Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования «ДОМ ДЕТСКОГО ТЕХНИЧЕСКОГО ТВОРЧЕСТВА СЕРНОВОДСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА»

УТВЕРЖДАЮ
Директор
_____ Ш.С.Ирбаиев
16.09.2020 г.

СОГЛАСОВАНО
с председателем профкома
_____ Т.С.Цехоева

ПОЛОЖЕНИЕ
№ 68

с. Серноводское

Об оплате труда работников

Подписано цифровой подписью: МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ "ДОМ ДЕТСКОГО ТЕХНИЧЕСКОГО ТВОРЧЕСТВА СЕРНОВОДСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА"
DN: E=uc_fk@roskazna.ru, S=77 Москва, ИНН ЮЛ=7710568760, ОГРН=1047797019830, STREET="Большой Златоустинский переулок, д. 6, строение 1", L=г. Москва, C=RU, O=Казначейство России, CN=Казначейство России
Причина: Я являюсь автором этого документа
Дата: 16 Январь 2023 г. 15:03:47

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Дом детского технического творчества Серноводского муниципального района» (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.2. Настоящее Положение устанавливает порядок и условия оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Дом детского технического творчества Серноводского муниципального района»
или Учреждение).

1.3. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, а также настоящим Положением.

1.4. Работодатель обязан обеспечить выплату месячной заработной платы работникам, полностью отработавшим за этот период норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), в размере не ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

1.5. Условия оплаты труда, установленные в соответствии с настоящим Положением, включая размеры должностного оклада, выплаты стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовые договоры с работниками.

1.6. Оплата труда руководителя Учреждения, его заместителей, главного бухгалтера и иных работников определяется в соответствии с настоящим Положением.

Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемым им учреждения, и составляет до 2 размеров указанной средней заработной платы.

1.7. К иным работникам Учреждения относятся специалисты, служащие и рабочие, непосредственно занятые в процессе выполнения работ и оказания услуг,

предусмотренных Уставом Учреждения, и состоящие в штатном расписании учреждения, работающие как по основному месту работы, так и по совместительству.

1.8. Должностной оклад (оклад) педагогических работников Учреждениявключает в себя размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечениекнигоиздательской продукцией и периодическими изданиями согласно п. 11 ст. 108 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации

УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВУЧРЕЖДЕНИЯ

2.1. Заработная плата работника Учреждения представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы и состоит из должностного оклада (оклада), и стимулирующих выплат.

2.2. Заработная плата работников Учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая настоящим Положением, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения системы оплаты труда, предусмотренной настоящим Положением, при условии сохранения объема должностных (трудовых) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

2.3. Работники, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных квалификационными требованиями, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии Учреждения, в порядке исключения, могут быть назначены руководителем Учреждения на соответствующие должности так же, как и работники, имеющие специальную подготовку и стаж работы, и им может быть установлен тот же должностной оклад (оклад).

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

1. ФОРМИРОВАНИЕ ФОНДА ОПЛАТЫТРУДА

3.1. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на соответствующий календарный год за счет средств местного бюджета.

Фонд оплаты труда работников Учреждения, занимающих должности по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, состоит из:

базовой части – 70% (должностной оклад, оклад); стимулирующих и компенсационных выплат – 30%.

3.2. Штатное расписание Учреждения утверждается руководителем учреждения по согласованию с Муниципальным управлением «Отдел образования Серноводского муниципального района».

3.3. При формировании фонда оплаты труда в расчет принимаются средние размеры должностных окладов (окладов), установленных в соответствии с настоящим Положением.

3.4. Сложившаяся экономия по фонду оплаты труда направляется на премирование, иные стимулирующие выплаты, оказание единовременной материальной помощи в соответствии с настоящим Положением и локальными нормативными актами Учреждения.

3.5. Средства, поступающие от приносящей доход деятельности Учреждения, могут быть направлены на стимулирующие выплаты и материальную помощь работникам Учреждения.

Порядок и условия распределения средств от приносящей доход деятельности Учреждения, направляемых на стимулирующие выплаты и материальную помощь работникам Учреждения, устанавливаются в соответствии с муниципальными правовыми актами Учредителя, локальными нормативными актами Учреждения.

2. ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РУКОВОДИТЕЛЯ И РАБОТНИКОВУЧРЕЖДЕНИЯ

4.1. Оплата труда работников Учреждения производится на основании трудовых договоров, заключенных между Учреждением и работником Учреждения.

4.2. Оплата труда руководителя Учреждения производится на основании трудовых договоров, заключенных между руководителем Учреждения и Учредителем, уполномоченным на осуществление прав и обязанностей работодателя в отношении руководителя Учреждения.

4.3. Месячная заработная плата руководителя и работников Учреждения, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда и трудовые обязанности, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством.

4.4. Должностные оклады (оклады) руководителя и работников Учреждения устанавливаются в соответствии с занимаемыми должностями, отнесенными к соответствующим профессиональным

квалификационным группам профессий рабочих и должностей служащих, с учетом уровня квалификации, сложности и объема выполняемой работы в соответствии с приложением № 1 к настоящемуПоложению.

4.5. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей и главногобухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4.6. Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемойим учреждения, и составляет до 2 размеров указанной среднейзаработной платы.

4.7. Средняя заработная плата руководителя учреждения не может превышать среднюю заработную плату работников основного персонала за отчетный год более чем в 3раза.

4.8. К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализациикоторых создано учреждение.

Порядок определения оплаты труда педагогических(основных) работников

4.9. Ежемесячная заработная плата работников Учреждения, заним ающи

х
должности
педагога рассчитывается исходя из недельной нормы часов преподавательскойработы поформуле:

ЗП = ДО / N * ФН + КВ + СВ,

где:

ЗП - заработная плата работника[5];

ДО – должностной оклад (оклад) работника без учет ФН – фактическая недельная нагрузка работника, но не более (18-27)часов в неделю; КВ – компенсационные выплаты работнику; СВ – стимулирующие выплаты работнику.

Минимальные размеры должностных окладов, ставок заработнойработникс учреждения, занимающих должности педагогических платы работников (далее, педагогические работники), устанавливаются на основе отнесения,занимаемых ими должностей к четырем квалификационным уровням профессиональнойквалификационной группы педагогических работников, утвержденной приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» приложением № 1 к настоящему Положению.

4.10. Педагогическим работникам устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к минимальным размерам должностных окладов, ставокзаработной платы:

повышающий коэффициент за квалификационную категорию;повышающий коэффициент за почетное звание; персональный повышающий коэффициент.

4.11. Повышающие коэффициенты к минимальным размерам должностных окладов, ставок заработной платы за квалификационную категорию

устанавливаются педагогическим работникам, прошедшим аттестацию, в следующих размерах:
работникам, имеющим высшую квалификационную категорию - 0,3;
работникам, имеющим I квалификационную категорию - 0,2;
Педагогическим работникам, имеющим почетные звания, устанавливаются повышающие коэффициенты к минимальным размерам должностных окладов, ставок заработной платы в следующих размерах:
имеющим почетное звание «Заслуженный», «Почетный» - 0,2;
имеющим почетное звание «Народный» - 0,3.

При работе на условиях неполного рабочего времени выплата за почетно звание работнику

пропорционально уменьшается. При наличии у работника двух основанийповышение

должностных окладов, ставок заработной платы производится по одномуоснованию,

предусматривающему наибольшее повышение в соответствии с настоящим Положением.

3. СТИМУЛИРУЮЩИЕВЫПЛАТЫ

5.1. В целях стимулирования работников к достижению качественных результатов труда, повышения их ответственности и материальной заинтересованности работникам Учреждения производятся стимулирующие выплаты в пределах предусмотренного на соответствующий календарный год фонда оплаты труда Учреждения, формируемого за счет средств местного бюджета Сунженского муниципального района.

5.2. Размеры и условия осуществления стимулирующих выплат работникам Учреждения устанавливаются настоящим Положением и локальными нормативными актами Учреждения в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

Размеры и условия осуществления стимулирующих выплат руководителю Учреждения устанавливаются Положением о стимулирующих выплатах.

5.3. К стимулирующим выплатам относятся:

ежемесячная надбавка за интенсивность и напряженность труда; ежемесячная надбавка за выслугу лет;

ежемесячная надбавка за качество выполняемых работ;

ежемесячная надбавка за участие в мероприятиях районного и республиканского значения;

доплата за ученую степень;

доплата за почетное звание;

единовременная премия;

премия за определенный период (первый квартал, первое полугодие, девять месяцев, год).

5.4. Ежемесячная надбавка за интенсивность и напряженность труда устанавливается в целях материального стимулирования работников Учреждения.

Работникам учреждения ежемесячная надбавка за интенсивность и напряженность труда устанавливается приказом руководителя учреждения в соответствии с критериями, определенными приложением 4 к настоящему положению с нового календарного года по результатам работы за предыдущий календарный год.

Для вновь принятых на работу сотрудников учреждения ежемесячная надбавка за интенсивность и напряженность труда устанавливается приказом руководителя учреждения в соответствии с критериями, определенными приложением 4 к настоящему положению, заполненным непосредственным руководителем работника не позднее 1 числа месяца, следующим за месяцем заключения трудового договора с работником.

Ежемесячная надбавка за интенсивность и напряженность труда устанавливается сроком не более чем на один календарный год и выплачивается с даты, установленной приказом.

Размер ежемесячной надбавки за интенсивность и напряженность труда устанавливается в процентном отношении к должностному окладу (окладу) и не может превышать 50%.

В течение календарного года размер ежемесячной надбавки за интенсивность и напряженность труда работникам Учреждения может быть увеличен (снижен) или ее выплата прекращена полностью в зависимости от изменения показателей и условий работы в порядке, установленном трудовым законодательством. Ежемесячная надбавка за интенсивность и напряженность труда выплачивается одновременно с должностным окладом (окладом) в порядке, установленном действующим законодательством.

5.5. Ежемесячная надбавка за выслугу лет работникам Учреждения устанавливается в зависимости от общего количества лет, проработанных работником в образовательных учреждениях, независимо от организационно-правовых форм и форм собственности.

Ежемесячная надбавка за выслугу лет работникам Учреждения устанавливается в процентном отношении к должностному окладу (окладу) в следующих размерах:

стаж работы от 1 до 5 лет - 5%;
стаж работы от 5 до 10 лет - 10%; стаж работы от 10 до 15 лет - 15 %; стаж работы свыше 15 лет – 20%.

Ежемесячная надбавка за выслугу лет работникам Учреждения устанавливается приказом руководителя Учреждения.

Право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет имеют работники Учреждения, в том числе принятые на работу по совместительству, занимающие должности согласно штатному расписанию, утвержденному руководителем Учреждения.

Ежемесячная надбавка за выслугу лет выплачивается работникам Учреждения с момента возникновения права на начисление этой надбавки. При исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы ежемесячная надбавка за выслугу лет начисляется на должностной оклад (оклад) по основной работе.

Основным документом для определения выслуги лет, дающим право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка.

Право на изменение размера надбавки возникает со дня наступления события или предоставления документов, подтверждающих право на установление ежемесячной надбавки за выслугу лет.

5.6. Размер и условия выплаты ежемесячной надбавки работникам Учреждения за качество выполняемых работ устанавливаются руководителем Учреждения самостоятельно в зависимости от степени достижения показателей эффективности и результативности деятельности работников Учреждения.

Работникам учреждения ежемесячная надбавка за качество

выполняемых работ устанавливается приказом руководителя учреждения в соответствии с критериями, определенными приложением 5 к настоящему положению с нового календарного года по результатам работы за предыдущий календарный год.

Для вновь принятых на работу сотрудников учреждения ежемесячная надбавка за качество выполняемых работ устанавливается приказом руководителя учреждения в соответствии с критериями, определенными приложением 5 к настоящему положению, заполненным непосредственным руководителем работника не позднее 1 числа месяца, следующим за месяцем заключения трудового договора с работником.

Ежемесячная надбавка за качество выполняемых работ устанавливается сроком не более чем на один календарный год и выплачивается с даты, установленной приказом.

Размер ежемесячной надбавки за качество выполняемых работ устанавливается в процентном соотношении к должностному окладу (окладу) и не может превышать 100%.

5.7. Работникам Учреждения, имеющим ученую степень по профилю работы, устанавливается доплата за ученую степень:

за ученую степень доктора наук – 20% должностного оклада; за ученую степень кандидата наук – 10% должностного оклада.

Доплата за ученую степень производится только по основной работе.

5.8. Работникам Учреждения, имеющим почетное звание по профилю работы, устанавливается доплата за почетное звание в размерах согласно приложению № 3 к настоящему Положению. При наличии у работника учреждения двух или более почетных званий указанная доплата устанавливается на основании одного из них. Доплата за почетное звание производится только по основной работе.

5.9. Премия – это стимулирующая выплата, направленная на усиление материальной заинтересованности и повышение ответственности работников Учреждения за выполнение уставных задач, своевременное и качественное выполнение ими своих трудовых обязанностей.

Премирование работников Учреждения осуществляется при наличии средств в пределах выделенных ассигнований за счет экономии фонда заработной платы и производится на основании **приказа руководителя Учреждения**.

5.10. Единовременное (разовое) премирование может осуществляться в отношении работников Учреждения:

- за выполнение особо важных и срочных работ;
- при награждении почетными грамотами и благодарственными письмами министерства образования.

Единовременные премии работникам Учреждения предельными размерами не ограничиваются.

Решение о выплате единовременной премии и ее размере принимается руководителем Учреждения в форме приказа.

5.11. Премии за определенный период (первый квартал, первое полугодие, девять месяцев, год) устанавливаются в целях поощрения работников Учреждения за результаты труда.

Премирование за определенный период (первый квартал, первое полугодие, девять месяцев, год) осуществляется на основе индивидуальной оценки администрацией МБУ ДО «ДДТТ Серноводского муниципального района» труда работника и его личного вклада в обеспечение выполнения Учреждением уставных задач и договорных обязательств.

Премии за определенный период (первый квартал, первое полугодие, девять месяцев, год) начисляются в процентном отношении к должностному окладу (окладу) без учета доплат и надбавок или в фиксированной сумме,

максимальными размерами не ограничиваются.

Решение о премировании за определенный период (первый квартал, первое полугодие, девять месяцев, год) и ее размере принимается руководителем Учреждения в форме приказа.

Работникам Учреждения, не полностью отработавшим период, за который начисляется премия, премия по итогам работы начисляется пропорционально отработанному времени.

Премия по итогам работы за год выплачивается в конце текущего финансового

6.КОМПЕНСАЦИОННЫЕВЫПЛАТЫ

6.1.Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам учреждения
при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год.

6.2. Работникам Учреждения в связи с исполнением трудовыхобязанностей, в том
числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, производятся следующиекомпенсационные выплаты:
доплата за расширение зон обслуживания;
доплата за совмещение профессий (должностей); доплата за увеличение объема работы;
доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника
от работы, определенной трудовым договором; 6.3.Условия назначения компенсационных выплат работникам
Учреждения
устанавливаются настоящим Положением, локальными нормативными актами учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными
правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.4. Выплаты компенсационного характера начисляются на должностной оклад(оклад) работника Учреждения без учета доплат, надбавок, премий.

6.5. Доплата за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без
освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работникув случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы определенной трудовым договором.
Доплаты за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника, устанавливаются в размере:

Виды работ	Доплата в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы
За заведование учебными мастерскими	35

Учителям, преподавателям, другим работникам за обслуживание вычислительной техники *	15
За руководство метод объединениями, предметными, цикловыми комиссиями	15
Руководителю кружка по духовно-нравственному и правовому воспитанию работников	20

6.6. Компенсационные выплаты производятся как по основному месту работы, так и при совмещении должностей, расширении зоны обслуживания и совместительстве.

6.7. Компенсационные выплаты не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к заработнойплаты.

6.8. Размеры доплат за расширение зон обслуживания, за совмещениепрофессий (должностей), за увеличение объема работ, за исполнение обязанностейвременно отсутствующего работника без освобождения от работы, определеннойтрудовым договором, устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статьи 60.2, 151 Трудового кодекса РоссийскойФедерации).

6.9. Размер часовой ставки при расчете доплат, указанных в пунктах 6.4,настоящего Положения, рассчитывается путем деления должностного оклада (оклада) насреднемесячную норму рабочего времени. Среднемесячная норма рабочего времени определяетсяпутем деления нормы рабочего времени по производственному календарю на 12(количество месяцев).

7ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫТРУДА

7.1. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения устанавливаются на **10 - 30** процентов нижедолжностного оклада руководителя Учреждения.

7.2. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя Учреждения и средней заработной платы работников Учреждения, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения ирассчитываемых за календарный год (далее – предельный уровень), устанавливается вкратности 4. Средняя заработная плата работников Учреждения в целях определения предельного уровня рассчитывается путем деления фонда начисленнойзаработной платы работников списочного состава Учреждения (за исключением руководителя Учреждения) за календарный год на среднесписочную численностьработников Учреждения (за исключением руководителя Учреждения) и на двенадцать. Вфонде начисленной за календарный год заработной платы работников списочного состава Учреждения и в фонде начисленной за календарный год заработной платыруководителя Учреждения не учитываются выплаты социального характера и иныевыплаты, не относящиеся к оплате труда (материальная помощь, денежная компенсация за использованный отпуск, компенсация работнику материальных затрат заиспользование личного автомобиля в служебных целях, командировочные расходы, проезда, обучения, коммунальных услуг, отдыха и другие).

8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

8.1Руководитель учреждения несет ответственность за нарушение оплатытруда в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и инымифедеральными законами.

8.2. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и/или внебюджетных) финансовых средств руководитель учреждения вправеприостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в порядке, установленном статьей 74 Трудового кодекса Российской Федерации.

Приложение № 1

1. Должностные оклады руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтераУчреждения

Наименование должности	Размер должностного оклада (оклада), рублей в месяц
Директор	31350
Заместитель директора	25080
Главный бухгалтер	25080

2. Должностные оклады (оклады) работниковУчреждения по должностям, относящимся к профессиональным квалификационным группам должностей работников образования по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников

Минимальные размеры должностных окладов, ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам должностей педагогических работников

Квалификационный уровень	Должности педагогических работников, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер должностного оклада, ставки заработной платы(рублей)
1 квалификационный уровень	Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	8380
2 квалификационный уровень	Инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	9095
3 квалификационный уровень	Воспитатель;методист;педагог-психолог;старший инструктор-	

	методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель; мастер	9095

	производственного обучения	
4 квалификационный уровень	Преподаватель*; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор; педагог-библиотекарь; учитель-дефектолог; учитель-логопед; учитель	9400

Квалификационный уровень	Наименование должности	Квалификационная категория отсутствует	Первая квалификационная категория 20% к окладу	Высшая квалификационная категория 30% к окладу
1	педагог	9095	10914	11824
2	методист	9095	10914	11824

Квалификационный уровень	Наименование профессии	Диапазон размеров должностных окладов (окладов), рубл
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»		
1	Сторож, уборщик служебных помещений;	4320

Должн

остные оклады (оклады)работников
Учреждения по профессиональным
квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих

Приложение № 2

Размеры доплат за почетное звание работникам Учреждения

Наименование почетного звания	Размер доплаты, в процентах к должностному окладу (окладу)
Почетное звание «Почетный работник общего образования Российской Федерации».Иные государственные награды и почетные звания Российской Федерации, присвоенные в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 30.12.1995 № 1341 «Об установлении почетных званий Российской Федерации, утверждении положений о почетных званиях и описания нагрудного знака к почетным званиям Российской Федерации»	20

Приложение № 3

Критерии оценки интенсивности и напряженности труда в Учреждении

№ п/п	Критерии	Максимальный % от должностного оклада по критериям	% от должностного оклада по критериям
1	2	3	4
1.	Компетентность, ответственнос ть, инициативность ,исполнительность	20	
2.	Профессиональный и творческий подход к выполняемому объему работ	15	
3.	Интенсивность выполняемого объема работы	15	
ИТОГО		50	