

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ СВЕРДЛОВСКОЙ
ОБЛАСТИ

Государственное автономное образовательное учреждение
дополнительного профессионального образования Свердловской области
«Институт развития образования»
(ГАОУ ДПО СО «ИРО»)

ПРИКАЗ

24.12.2020

№ 395

г. Екатеринбург

***Об утверждении Положения
о выплатах стимулирующего характера и оказании материальной помощи
работникам Государственного автономного образовательного учреждения
дополнительного профессионального образования Свердловской области
«Институт развития образования»***

В целях совершенствования определения порядка и условий установления выплат стимулирующего характера, порядка оказания материальной помощи работникам Государственного автономного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования Свердловской области «Институт развития образования», с учетом мнения профсоюзной организации работников ГАОУ ДПО СО «ИРО»,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение выплатах стимулирующего характера и оказании материальной помощи работникам Государственного автономного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования Свердловской области «Институт развития образования» (далее – Положение) (приложение).

2. Считать утратившими силу:

- Положение о выплатах стимулирующего характера работникам Государственного автономного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования Свердловской области «Институт развития образования», утвержденное 25.10.2017 г.;

- Положение о премировании и оказании материальной помощи работникам Государственного автономного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования Свердловской области «Институт развития образования», утвержденное 25.02.2014 г.

3. Отделу кадров (Прокудина Н.Н.), Нижнетагильскому филиалу (Жижина И.В.) ознакомить под роспись всех работников ГАОУ ДПО СО «ИРО» с утвержденным Положением.

4. Ввести в действие Положение с 01 января 2021 г.

5. Контроль за выполнением приказа оставляю за собой.

Ректор



С.Ю. Тренихина

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной
профсоюзной организации
работников Государственного
автономного образовательного
учреждения дополнительного
профессионального образования
Свердловской области «Институт
развития образования»



С.А. Атаманычева

«24» декабря

2020 года

УТВЕРЖДАЮ

Ректор Государственного
автономного образовательного
учреждения дополнительного
профессионального образования
Свердловской области «Институт
развития образования»



С.Ю. Тренихина

2020 года

Положение

**о выплатах стимулирующего характера и оказании материальной помощи
работникам Государственного автономного образовательного учреждения
дополнительного профессионального образования Свердловской области
«Институт развития образования»**

г. Екатеринбург, 2020 г.

1. Общие положения

1. Положение о выплатах стимулирующего характера разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Свердловской области от 20 июля 2015 года № 94-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Свердловской области и отдельных категорий работников государственных унитарных предприятий Свердловской области, хозяйственных обществ, более пятидесяти процентов акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной собственности Свердловской области», Постановлением Правительства Свердловской области от 06.02.2009 г. № 145-ПП «О введении новых систем оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Свердловской области», Постановлением Правительства Свердловской области от 12 октября 2016 г. № 708-ПП «Об оплате труда работников государственных организаций Свердловской области, в отношении которых функции учредителя осуществляются Министерством общего и профессионального образования Свердловской области», Приказом Министерства общего и профессионального образования Свердловской области от 10.11.2016 г. № 514-Д «Об оплате труда работников государственных организаций Свердловской области, в отношении которых функции учредителя осуществляются Министерством общего и профессионального образования Свердловской области», иными нормативными актами, регулирующими порядок оплаты труда и установления выплат стимулирующего характера в целях совершенствования системы оплаты труда работников Государственного автономного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования Свердловской области «Институт развития образования» (далее – Институт).

2. Настоящее Положение применяется при исчислении заработной платы работников Института и определяет порядок и условия установления выплат стимулирующего характера, порядок оказания материальной помощи работникам Института.

3. Институт в пределах имеющихся у него средств на оплату труда самостоятельно определяет размеры стимулирующих и иных выплат в соответствии с настоящим положением, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

4. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются с учетом показателей и критериев оценки эффективности труда работников Института в пределах фонда оплаты труда Института исходя из объема субсидии, предоставляемой на финансовое обеспечение выполнения государственного задания, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников.

5. Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер стимулирующих выплат устанавливается пропорционально отработанному времени.

6. Стимулирующие выплаты работникам Института не образуют новые оклады (должностные оклады) и не учитываются при начислении иных выплат,

устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу).

2. Выплаты стимулирующего характера

7. Стимулирующие выплаты устанавливаются в целях материального стимулирования труда работников Института, повышения их материальной заинтересованности в качественных результатах своего труда.

8. В Институте устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- 1) за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) за качество выполняемых работ;
- 3) за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- 4) по итогам работы в виде премиальных выплат.

9. Обязательными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

- 1) успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде;
- 2) инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- 3) участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

10. Размер выплат стимулирующего характера определяется с учетом показателей и критериев оценки эффективности труда работников указанных в Приложениях № 1-11.

Размер выплат стимулирующего характера устанавливается в процентах от оклада (должностного оклада) или в абсолютной сумме.

11. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся выплаты за сложность, напряженность, особый режим и график работы, повышающие эффективность деятельности, авторитет и имидж Института, интенсивность труда работника выше установленных системой нормирования труда Института норм труда.

12. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников с учетом фактических результатов работы и интенсивности труда, выполнения особо важных, срочных и других работ, значимых для Института.

13. К выплатам за качество выполняемых работ относятся выплаты за почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Народный» или «Заслуженный» и другие качественные показатели (Приложения № 1-11).

Размер выплат за качество выполняемых работ устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы.

В рамках стимулирующих выплат за качество выполняемых работ педагогическим работникам, имеющим почетные звания, могут устанавливаться следующие ежемесячные доплаты к окладам (должностным

окладам):

1) за почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Заслуженный» - не более 20 % должностного оклада;

2) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Народный» - не более 50 % должностного оклада.

Выплаты работникам, имеющим почетные звания, осуществляются при условии соответствия почетного звания профилю Института. Право решать конкретные вопросы о соответствии почетного звания профилю Института предоставляется ректору с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

14. В целях социальной защищенности работников Института и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению ректора применяется:

- единовременное премирование работников;
- премирование по итогам работы.

15. Единовременное премирование работников Института применяется:

1) при объявлении благодарности Министерства науки и высшего образования Российской Федерации и (или) Министерства просвещения Российской Федерации;

2) при награждении Почетной грамотой Министерства науки и высшего образования Российской Федерации и (или) Министерства просвещения Российской Федерации;

3) при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области;

4) в связи с празднованием Дня учителя;

5) в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения и последующие каждые 5 лет);

6) при увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости;

7) при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением.

Размер единовременного премирования устанавливается в процентах от оклада (должностного оклада) или в абсолютной сумме указанных в Приложении № 12.

16. К премиальным выплатам по итогам работы относятся выплаты, устанавливаемые по итогам работы за определенный период времени, на основании показателей и критериев оценки эффективности деятельности Института.

Допускается установление премиальных выплат за достижения, не вошедшие в показатели оценки эффективности деятельности в размере, установленном в Приложении № 1-11.

17. Работникам Института, имеющим стаж работы (выслугу лет) по решению ректора могут быть установлены ежемесячные выплаты к окладам

(должностным окладам):

от 1 года до 4 лет - до 10 %;

от 4 до 10 лет - до 15 %;

свыше 10 лет - до 20 %.

18. Порядок исчисления стажа непрерывной работы (выслуги лет) утвержден приказом Министерством общего и профессионального образования Свердловской области от 10 ноября 2016 г. № 514-д.

19. Стимулирующие выплаты из средств от приносящей доход деятельности устанавливаются работникам на основе индивидуальной оценки степени трудового участия в деятельности Института.

20. Оценка результативности труда различных категорий работников, также степени трудового участия в деятельности, приносящей доход, установление размера стимулирующих выплат осуществляется комиссией по стимулированию с учетом служебных записок руководителей структурных подразделений.

4. Общие условия и порядок начисления выплат стимулирующего характера

21. Стимулирующие выплаты устанавливаются работнику приказом ректора, в котором указывается размер и период выплаты, после рассмотрения служебных записок руководителей структурных подразделений на комиссии по стимулированию в порядке определенном Положением о комиссии по стимулированию работников Института.

22. Ректор самостоятельно формирует предложения о выплатах стимулирующего характера проректорам, главному бухгалтеру, заместителю главного бухгалтера и руководителям структурных подразделений, находящихся в его непосредственном подчинении.

23. Выплаты стимулирующего характера не назначаются или уменьшаются при несоблюдении работником:

- трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка и иных локальных актов;

- исполнительской дисциплины (нарушение сроков представления недостоверных данных и информации, наличие обоснованных жалоб и обращений);

- совершения иных нарушений, установленных законодательством в качестве основания для наложения дисциплинарного взыскания.

24. Размер выплат стимулирующего характера определяется в процентном отношении к должностному окладу и (или) в абсолютном размере.

25. Совокупный размер выплат стимулирующего характера максимальными размерами не ограничивается.

26. Выплаты стимулирующего характера не начисляются и не выплачиваются в случае отсутствия источника их финансирования.

5. Основания и порядок для оказания материальной помощи

27. Работнику может быть оказана материальная помощь при наличии экономии финансовых средств на оплату труда:

- при уходе в ежегодный основной оплачиваемый отпуск в качестве материального поощрения за образцовое выполнение трудовых обязанностей и высокие показатели – в размере до одного должностного оклада один раз в календарный год;

- при рождении детей – в размере до двух должностных окладов;

- при стихийных бедствиях, пожаре – в размере до двух должностных окладов;

- в случае длительного платного лечения или платной операции по медицинским показаниям – в размере до 30 000 рублей;

- в случае смерти близких родственников (жены, мужа, детей, родителей) – в размере до двух должностных окладов.

28. Материальная помощь оказывается при условии наличия необходимых финансовых средств у Института.

29. Решение о выплате материальной помощи и ее размере принимается непосредственно ректором (в его отсутствие - временно исполняющим обязанности) на основании заявления работника.

30. Материальная помощь не выплачивается:

- работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора и трех лет;

- работникам, уволенным из Института, и получившим материальную помощь в текущем календарном году и вновь принятым в этом же году.

6. Заключительные положения

31. Настоящее Положение вводится в действие с «01» января 2021 года.

32. Изменения и дополнения в данное положение вносятся при изменении условий труда и (или) внесения изменений в действующие нормативные акты.

Показатели оценки эффективности деятельности проректоров, директора филиала

Наименование стимулирующей выплаты	Показатели эффективности деятельности	Критерии оценки	Периодичность выплат	Размер выплаты (в баллах)*
за интенсивность и высокие результаты работы	контроль выполнения количественных и качественных показателей государственного задания	100%	ежемесячно/ ежеквартально	20
	участие в реализации муниципальных, региональных, федеральных проектов и программ по конкретному направлению деятельности, в т.ч. направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения;	по факту участия	ежемесячно/ ежеквартально	15
	участие в муниципальных, региональных, всероссийских и международных конференциях, форумах, конкурсах и др. мероприятиях	по факту участия	ежемесячно/ ежеквартально	15
за качество выполняемых работ	своевременная и качественная подготовка информационно-аналитических материалов, справочной, статистической информации, отчетов по основным направлениям деятельности в рамках выполнения поручения руководителя, запроса учредителя и других контролирующих органов	отсутствие замечаний	ежемесячно/ ежеквартально	20
	отсутствие предписаний со стороны контрольных и надзорных органов; обоснованных претензий, жалоб со стороны участников образовательного процесса	отсутствие предписаний (претензий, жалоб)	ежемесячно/ ежеквартально	15
	наличие публичных отчетов, обзорных публикаций о различных аспектах деятельности учреждения в средствах массовой информации	по факту наличия	ежемесячно/ ежеквартально	15
премиальная выплата по итогам работы**	достижения, не вошедшие в показатели оценки эффективности деятельности	по факту	ежемесячно/ ежеквартально	

* стоимость 1 балла определяется в рамках экономии фонда оплаты труда

** максимальными размерами не ограничены, выплачиваются в рамках экономии фонда оплаты труда

Показатели оценки эффективности деятельности главного бухгалтера, заместителей главного бухгалтера

Приложение 2

Наименование стимулирующей выплаты	Показатели эффективности деятельности	Критерии оценки	Периодичность выплат	Размер выплаты (в баллах)*
за интенсивность и высокие результаты работы	контроль ведения бухгалтерского учета и составления отчетности	100%	ежемесячно/ ежеквартально	20
	контроль выполнения плана финансово-хозяйственной деятельности	отсутствие замечаний	ежемесячно/ ежеквартально	15
	контроль целевого и эффективного расходования средств	100%	ежемесячно/ ежеквартально	15
за качество выполняемых работ	качественная организация процесса ведения бухгалтерского учета, составление и предоставление бухгалтерской, налоговой, статистической отчетности	отсутствие замечаний	ежемесячно/ ежеквартально	20
	соблюдение установленных сроков уплаты платежей по налогам и взносам во внебюджетные фонды	отсутствие предписаний	ежемесячно/ ежеквартально	15
	отсутствие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности	отсутствие претензий	ежемесячно/ ежеквартально	15
премиальная выплата по итогам работы**	достижения, не вошедшие в показатели оценки эффективности деятельности	по факту	ежемесячно/ ежеквартально	

* стоимость 1 балла опреляется в рамках экономии фонда оплаты труда

** максимальными размерами не ограничены, выплачиваются в рамках экономии фонда оплаты труда

Показатели оценки эффективности деятельности профессиональной квалификационной группы должностей профессорско-преподавательского состава: заведующий кафедрой

Наименование стимулирующей выплаты	Показатели эффективности деятельности	Критерии оценки	Периодичность выплат	Размер выплаты (в баллах)*
за интенсивность и высокие результаты работы	своевременное выполнение плана мероприятий государственного задания кафедрой	100%	ежемесячно/ ежеквартально	20
	организация, проведение, участие кафедры в форме выступления в муниципальных, региональных, всероссийских и международных форумах, конференциях, конкурсах и др. мероприятиях, в т.ч. направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения;	не менее 3-х в квартал	ежемесячно/ ежеквартально	15
	своевременная и качественная подготовка информационно-аналитических материалов, научно-методической продукции, отчетов по основным направлениям деятельности в рамках выполнения поручения руководителя, запроса учредителя и других контролирующих органов по деятельности кафедры	отсутствие замечаний	ежемесячно/ ежеквартально	15
за качество выполняемых работ	публикации в научных журналах – РИНЦ, ВАК, Scopus	факт публикации	ежемесячно/ ежеквартально	15
	отсутствие обоснованных претензий, жалоб со стороны участников образовательного процесса на образовательную деятельность кафедры	отсутствие претензий, жалоб	ежемесячно/ ежеквартально	20
	владение информационно-коммуникационными технологиями: использование системы дистанционного обучения, электронных образовательных ресурсов, работа с автоматизированными информационными системами, в т.ч. КАИС ИРО	100%	ежемесячно/ ежеквартально	15
премиальная выплата по итогам работы**	достижения, не вошедшие в показатели оценки эффективности деятельности	по факту	ежемесячно/ ежеквартально	

*

стоимость 1 балла опреяется в рамках экономии фонда оплаты труда

**

максимальными размерами не ограничены, выплачиваются в рамках экономии фонда оплаты труда

Показатели оценки эффективности деятельности профессиональной квалификационной группы должностей профессорско-преподавательского состава

Наименование стимулирующей выплаты	Показатели эффективности деятельности	Критерии оценки	Периодичность выплат	Размер выплаты (в баллах)*
за интенсивность и высокие результаты работы	своевременное выполнение плана мероприятий государственного задания	100%	ежемесячно/ ежеквартально	20
	организация, проведение, участие в форме выступления в муниципальных, региональных, всероссийских и международных форумах, конференциях, конкурсах и др. мероприятиях, в т.ч. направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения;	не менее 3-х в квартал	ежемесячно/ ежеквартально	15
	своевременная и качественная подготовка информационно-аналитических материалов, научно-методической продукции, отчетов по основным направлениям деятельности в рамках выполнения поручения руководителя, запроса учредителя и других контролирурующих органов	отсутствие замечаний	ежемесячно/ ежеквартально	15
за качество выполняемых работ	публикации в научных журналах – РИНЦ, ВАК, Scopus	факт публикации	ежемесячно/ ежеквартально	15
	отсутствие обоснованных претензий, жалоб со стороны участников образовательного процесса	отсутствие претензий, жалоб	ежемесячно/ ежеквартально	20
	владение информационно-коммуникационными технологиями: использование системы дистанционного обучения, электронных образовательных ресурсов, работа с автоматизированными информационными системами, в т.ч. КАИС ИРО	100%	ежемесячно/ ежеквартально	15
премиальная выплата по итогам работы**	достижения, не вошедшие в показатели оценки эффективности деятельности	по факту	ежемесячно/ ежеквартально	

* стоимость 1 балла определяется в рамках экономии фонда оплаты труда

** максимальными размерами не ограничены, выплачиваются в рамках экономии фонда оплаты труда

**Показатели оценки эффективности деятельности профессиональной квалификационной группы должностей работников учебно-вспомогательного персонала
(специалист по учебно-методической работе)**

Наименование стимулирующей выплаты	Показатели эффективности деятельности	Критерии оценки	Периодичность выплат	Размер выплаты (в баллах)*
за интенсивность и высокие результаты работы	выполнение работ в соответствии с должностной инструкцией надлежащего качества в срок;	100%	ежемесячно/ ежеквартально	20
	организационно-методическое обеспечение деятельности кафедры (отдела), в том числе учебного процесса по дополнительным профессиональным программам	100%	ежемесячно/ ежеквартально	15
	участие в организации и проведении мероприятий, в т.ч. направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения;	не менее 3-х в квартал	ежемесячно/ ежеквартально	15
за качество выполняемых работ	владение информационно-коммуникационными технологиями: использование электронных образовательных ресурсов, работа с автоматизированными информационными системами, в т.ч. КАИС ИРО	100%	ежемесячно/ ежеквартально	15
	качественное и своевременное оформление документации по направлению деятельности кафедры (отдела), в том числе договоров гражданско-правового характера	отсутствие замечаний	ежемесячно/ ежеквартально	20
	соблюдение сроков и качества предоставления подготовленной по запросу информации, в том числе отчетов по основным направлениям деятельности, выполнения заданий, поручений	отсутствие замечаний	ежемесячно/ ежеквартально	15
премиальная выплата по итогам работы**	достижения, не вошедшие в показатели оценки эффективности деятельности	по факту	ежемесячно/ ежеквартально	

* стоимость 1 балла определяется в рамках экономии фонда оплаты труда

** максимальными размерами не ограничены, выплачиваются в рамках экономии фонда оплаты труда

Показатели оценки эффективности деятельности профессиональной квалификационной группы должностей педагогических работников (методист)

Приложение 6

Наименование стимулирующей выплаты	Показатели эффективности деятельности	Критерии оценки	Периодичность выплат	Размер выплаты (в баллах)*
за интенсивность и высокие результаты работы	выполнение работ в соответствии с должностной инструкцией надлежащего качества в срок;	100%	ежемесячно/ ежеквартально	20
	методическое обеспечение деятельности кафедры (отдела), в том числе учебного процесса по дополнительным профессиональным программам	100%	ежемесячно/ ежеквартально	15
	участие в организации и проведении мероприятий, в т.ч. направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения;	не менее 3-х в квартал	ежемесячно/ ежеквартально	15
за качество выполняемых работ	владение информационно-коммуникационными технологиями: использование электронных образовательных ресурсов, работа с автоматизированными информационными системами, в т.ч. КАИС ИРО	100%	ежемесячно/ ежеквартально	15
	качественное и своевременное оформление документации по направлению деятельности кафедры (отдела)	отсутствие замечаний	ежемесячно/ ежеквартально	20
	соблюдение сроков и качества предоставления подготовленной по запросу информации, в том числе отчетов по основным направлениям деятельности, выполнения заданий, поручений	отсутствие замечаний	ежемесячно/ ежеквартально	15
премиальная выплата по итогам работы**	достижения, не вошедшие в показатели оценки эффективности деятельности	по факту	ежемесячно/ ежеквартально	

* стоимость 1 балла определяется в рамках экономии фонда оплаты труда

** максимальными размерами не ограничены, выплачиваются в рамках экономии фонда оплаты труда

**Показатели оценки эффективности деятельности профессиональной квалификационной группы должностей руководителей
структурных подразделений**

Наименование стимулирующей выплаты	Показатели эффективности деятельности	Критерии оценки	Периодичность выплат	Размер выплаты (в баллах)*
за интенсивность и высокие результаты работы	своевременное выполнение плана мероприятий государственного задания	100%	ежемесячно/ ежеквартально	20
	организация, проведение, участие в муниципальных, региональных, всероссийских и международных форумах, конференциях, конкурсах и др. мероприятиях, в т.ч. направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения;	не менее 3-х в квартал	ежемесячно/ ежеквартально	15
	организация внутреннего контроля по вопросам оптимизации расходов и эффективного использования финансовых средств, имущества и материальных ценностей, соблюдения нормативно-правовых актов	отсутствие замечаний	ежемесячно/ ежеквартально	15
за качество выполняемых работ	владение информационно-коммуникационными технологиями: использование электронных образовательных ресурсов, работа с автоматизированными информационными системами, в т.ч. КАИС ИРО	100%	ежемесячно/ ежеквартально	15
	своевременная и качественная подготовка информационно-аналитических материалов, отчетов по основным направлениям деятельности в рамках выполнения поручения руководителя, запроса учредителя и других контролирующих органов	отсутствие замечаний	ежемесячно/ ежеквартально	20
	отсутствие обоснованных жалоб (замечаний) на деятельность структурного подразделения	отсутствие замечаний (жалоб)	ежемесячно/ ежеквартально	15
премиальная выплата по итогам работы**	достижения, не вошедшие в показатели оценки эффективности деятельности	по факту	ежемесячно/ ежеквартально	

* стоимость 1 балла определяется в рамках экономии фонда оплаты труда

** максимальными размерами не ограничены, выплачиваются в рамках экономии фонда оплаты труда

Показатели оценки эффективности деятельности профессиональной квалификационной группы *общеотраслевых должностей* руководителей структурных подразделений

Наименование стимулирующей выплаты	Показатели эффективности деятельности	Критерии оценки	Периодичность выплат	Размер выплаты (в баллах)*
за интенсивность и высокие результаты работы	выполнение работ в соответствии с должностной инструкцией надлежащего качества в срок;	100%	ежемесячно/ ежеквартально	20
	своевременное, достоверное ведение документации по профессиональной деятельности, сдача отчетности без замечаний	отсутствие замечаний	ежемесячно/ ежеквартально	15
	организация внутреннего контроля по вопросам оптимизации расходов, эффективного использования финансовых средств, имущества и материальных ценностей, соблюдения нормативно-правовых актов	отсутствие замечаний	ежемесячно/ ежеквартально	15
за качество выполняемых работ	владение информационно-коммуникационными технологиями: использование электронных образовательных ресурсов, работа с автоматизированными информационными системами	100%	ежемесячно/ ежеквартально	15
	соблюдение сроков и качества предоставления подготовленной по запросу информации по основным направлениям деятельности, выполнения заданий, поручений	отсутствие замечаний	ежемесячно/ ежеквартально	20
	отсутствие обоснованных жалоб (замечаний) на деятельность структурного подразделения	отсутствие замечаний (жалоб)	ежемесячно/ ежеквартально	15
премиальная выплата по итогам работы**	достижения, не вошедшие в показатели оценки эффективности деятельности	по факту	ежемесячно/ ежеквартально	

- * стоимость 1 балла определяется в рамках экономии фонда оплаты труда
- ** максимальными размерами не ограничены, выплачиваются в рамках экономии фонда оплаты труда

Показатели оценки эффективности деятельности профессиональной квалификационной группы "Общепромышленные должности служащих"

Наименование стимулирующей выплаты	Показатели эффективности деятельности	Критерии оценки	Периодичность выплат	Размер выплаты (в баллах)*
за интенсивность и высокие результаты работы	выполнение работ в соответствии с должностной инструкцией надлежащего качества в срок;	100%	ежемесячно/ ежеквартально	20
	своевременное, достоверное ведение документации по профессиональной деятельности	отсутствие замечаний	ежемесячно/ ежеквартально	15
	соблюдение нормативно-правовых актов, в том числе положений, регламентов, инструкций по профессиональной деятельности	100%	ежемесячно/ ежеквартально	15
за качество выполняемых работ	владение информационно-коммуникационными технологиями, работа с автоматизированными информационными системами	100%	ежемесячно/ ежеквартально	15
	соблюдение сроков и качества предоставления подготовленной по запросу информации (отчетов) по основным направлениям деятельности, выполнения заданий, поручений	отсутствие замечаний	ежемесячно/ ежеквартально	20
	исполнительская дисциплина, отсутствие просроченной документации в процессе работы	отсутствие замечаний	ежемесячно/ ежеквартально	15
премиальная выплата по итогам работы**	достижения, не вошедшие в показатели оценки эффективности деятельности	по факту	ежемесячно/ ежеквартально	

* стоимость 1 балла определяется в рамках экономии фонда оплаты труда

** максимальными размерами не ограничены, выплачиваются в рамках экономии фонда оплаты труда

Показатели оценки эффективности деятельности профессиональной квалификационной группы общепрофессиональных рабочих

Наименование стимулирующей выплаты	Показатели эффективности деятельности	Критерии оценки	Периодичность выплат	Размер выплаты (в баллах)*
за интенсивность и высокие результаты работы	выполнение работ в соответствии с должностной инструкцией надлежащего качества в срок;	100%	ежемесячно/ ежеквартально	25
	обеспечение санитарного, технического состояния помещений, сооружений, оборудования, механизмов	100%	ежемесячно/ ежеквартально	25
за качество выполняемых работ	обеспечение сохранности материалов, инструментов, инвентаря	100%	ежемесячно/ ежеквартально	20
	соблюдение правил пожарной безопасности, охраны труда и техники безопасности	отсутствие замечаний	ежемесячно/ ежеквартально	15
	отсутствие обоснованных жалоб на работу, штрафов, предписаний	отсутствие замечаний (штрафов, предписаний)	ежемесячно/ ежеквартально	15
премиальная выплата по итогам работы**	достижения, не вошедшие в показатели оценки эффективности деятельности	по факту	ежемесячно/ ежеквартально	

* стоимость 1 балла опреляется в рамках экономии фонда оплаты труда

** максимальными размерами не ограничены, выплачиваются в рамках экономии фонда оплаты труда

**Показатели оценки эффективности деятельности профессиональной квалификационной группы должностей работников культуры,
искусства и кинематографии**

Приложение 11

Наименование стимулирующей выплаты	Показатели эффективности деятельности	Критерии оценки	Периодичность выплат	Размер выплаты (в баллах)*
за интенсивность и высокие результаты работы	выполнение работ в соответствии с должностной инструкцией надлежащего качества в срок;	100%	ежемесячно/ ежеквартально	20
	участие в организации и проведении мероприятий, в т.ч. направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения;	не менее 3-х в квартал	ежемесячно/ ежеквартально	15
	обеспечение сохранности библиотечного фонда	отсутствие замечаний	ежемесячно/ ежеквартально	15
за качество выполняемых работ	владение информационно-коммуникационными технологиями, работа с автоматизированными информационными системами	100%	ежемесячно/ ежеквартально	15
	соблюдение сроков и качества предоставления подготовленной по запросу информации, выполнение заданий, поручений	отсутствие замечаний	ежемесячно/ ежеквартально	20
	исполнительская дисциплина, отсутствие просроченной документации в процессе работы	отсутствие замечаний	ежемесячно/ ежеквартально	15
премиальная выплата по итогам работы**	достижения, не вошедшие в показатели оценки эффективности деятельности	по факту	ежемесячно/ ежеквартально	

*

стоимость 1 балла определяется в рамках экономии фонда оплаты труда

**

максимальными размерами не ограничены, выплачиваются в рамках экономии фонда оплаты труда