



Администрация городского округа Дубна Московской области
Управление народного образования

Муниципальное бюджетное образовательное учреждение
дополнительного профессионального образования

«ЦЕНТР РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОДА ДУБНЫ МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ»

(ЦРО)

П Р И К А З

01.03.2022 № 55/1/7.1-05

Об утверждении Положения об установлении надбавок к должностному окладу работникам Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования «Центр развития образования города Дубны Московской области»

В соответствии с Положением об оплате труда работников Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования «Центр развития образования города Дубны Московской области» и в целях усиления материальной заинтересованности сотрудников учреждения за высокое качество работы, напряженность и интенсивность труда, -

П Р И К А З Ы В А Ю:

1. Утвердить Положение об установлении надбавок к должностному окладу работникам Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования «Центр развития образования города Дубны Московской области» (Приложение).

2. Специалисту по кадрам Н.И. Макаровой:

2.1. Ознакомить всех работников учреждения с новой редакцией Положения об установлении надбавок к заработной плате работникам Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования «Центр развития образования города Дубны Московской области».

3. Разместить локальный акт на официальном сайте ЦРО.

4. Приказ от 06.03.2020г. № 56/7.1-05 «Об утверждении Положения об установлении надбавок к заработной плате работникам Муниципального бюджетного образовательного учреждения «Центр развития образования города Дубны Московской области» признать утратившим силу.

5. Контроль за выполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор

И.Е. Зеленкова

Разослано: ЦРО, руководителям отделов

ПОЛОЖЕНИЕ

об установлении надбавок к должностному окладу работникам Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования «Центр развития образования города Дубны Московской области» (далее – ЦРО)

1. Общие положения

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Положением об оплате труда работников Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования «Центр развития образования города Дубны Московской области» и определяет порядок и условия выплаты ежемесячной надбавки работникам ЦРО.
2. Положение вводится в целях материальной заинтересованности работников ЦРО в конечном результате работы коллектива, способствующего повышению эффективности деятельности учреждения по реализации уставных задач.
3. Надбавки производятся в пределах и при условии фактического финансирования выделенных бюджетных средств.
4. Установление надбавок производится на основании критериев качества и результативности труда работников ЦРО.
5. Настоящее Положение определяет размер и порядок установления надбавок.

2. Критерии установления надбавок

2.1. Основными критериями для установления размера ежемесячной надбавки являются:

- сложность, особая важность, срочность выполняемой работы;
- компетентность при выполнении наиболее важных, сложных и ответственных работ;
- качественное выполнение работ высокой напряженности и интенсивности (большой объём, систематическое выполнение срочных и неотложных поручений, а также работ, требующих повышенного внимания).
- высокие результаты выполнения муниципального задания;

Размер надбавки определяется на основании критериев. Перечень критериев приведенных (Приложение 1)

2.2. Водителям устанавливается надбавка за классность:

- водителям 1 класса в размере 25% процентов тарифной ставки;
- водителям 2 класса в размере 10% процентов тарифной ставки.

2.2.1. Водителю легкового автомобиля ЦРО устанавливается надбавка за высокое качество работы, интенсивность и напряжённость труда – 12 000 рублей.

3. Условия и порядок установления выплаты надбавок

3.1. Ежемесячная надбавка устанавливается на определенный период (месяц, год и т.п.) приказом директора ЦРО и выплачивается в сроки, установленные для выплаты заработной платы за фактически отработанное время.

3.2. Размер надбавки может устанавливаться в процентах от ставки должностного оклада, либо в денежном выражении.

3.3. Установление размера надбавок определяется комиссией, в состав которой входят директор ЦРО, начальники структурных подразделений/отделов, представитель трудового коллектива.

3.4. Размер надбавок у работника может изменяться в зависимости от конкретных результатов его труда, объёмов и качества выполненных работ.

3.5. Директор имеет право самостоятельно или с учётом мнения начальника структурного подразделения/отдела изменить размер надбавки к заработной плате при

несвоевременном выполнении порученного руководителем задания (работы), не выполнении нормированного задания, объема порученной основной и (или) дополнительной работы и другим основаниям.

3.5.1. Причины и размер снижения надбавок: невыполнение условий установления надбавок:

- невыполнение целевых показателей реализации муниципального задания до 100%;
- некачественное или несвоевременное выполнение должностных обязанностей от 25% до 100%;
- неоднократное нарушение трудовой дисциплины, Правил внутреннего трудового распорядка до 100%;
- несвоевременное и некачественное ведение документации от 10% до 50%;
- невыполнение правил по охране труда, соблюдению санитарно-эпидемиологического режима до 100%.

Приложение № 1
к Положению об установлении надбавок к должностному окладу работникам
Муниципального бюджетного образовательного учреждения
дополнительного профессионального образования
«Центр развития образования города Дубны Московской области»
утвержденному приказом ЦРО
от 01.03.2022г. № 55/1/7.1-05

Критерии установления надбавок

№ п/п	Критерий	Размеры надбавки	Примечание
1	2	3	4
	Качественные показатели		
1	Основная деятельность учреждения.		
1.1	Осуществление методической и консультационной поддержки инициатив специалистов ГОРУНО, руководителей и педагогов образовательных учреждений, в том числе в области внедрения информационно-коммуникационных технологий	до 30% от должностного оклада	
1.2	Обеспечение комплексной безопасности учреждения и граждан	до 25% от должностного оклада	
1.3	Организация и проведение исследований, апробации и экспертизы материалов, связанных, в том числе, с внедрением информационно-коммуникационных технологий	до 30% от должностного оклада	
1.4	Создание программных продуктов и их тиражирование	до 10% от должностного оклада	
1.5	Обслуживание сетевых информационных сетей	до 15% от должностного оклада	
1.6	Сопровождение централизованного хозяйственного обслуживания образовательных учреждений	до 10% от должностного оклада	
1.7	Осуществление установленных законом полномочий в рамках функционирования контрактной системы в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения нужд учреждений, подведомственных ГОРУНО	до 10% от должностного оклада	
1.8	Организация закупочной деятельности по обеспечению ОО учебно-лабораторным и компьютерным оборудованием, учебно-методическими комплектами (для сотрудников всех отделов, кроме Отдела закупок)	до 25% от должностного оклада	
1.9	Ведение базы ФИС ФРДО	до 10% от должностного оклада	

1.10	Организация спортивно-массовой работы с обучающимися, проведение городской Спартакиады школьников, направление школьных спортивных команд на зональные и областные соревнования Спартакиады, «Президентские состязания», «Веселые старты»	до 25% от должностного оклада	
1.11	Организация и проведение городского мероприятия «Школы безопасности»	до 10% от должностного оклада	
1.12	Сопровождение базы «Классные руководители»	до 10% от должностного оклада	
1.13	Подготовка и проведение муниципальных этапов профессиональных конкурсов	до 20% от должностного оклада	
1.14	Оформление пакета документов, сопровождение подготовки участников региональных этапов профессиональных конкурсов	до 10% от должностного оклада	
1.15	Разработка, консультирование, сопровождение инновационной деятельности ОУ города, планов и механизмов их реализации, методического обеспечения их внедрения в образовательный процесс	до 15% от должностного оклада	
1.16	Сопровождение сайтов ГОРУНО, ЦРО и их социальных сетей	до 15% от должностного оклада	
1.17	Сопровождение региональных информационных систем ГИА (ЕГЭ, ОГЭ)	до 10% от должностного оклада	
1.18	Ведение базы данных о технических заявках, полученных от образовательных учреждений	до 5% от должностного оклада	
1.19	Организация и проведение детских конкурсов различного уровня	до 15% от должностного оклада	
1.20	Консультации для работников ЦРО по организационно - правовым вопросам деятельности ЦРО	до 10% от должностного оклада	
1.21	Оформление и печать документов о повышении квалификации (удостоверение о повышении квалификации)	до 10% от должностного оклада	
1.22	Эффективная деятельность по привлечению потенциальных поставщиков товаров и услуг	до 10% от должностного оклада	
1.23	Работа в государственной информационной системе «Региональный электронный бюджет Московской области» (ГИС РЭБ МО)	до 30% от должностного оклада	
1.24	Формирование годовых отчетов об использовании закрепленного за ними имущества	до 15% от должностного оклада	
1.25	Подготовка информации для систем электронного мониторинга различного уровня	до 20% от должностного оклада	
1.26	Консультативная помощь руководителям организаций, подведомственных ГОРУНО, в решении вопросов организации и оплаты труда	до 10% от должностного оклада	
1.27	Консультативная помощь руководителям организаций, подведомственных ГОРУНО, в решении вопросов закупочной деятельности	до 10% от должностного оклада	
1.28	Ведение воинского учета в ЦРО	до 10% от должностного оклада	
1.29	За интенсивность и напряженность труда	для сотрудников ПЭО – до 1,5 должностных окладов.	На каждого работника ПЭО и отдела закупок приходится

		Для сотрудников отдела закупок – до 1,0 должностного оклада. Для остальных сотрудников – до 25%	от 5 до 6 учреждений – высокая трудозатратность
1.30	Деятельность работника как представителя трудового коллектива	до 5% от должностного оклада	
1.31	Надбавка за стаж работы в ЦРО: 1-5 лет 5-10 лет 10-15 лет От 15 лет	5% 10% 15% 20%	