общеобразовательных программ					
1.8.1.	Сохранение контингента обучающихся, охваченных дополнительными образовательными услугами	%	95 % и выше	4	<p>Более 95 % - 4 балла; 90-95% - 2 балла; менее 90 % - 0 баллов</p> <p>Методика расчета: (А / В) x 100 %, где:</p> <p>А - количество обучающихся переведенных в учебные группы второго, третьего и последующих годов обучения; В - количество обучающихся в группах на 31 мая отчетного года (по каждой учебной группе в пределах одной направленности)</p>	
1.8.2.	Оказание дополнительных платных образовательных услуг в соответствии с требованиями законодательства	Наличие/отсутствие платных дополнительных образовательных услуг	Да/нет	4	Наличие - 0 баллов; отсутствие - 4 балла	

	Российской Федерации в сфере образования					
1.8.3.	Реализация мероприятий по профилактике правонарушений несовершеннолетних	Проведение мероприятий по профилактике правонарушений несовершеннолетних	10 % и выше	3	Более 10 % - 3 балла; от 1 % до 10 % - 2 балла; 0 % - 0 баллов	
1.8.4.	Межведомственное взаимодействие, а также взаимодействие педагогических и общественных объединений (в том числе сетевое)	Наличие/отсутствие систематического межведомственного взаимодействия, а также взаимодействия педагогических и общественных объединений (в том числе сетевое) в соответствии с договорами	Да/нет	3	Наличие - 3 балла; отсутствие - 0 баллов	
1.8.5.	Удовлетворенность учащихся, их родителей (законных представителей) качеством образовательных услуг	%	50 - 100 %	6	От 91 % до 100 % - 6 баллов от 75 % до 90 % - 2 балла от 50 % до 75 % - 1 балл менее 50 % - 0 баллов	
Всего баллов:				100		X

Приложение №4
к Положению

об оплате труда работников государственного
областного автономного учреждения дополнительного
образования «Морской центр капитана Варухина Н.Г.»

**ПЕРЕЧЕНЬ
ПОКАЗАТЕЛЕЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ И РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ
РУКОВОДИТЕЛЯ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА ГОАУДО «МОРСКОЙ ЦЕНТР КАПИТАНА
ВАРУХИНА Н.Г.» ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТЫ ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ
РАБОТЫ**

№ п/п	Наименование	Критерии оценки	Заместители директора (кроме зам. директора по строительству)	Заместитель директора по строительству	Главный бухгалтер
1	Своевременное и качественное представление информации и отчетности	Да/нет	Да – 10 баллов Нет – 0 баллов	Да – 10 баллов Нет – 0 баллов	
2	Рациональное использование финансовых средств, материально-технических ресурсов	Да/нет	Да – 5 баллов Нет – 0 баллов	Да – 5 баллов Нет – 0 баллов	Да – 5 баллов Нет – 0 баллов
3	Обеспечение выполнения контрольных показателей организации	Да/нет	Да – 5 баллов Нет – 0 баллов	Да – 5 баллов Нет – 0 баллов	
4	Обеспечение информационной открытости организации	Да/нет	Да – 5 баллов Нет – 0 баллов		
5	Участие организации в районных, региональных и всероссийских проектах, грантах, конкурсах, фестивалях	Да/нет	Да – 5 баллов Нет – 0 баллов		
6	Отсутствие обоснованных жалоб на работу организации, на качество предоставления услуг	Да/нет	Да – 15 баллов Нет – 0 баллов		

7	Добросовестное исполнение должностных обязанностей	Да/нет	Да -20 баллов Нет - 0 баллов	Да - 20 баллов Нет - 0 баллов	Да - 20 баллов Нет - 0 баллов
8	Соблюдение трудовой дисциплины	Да/нет	Да -20 баллов Нет - 0 баллов	Да -20 баллов Нет - 0 баллов	Да -20 баллов Нет - 0 баллов
9	Своевременное и качественное ведение бухгалтерской документации	Да/нет			Да - 10 баллов Нет - 0 баллов
10	Соблюдение действующего законодательства в осуществлении финансово-хозяйственной деятельности организации	Да/нет			Да - 10 баллов Нет - 0 баллов
11	Отсутствие просроченной кредиторской задолженности, дебиторской задолженности	Да/нет			Да - 5 баллов Нет - 0 баллов
12	Обеспечение целевого использования бюджетных средств в соответствии с планом финансово-хозяйственной деятельности	Да/нет			Да - 5 баллов Нет - 0 баллов
13	Выполнение организацией плана финансово-хозяйственной деятельности	Да/нет			Да - 5 баллов Нет - 0 баллов
14	Обеспечение выполнения целевого показателя по средней заработной плате, установленного организации	Да/нет			Да - 5 баллов Нет - 0 баллов
15	Высокое качество подготовки и организации работ по реконструкции (строительство, кап.ремонт)	Да/нет			Да - 25 баллов Нет - 0 баллов
16	Отсутствие предписаний проверяющих органов по соответствующему направлению деятельности	Да/нет	Да - 15 баллов Нет - 0 баллов	Да - 15 баллов Нет - 0 баллов	Да - 15 баллов Нет - 0 баллов

Приложение №5
к Положению
об оплате труда работников государственного
областного автономного учреждения дополнительного
образования «Морской центр капитана Варухина Н.Г.»

**ПЕРЕЧЕНЬ
КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЦЕЛЕВЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ
ЭФФЕКТИВНОСТИ И РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
РАБОТНИКОВ ГОАУДО «МОРСКОЙ ЦЕНТР КАПИТАНА
ВАРУХИНА Н.Г.» ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТЫ ЗА
ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ**

№ п/п	Наименование показателя эффективности	Критерии оценки эффективности деятельности в баллах	Максимальное количество баллов
1. Ведущий бухгалтер			
1.1.	Добросовестное исполнение должностных обязанностей	Да - 20 баллов Нет - 0 баллов	20
1.2.	Соблюдение трудовой дисциплины	Да - 20 баллов Нет - 0 баллов	20
1.3.	Соблюдение сроков и порядка предоставления отчетности и информации по участку работы в соответствующие органы, учредителю, руководству	Да - 15 баллов Нет - 0 баллов	15
1.4.	Осуществление надлежащего контроля за расходованием материальных ценностей, денежных средств, расчетов, бланков строгой отчетности и др.	Да - 10 баллов Нет - 0 баллов	10
1.5.	Своевременное и качественное ведение регистров бухгалтерского учета	Да - 15 баллов Нет - 0 баллов	15

1.6.	Отсутствие обоснованных замечаний и штрафных санкций по результатам проверок и ревизий контролирующих органов	Да - 15 баллов Нет - 0 баллов	15
1.7.	Отсутствие письменных обоснованных жалоб работников учреждения	Да - 5 баллов Нет - 0 баллов	5
2. Ведущий специалист по кадрам			
2.1.	Добросовестное исполнение должностных обязанностей	Да - 20 баллов Нет - 0 баллов	20
2.2.	Соблюдение трудовой дисциплины	Да - 20 баллов Нет - 0 баллов	20
2.3.	Своевременное, полное, достоверное составление и представление отчетных данных	Да - 15 баллов Нет - 0 баллов	15
2.4.	Отсутствие обоснованных замечаний, предписаний и штрафных санкций со стороны проверяющих органов	Да - 15 баллов Нет - 0 баллов	15
2.5.	Своевременное доведение до сведения персонала организационных, распорядительных и кадровых документов организации	Да - 15 баллов Нет - 0 баллов	15
2.6.	Участие в подборе и найме персонала	Да - 15 баллов Нет - 0 баллов	15
3. Специалист по охране труда			
3.1.	Добросовестное исполнение должностных обязанностей	Да - 20 баллов Нет - 0 баллов	20
3.2.	Соблюдение трудовой дисциплины	Да - 20 баллов Нет - 0 баллов	20
3.3.	Выявление потребностей в обучении и планирование	Да - 10 баллов Нет - 0 баллов	10

	обучения работников по вопросам охраны труда		
3.4.	Своевременное, полное, достоверное составление и представление отчетных данных по профилю деятельности	Да - 15 баллов Нет - 0 баллов	15
3.5.	Разработка мероприятий по повышению уровня мотивации работников к безопасному труду, заинтересованности работников в улучшении условий труда, вовлечению их в решение вопросов, связанных с охраной труда	Да – 10 баллов Нет - 0 баллов	10
3.6.	Отсутствие обоснованных замечаний, предписаний и штрафных санкций со стороны проверяющих органов	Да - 15 баллов Нет - 0 баллов	15
3.7.	Своевременная разработка проектов локальных нормативных актов по профилю деятельности и их актуализация, в случае вступления в силу новых или внесения изменений в действующие нормативные акты	Да - 10 баллов Нет - 0 баллов	10
4. Специалисты (ведущий юрисконсульт, ведущий специалист по закупкам)			
4.1.	Добросовестное исполнение должностных обязанностей	Да - 20 баллов Нет - 0 баллов	20
4.2.	Соблюдение трудовой дисциплины	Да - 20 баллов Нет - 0 баллов	20
4.3.	Качественное ведение документации, отсутствие обоснованных замечаний	Да - 20 баллов Нет - 0 баллов	20

4.4.	Своевременное, полное, достоверное составление и представление отчетных данных по профилю деятельности	Да - 15 баллов Нет - 0 баллов	15
4.5.	Отсутствие обоснованных замечаний, предписаний и штрафных санкций со стороны проверяющих органов	Да - 15 баллов Нет - 0 баллов	15
4.6.	Своевременная разработка проектов локальных нормативных актов по профилю деятельности и их актуализация, в случае вступления в силу новых или внесения изменений в действующие нормативные акты	Да - 10 баллов Нет - 0 баллов	10
5. Секретарь руководителя, административный секретарь			
5.1.	Добросовестное исполнение должностных обязанностей	Да - 20 баллов Нет - 0 баллов	20
5.2.	Соблюдение трудовой дисциплины	Да - 20 баллов Нет - 0 баллов	20
5.3.	Доведение полной информации до исполнителей. Контроль выполнения предписаний, запросов, отчетов контролирующих органов, поставленных на контроль руководителем.	Да - 15 баллов Нет - 0 баллов	15
5.4.	Использование банков данных, необходимых для работы учреждения и эффективное их использование	Да - 25 баллов Нет - 0 баллов	25
5.5.	Отсутствие обоснованных жалоб и штрафных санкций по результатам проверок и	Да - 15 баллов Нет - 0 баллов	15

	ревизий со стороны проверяющих органов		
5.6.	Использование информационно-коммуникационных и инновационных технологий	Да - 5 баллов Нет - 0 баллов	5
6. Заведующий складом			
6.1.	Добросовестное исполнение должностных обязанностей	Да - 20 баллов Нет - 0 баллов	20
6.2.	Соблюдение трудовой дисциплины	Да - 20 баллов Нет - 0 баллов	20
6.3.	Эффективность использования площадей и зонирование	Да - 15 баллов Нет - 0 баллов	15
6.4.	Отсутствие существенных замечаний и нарушений при проведении инвентаризации.	Да - 25 баллов Нет - 0 баллов	25
6.5.	Обеспечение контроля за запасами материально-технических средств и средств индивидуальной защиты	Да - 20 баллов Нет - 0 баллов	20
7. Методист			
7.1.	Добросовестное исполнение должностных обязанностей	Да - 20 баллов Нет - 0 баллов	20
7.2.	Соблюдение трудовой дисциплины	Да - 20 баллов Нет - 0 баллов	20
7.3.	Методическое сопровождение педагога, в период подготовки к аттестации на квалификационную категорию, а также для участия в профессиональных конкурсах	Да - 5 баллов Нет - 0 баллов	5
7.4.	Взаимодействие с родителями и социальными партнерами	Да - 5 баллов Нет - 0 баллов	5
7.5.	Организация и проведение мероприятий, участие в	Да - 10 баллов Нет - 0 баллов	10

	мероприятиях различного уровня		
7.6.	Разработка методических пособий, рекомендаций, программ, положений и т.д.	Да - 15 баллов Нет - 0 баллов	15
7.7.	Обеспечение своевременного контроля учебно-воспитательного процесса (посещение и анализ занятий педагогов)	Да - 5 баллов Нет - 0 баллов	5
7.8.	Участие в инновационной деятельности, апробация новых технологий, методик	Да - 10 баллов Нет - 0 баллов	10
7.9.	Распространение собственного педагогического опыта (выступление на конференциях, семинарах, педсоветах, проведение открытых занятий)	Да - 10 баллов Нет - 0 баллов	10
8. Педагогические работники			
8.1.	Добросовестное исполнение должностных обязанностей	Да - 20 баллов Нет - 0 баллов	20
8.2.	Соблюдение трудовой дисциплины	Да - 20 баллов Нет - 0 баллов	20
8.3.	Посещаемость обучающимися занятий и сохранность контингента в течение учебного года	Да - 5 баллов Нет - 0 баллов	5
8.4.	Отсутствие фактов детского травматизма	Да - 5 баллов Нет - 0 баллов	5
8.5.	Уровень усвоения обучающимися дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программ	Да - 5 баллов Нет - 0 баллов	5
8.6.	Участие обучающихся в мероприятиях различного уровня	Да - 5 баллов Нет - 0 баллов	5

8.7.	Участие педагога в конкурсах, мероприятиях, программах, грантах, проектах	Да - 10 баллов Нет - 0 баллов	10
8.8.	Распространение собственного педагогического опыта (выступление на конференциях, семинарах, педсоветах, проведение открытых занятий)	Да - 10 баллов Нет - 0 баллов	10
8.9.	Совершенствование профессиональной компетентности (обучение на курсах повышения квалификации, самообразование)	Да - 5 баллов Нет - 0 баллов	5
8.10.	Организация и проведение мероприятий, участие в мероприятиях различного уровня	Да - 10 баллов Нет - 0 баллов	10
8.11.	Участие педагога в общих проектах учреждения	Да - 5 баллов Нет - 0 баллов	5
9. Инструктор по физической культуре			
9.1.	Добросовестное исполнение должностных обязанностей	Да - 20 баллов Нет - 0 баллов	20
9.2.	Соблюдение трудовой дисциплины	Да - 20 баллов Нет - 0 баллов	20
9.3.	Отсутствие травматизма у посетителей	Да - 25 баллов Нет - 0 баллов	25
9.4.	Отсутствие обоснованных жалоб и замечаний	Да - 15 баллов Нет - 0 баллов	15
9.5.	Обеспечение сохранности спортивного инвентаря	Да - 20 баллов Нет - 0 баллов	20
10. Заведующий Центра физической подготовки, администратор Центра физической подготовки			
10.1.	Добросовестное исполнение должностных обязанностей	Да - 20 баллов Нет - 0 баллов	20

10.2.	Соблюдение трудовой дисциплины	Да - 20 баллов Нет - 0 баллов	20
10.3.	Отсутствие обоснованных жалоб и замечаний	Да - 15 баллов Нет - 0 баллов	15
10.4.	Обеспечение сохранности имущества Центра физической подготовки	Да - 20 баллов Нет - 0 баллов	20
10.5.	Соблюдение кассовой дисциплины	Да - 25 баллов Нет - 0 баллов	25
11. Начальник судового хозяйства (причала), механик-наставник, линейный механик - мастер ОТК			
11.1.	Добросовестное исполнение должностных обязанностей	Да - 20 баллов Нет - 0 баллов	20
11.2.	Соблюдение трудовой дисциплины	Да - 20 баллов Нет - 0 баллов	20
11.3.	Отсутствие обоснованных жалоб и замечаний	Да - 15 баллов Нет - 0 баллов	15
11.4.	Соблюдение безопасности на рабочем месте	Да - 25 баллов Нет - 0 баллов	25
11.5.	Своевременное и качественное ведение документации по направлению деятельности	Да - 15 баллов Нет - 0 баллов	15
11.6.	Участие в организации проведения практики	Да - 5 баллов Нет - 0 баллов	5
12. Водитель			
12.1.	Эффективная и качественная работы по обеспечению исправного технического состояния автотранспорта	Да - 20 баллов Нет - 0 баллов	20
12.2.	Эффективная и качественная работа по обеспечению безопасной перевозке сотрудников, соблюдение правил дорожного движения	Да - 20 баллов Нет - 0 баллов	20

12.3.	Соблюдение норм расходования ГСМ	Да - 10 баллов Нет - 0 баллов	10
12.4.	Добросовестное исполнение должностных обязанностей	Да - 20 баллов Нет - 0 баллов	20
12.5.	Соблюдение трудовой дисциплины	Да - 20 баллов Нет - 0 баллов	20
12.6.	Содержание автомобиля в чистоте и порядке (мойка, уборка)	Да - 10 баллов Нет - 0 баллов	10
13. Обслуживающий персонал (уборщица служебных помещений, сторож, вахтер, дворник, подсобный рабочий)			
13.1.	Добросовестное исполнение должностных обязанностей	Да - 20 баллов Нет - 0 баллов	20
13.2.	Соблюдение трудовой дисциплины	Да - 20 баллов Нет - 0 баллов	20
13.3.	Высокий уровень профилактических работ либо своевременное устранение аварийных ситуаций на закрепленном участке работы, оперативность и качество выполнения заявок	Да - 15 баллов Нет - 0 баллов	15
13.4.	Отсутствие обоснованных замечаний в актах и предписаниях органов государственного контроля (надзора)	Да - 15 баллов Нет - 0 баллов	15
13.5.	Активное участие в общественных мероприятиях образовательной организации (уборка, субботник, ремонт)	Да - 10 баллов Нет - 0 баллов	10
13.6.	Обеспечение надлежащего санитарно-гигиенического состояния в помещениях Центра и на его территории	Да - 20 баллов Нет - 0 баллов	20
14. Судовой повар, старший судовой повар			

14.1.	Добросовестное исполнение должностных обязанностей	Да - 20 баллов Нет - 0 баллов	20
14.2.	Соблюдение трудовой дисциплины	Да - 20 баллов Нет - 0 баллов	20
14.3.	Соблюдение техники безопасности, пожарной безопасности и энергобезопасности. Экономия электроэнергии	Да - 10 баллов Нет - 0 баллов	10
14.4.	Соблюдение правил санитарии и гигиены	Да - 20 баллов Нет - 0 баллов	20
14.5.	Качественное выполнение должностной инструкции и правил внутреннего трудового распорядка. Отсутствие обоснованных замечаний по выполненной работе	Да - 10 баллов Нет - 0 баллов	10
14.6.	Обеспечение надлежащих условий для осуществления технологического процесса приготовления пищи	Да - 10 баллов Нет - 0 баллов	10
14.7.	Эффективное и качественное выполнение срочных и непредвиденных работ	Да - 5 баллов Нет - 0 баллов	5
14.8.	Качественное выполнение большого объема разовых работ в кратчайшие сроки	Да - 5 баллов Нет - 0 баллов	5
15. Плавсостав (командный состав т/х «Господин Великий Новгород», у/с «Михаил Балабан», парусно-моторное судно «Ильмера»)			
15.1.	Добросовестное исполнение должностных обязанностей	Да - 20 баллов Нет - 0 баллов	20
15.2.	Соблюдение трудовой дисциплины	Да - 20 баллов Нет - 0 баллов	20
15.3.	Напряженная производительность труда (летом – дети на борту, работа	Да - 10 баллов Нет - 0 баллов	10

	за пределами постоянного места жительства, ненормированная рабочая неделя)		
15.4.	Проведение консервации и расконсервации механизмов, оборудования, аппаратуры и пр.	Да - 5 баллов Нет - 0 баллов	5
15.5.	Работа на судах с соблюдением Устава службы на судах	Да - 10 баллов Нет - 0 баллов	10
15.6.	Организация работы, включая административные обязанности по оформлению документов	Да - 5 баллов Нет - 0 баллов	5
15.7.	Управление судовым персоналом	Да - 15 баллов Нет - 0 баллов	15
15.8.	Взаимодействие с береговыми властями, ремонтными бригадами, швартовыми командами	Да - 10 баллов Нет - 0 баллов	10
15.9.	Способность проводить исследование причины неисправности, поломки	Да - 5 баллов Нет - 0 баллов	5
16. Плавсостав (рядовой состав т/х «Господин Великий Новгород, у/с «Михаил Балабан»)			
16.1.	Добросовестное исполнение должностных обязанностей	Да - 20 баллов Нет - 0 баллов	20
16.2.	Соблюдение трудовой дисциплины	Да - 20 баллов Нет - 0 баллов	20
16.3.	Напряженная производительность труда (летом – дети на борту, работа за пределами постоянного места жительства, ненормированная рабочая неделя)	Да - 10 баллов Нет - 0 баллов	10
16.4.	Проведение консервации и расконсервации механизмов,	Да - 5 баллов Нет - 0 баллов	5

	оборудования, аппаратуры и пр.		
16.5.	Работа на судах с соблюдением Устава службы на судах	Да - 10 баллов Нет - 0 баллов	10
16.6.	Подготовка судна к навигации и проведение ремонтных работ	Да - 35 баллов Нет - 0 баллов	35
17. Работники плавательной практики (начальник плавательной практики, старший вожатый, врач, фельдшер, старший подсобный рабочий)			
17.1.	Добросовестное исполнение должностных обязанностей	Да - 20 баллов Нет - 0 баллов	20
17.2.	Соблюдение трудовой дисциплины	Да - 20 баллов Нет - 0 баллов	20
17.3.	Работа на судах с соблюдением Устава службы на судах	Да - 10 баллов Нет - 0 баллов	10
17.4.	Несение ответственности за жизнь и здоровье детей на борту судна	Да - 80 баллов Нет - 0 баллов	50