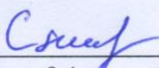


Согласовано
Председатель выборного органа
первичной профсоюзной
организации МБУ ДО
«ЦДО «Компас» г.о. Самара

 Л.В. Смирнова
«04» октября 2021 г.

Утверждаю
Директор МБУ ДО
«ЦДО «Компас» г.о. Самара



Л.Ф. Баранова
«04» октября 2021 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Центр дополнительного образования «Компас»
городского округа Самара

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение определяет порядок оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр дополнительного образования «Компас» городского округа Самара (далее – учреждение).

1.2. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 № 431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки» (с дополнениями и изменениями), постановлением Администрации городского округа Самара от 11.09.2013 № 1122 «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования детей городского округа Самара в сфере образования» (с дополнениями и изменениями), приказом министерства образования и науки Самарской области № 412-од от 31.08.2021 «Об оценке результативности и качества работы (эффективности труда) работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области, и о признании утратившими силу отдельных приказов министерства образования и науки Самарской области».

1.3. Фонд оплаты труда работников учреждения состоит из базовой части и стимулирующей части.

1.3.1. В состав Базовой части фонда оплаты труда включается оплата труда работников учреждения по штатному расписанию, исходя из должностных окладов (окладов) и компенсационных выплат.

Базовая часть фонда оплаты труда работников учреждений дополнительного образования определяется по формуле:

$БЧф = ФОТ \times БЧд$, где:

БЧф - базовая часть фонда оплаты труда работников учреждений дополнительного образования;

ФОТ - фонд оплаты труда работников учреждений дополнительного образования;

БЧд - доля базовой части в фонде оплаты труда работников учреждений дополнительного образования от 44% до 58%.

1.3.2. В состав Стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения включаются надбавки и доплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты, направленные на стимулирование работника к достижению качественного результата труда, а также поощрение за выполненную работу.

Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников учреждений дополнительного образования определяется по формуле:

$СЧф = ФОТ \times СЧд$, где:

СЧф - стимулирующая часть фонда оплаты труда работников учреждений дополнительного образования;

ФОТ - фонд оплаты труда работников учреждений дополнительного образования;

СЧд - доля стимулирующей части в фонде оплаты труда работников учреждений дополнительного образования от 42% до 56%.

1.4. Заработная плата работника учреждения представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационных и стимулирующих выплат (статья 129 Трудового кодекса Российской Федерации).

1.5. К выплатам компенсационного характера относятся:

доплаты за работу с вредными условиями труда;

доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

доплата за сверхурочную работу;

доплата за совмещение профессий (должностей);

доплата за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы;

доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

доплаты педагогическим работникам за заведование элементами инфраструктуры (учебными кабинетами, мастерскими и т.д.), консультации и дополнительные занятия с обучающимися и другие доплаты за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работников;

доплата за выполнение работ различной квалификации.

1.6. К выплатам стимулирующего характера относятся:

надбавка за интенсивность и напряженность работы;

премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год);

ежемесячная надбавка за стаж работы (выслугу лет);

надбавка педагогическим работникам, педагогический стаж которых составляет менее двух лет, при условии выполнения нормы рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы);

надбавка за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования.

единовременная премия;

ежемесячная денежная выплата молодому педагогическому работнику.

1.7. Должностные оклады (оклады) работников учреждения устанавливаются Правительством Самарской области в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей работников и профессий рабочих, постановлением Администрации городского округа Самара.

1.8. Размеры и сроки увеличения должностных окладов (окладов) работников учреждения устанавливаются Правительством Самарской области, постановлением Администрации городского округа Самара.

1.9. Месячная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

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

1.11. Месячная заработная плата работников, работающих в режиме неполного рабочего времени или по совместительству не может быть ниже части минимального размера оплаты труда, установленного законом, исчисленной пропорционально отработанному времени.

1.12. Заработная плата работника учреждения предельным размером не ограничивается.

1.13. Итоговая суммарная зарплата педагогического работника Центра (основная часть + стимулирующая часть) исчисляется из его тарификационной нагрузки и реально отработанного времени, принимая за 100 процентов 1 ставку (педагог дополнительного образования - 18 часов в неделю; педагог-организатор, методист - 36 часов в неделю).

1.14. Работникам учреждения может быть выплачена материальная помощь в порядке, определяемом настоящим Положением.

1.15. Экономия фонда оплаты труда, сложившаяся на конец периода (месяц, квартал, полугодие, год) может быть направлена на премирование работников, выплату материальной помощи и другие выплаты, предусмотренные настоящим Положением.

1.16. На выплату компенсационных и стимулирующих доплат и надбавок, а также материальной помощи могут направляться средства от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

2. Условия оплаты труда директора, заместителей директора учреждения, главного бухгалтера

2.1. Должностной оклад директора учреждением определяется трудовым договором. Размер должностного оклада устанавливается работодателем.

2.2. Должностной оклад заместителя директора и главного бухгалтера устанавливается штатным расписанием учреждения, утвержденным приказом директора учреждения.

2.3. С учетом условий труда директору учреждения, заместителю директора и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

2.4. Стимулирующие выплаты заместителю директора и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются в соответствии с разделом 4 настоящего Положения.

Конкретный размер выплат стимулирующего характера директору учреждения устанавливается приказом Департамента образования. Основанием для осуществления выплат стимулирующего характера директору учреждения является приказ Департамента образования.

3. Выплаты компенсационного характера

3.1. Работникам учреждения производятся выплаты компенсационного характера в связи с исполнением ими своих должностных (трудовых) обязанностей в условиях, отклоняющихся от нормальных.

3.1.1. Перечень должностей (профессий) работников учреждения, работа в которых дает право на установление доплат к должностному окладу (окладу) за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается по результатам специальной оценки условий труда (3 класс – вредные условия труда, 4 класс – опасные условия труда) в размере не менее 4 процентов должностного оклада (оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда (1 класс – оптимальные условия труда, 2 класс – допустимые условия труда) доплаты работникам не устанавливаются.

3.1.3. При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

3.1.4. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полнотарном размере, за последующие часы – в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.1.5. Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере (статья 152 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.1.6. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в размере одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада (оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада (оклада), если работа проводилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада (оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада (оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

По желанию работника, 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.

3.1.7. Работникам учреждения устанавливаются доплаты к должностным окладам (окладам) за совмещение должностей (профессий), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работ, а также за выполнение наряду со своей работой, предусмотренной трудовым договором, обязанностей временно отсутствующего работника (статья 60.2. Трудового кодекса Российской Федерации).

Размеры доплат устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статья 151 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.2. Размер часовой ставки при расчете доплаты за сверхурочную работу и работу в выходные и нерабочие праздничные дни определяется путем деления должностного оклада (оклада) по занимаемой должности (профессии) на среднемесячную норму рабочего времени в соответствующем году.

3.3. Выплаты компенсационного характера начисляются на должностной оклад (оклад) работника без учета других доплат и надбавок.

4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. Порядок и условия выплаты ежемесячной надбавки за интенсивность и напряженность работы

4.1.1. Ежемесячная надбавка за интенсивность и напряженность работы устанавливается в целях материального стимулирования работников учреждения.

Для установления ежемесячной надбавки за интенсивность и напряженность работы используются следующие показатели:

а) для всех работников:

интенсивность и напряженность работы, связанной со спецификой контингента и большим разнообразием развивающих программ;

выполнение работы высокой напряженности и интенсивности (большой объем работ, сложность работ, повышенное требование к качеству работ, систематическое выполнение срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания);

высокое профессиональное мастерство;

б) для руководящего состава кроме показателей, установленных подпунктом «а»:

разработка и реализация инициативных управленческих решений;

сложность и важность выполняемой работы;

степень ответственности при выполнении поставленных задач;

организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения.

4.1.2. Надбавка за интенсивность и напряженность работы работникам учреждения устанавливается приказом директора учреждения сроком не более чем на один календарный год с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами. Размер надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (окладу).

4.1.3. Надбавка за интенсивность и напряженность, установленная в процентах, начисляется на должностной оклад (оклад) работника без учета других доплат и надбавок.

4.2. Порядок выплаты премии по результатам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год)

4.2.1. Премирование работников учреждения по результатам работы производится в целях усиления их материальной заинтересованности в повышении качества выполняемых задач, уровня ответственности за порученную работу, а также в своевременном и добросовестном исполнении своих должностных обязанностей.

4.2.2. Премирование работников производится по результатам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) и зависит от выполнения каче-

ственных и количественных показателей труда работников Учреждения в соответствии с Приложениями № 1, 2, 3 к настоящему Положению.

4.2.3. Размер премий устанавливается в баллах.

Размер премии работника по бальной системе определяется по формуле:

$$\text{Премииальные выплаты работника} = \frac{\text{Премииальный фонд в рублях}}{\text{Сумма баллов всех участников}} \times \frac{\text{Количество баллов работника}}{\text{Количество баллов}}$$

Педагогические работники (педагоги дополнительного образования, педагоги-организаторы, методисты) представляют экспертной группе заполненные таблицы Критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагогического работника (далее Критерии эффективности труда) с подтверждающими документами (портфолио) за указанный период (шесть календарных месяцев). Вновь принятый работник представляет экспертной группе заполненные Критерии эффективности труда с подтверждающими документами (портфолио), начиная с пятого месяца с даты приема на работу, ежемесячно в течение отчетного периода до его окончания.

4.2.4. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам учреждения устанавливаются на следующие периоды: с 1 октября до 31 марта включительно, с 1 апреля до 30 сентября включительно.

4.2.5. Экспертная группа избирается Общим собранием трудового коллектива и утверждается приказом директора учреждения.

4.2.6. Педагогические работники представляют заполненные Критерии эффективности труда с подтверждающими документами (портфолио) за отчетный период в экспертную группу не позднее 20 апреля и 20 октября текущего года.

Экспертная группа до 28 числа текущего месяца после получения информации рассматривает аналитическую информацию о показателях деятельности работников. Выплаты стимулирующие в размере количества баллов педагогическим работникам устанавливаются постоянно на срок до шести календарных месяцев.

Приказ директора учреждения об установлении стимулирующих выплат издается не позднее 29 числа текущего месяца.

4.2.7. Объем стимулирующих выплат педагогическим работникам учреждения устанавливается в пределах не более 65% от общего объема стимулирующих выплат.

4.2.8. Размер стимулирующих выплат педагогическим работникам учреждения определяется по формуле:

$$СЧ_{пр} = Сб * Кб, \text{ где}$$

СЧ_{пр} - размер стимулирующей части педагогического работника,

Сб - размер стоимости одного балла,

Кб - количество баллов, набранных работником по результатам экспертной оценки.

4.2.9. Размер стоимости одного балла педагогического работника рассчитывается по формуле:

$Сбпр = ОСЧпр : ОКб$, где

ОСЧпр - объем стимулирующих выплат всем педагогическим работникам,

ОКб - общее количество баллов педагогических работников по результатам работы комиссии.

4.2.10. Выполнение дополнительных административно-технических обязанностей работниками сверх основной работы (ведение кадрового делопроизводства, официального сайта и социальных сетей, организация работ по обеспечению безопасности участников образовательного процесса, проведение закупочных процедур и исполнение обязанностей контрактного управляющего, срочные медиаторские работы, повышенный объем срочных ремонтно-хозяйственных работ) оценивается баллами в размере от 10 до 50 баллов в зависимости от вида работ (приложение № 4).

4.2.11. Стимулирующие выплаты другим категориям работников учреждения производятся по решению директора учреждения в пределах не менее 35% от общего объема стимулирующих выплат, а также из средств от внебюджетной деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

- заместителям директора, главному бухгалтеру, заведующему хозяйством и иным работникам, подчиненным директору непосредственно;

- иным работникам, подчиненным заместителям директора, главному бухгалтеру, заведующему хозяйством по представлению заместителя директора, главного бухгалтера, заведующего хозяйством.

4.2.12. Оценка труда данных категорий работников определяется на основании соответствующих критериев для расчета выплат стимулирующей части оплаты труда (Приложение № 3).

4.2.13. Директор учреждения рассматривает представленные материалы в течение пяти рабочих дней с момента их представления, и издает приказ о назначении стимулирующих выплат на соответствующий срок.

4.2.14. Конкретный размер стимулирующих выплат по результатам и качеству труда для данных категорий работников может определяться как в процентном отношении к окладу, так и в абсолютном размере.

4.2.15. Стимулирующие выплаты работающим вновь принятым административно-техническим работникам учреждения устанавливаются и выплачиваются ежемесячно.

4.3.4. Размер премии по результатам работы за период может быть снижен или премия может быть не начислена в случаях:

невыполнения показателей премирования;

наличие случаев травматизма обучающихся (воспитанников) на занятиях, во время которых ответственность за жизнь и здоровье обучающихся (воспитанников) была возложена на данного работника;

несоблюдения установленного срока выполнения поручений руководства или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, некачественного их выполнения при отсутствии уважительных причин;

низкой результативности работы;

применения к работнику дисциплинарного взыскания;

нарушения правил внутреннего трудового распорядка учреждения;

нарушения работником норм охраны труда и противопожарной защиты;

невыполнения приказов, распоряжений директора учреждения и уполномоченных должностных лиц.

4.3.5. Премирование осуществляется по приказу директора учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

4.3.6. Работникам, отработавшим неполный период, премия за период начисляется пропорционально отработанному времени и объему выполненных работ.

4.3.7. Максимальным размером премия по итогам работы за период не ограничена.

4.3.8. Объем стимулирующих выплат устанавливается в пределах 80% от стимулирующего фонда оплаты труда учреждения.

4.3.9. Условиями для назначения стимулирующих выплат в соответствии с критериями эффективности труда и формализованными качественными и количественными показателями, позволяющими оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагогических работников учреждения, являются:

стаж работы в должности не менее 4 месяцев;

отсутствие случаев травматизма во время образовательного процесса, когда ответственность за жизнь и здоровье обучающихся или воспитанников была возложена на данного работника;

отсутствие дисциплинарных взысканий.

4.4. Порядок выплаты единовременной премии

4.4.1. Единовременные премии выплачиваются:

за выполнение особо важных и ответственных поручений и сложных работ (устранение последствий аварий, срочность и большой объем работ, за качественную организацию различных мероприятий научно-методического, социокультурного и другого характера, а также выставок, семинаров, конференций, фестивалей, конкурсов, смотров);

в связи с профессиональным праздником - Днем учителя;

в связи с празднованием - Дня защитника Отечества, Международного женского дня – 8 марта) и другими;

в связи с награждением почетной грамотой, объявлением благодарности;

в связи с юбилейными датами (50 лет, 55 лет, 60 лет, 65 лет, 70 лет со дня рождения).

4.4.2. Единовременная премия устанавливается работникам приказом директора учреждения.

4.4.3. Премия начисляется на должностной оклад (оклад) без учета доплат и надбавок и максимальным размером не ограничивается.

4.4.4. На выплату премии направляются средства, полученные в результате экономии фонда оплаты труда.

4.4.5. Объем единовременных стимулирующих выплат (премий) работникам учреждения устанавливается в пределах 20% от общего объема фонда стимулирования учреждения, а также они могут устанавливаться за счет фонда экономии оплаты труда, фонда внебюджетной деятельности учреждения.

4.5. Порядок и условия выплаты ежемесячной надбавки за стаж работы (выслугу лет)

4.5.1. Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам учреждения в следующих размерах:

при стаже работы от 3 лет до 5 лет – в размере 10 процентов должностного оклада (оклада);

при стаже работы от 5 до 10 лет – в размере 15 процентов должностного оклада (оклада);

при стаже работы свыше 10 лет – в размере 20 процентов должностного оклада (оклада).

4.5.2. В стаж работы, дающий право на установление и выплату надбавки за стаж работы (выслугу лет), включается время работы, как по основной работе, так и работе по совместительству, в других образовательных учреждениях.

4.5.3. Для определения размера надбавки за стаж работы (выслугу лет) время работы, указанное в пункте 4.5.2. настоящего Положения, суммируется.

4.5.4. Основным документом для определения стажа работы, в соответствии с которым устанавливается размер надбавки, является трудовая книжка. Для подтверждения стажа работы могут быть представлены и другие документы.

4.5.5. Право на изменение размера надбавки возникает со дня наступления события либо со дня предоставления соответствующих документов.

4.5.6. Педагогическим работникам, не имеющим стажа работы трех лет, выплачивается надбавка в размере 500 рублей за полностью отработанное рабочее время.

4.5.7. Педагогическим работникам, отработавшим неполный период, надбавка начисляется пропорционально фактически отработанному времени.

4.6. Порядок и условия выплаты надбавки за ученую степень, почетное звание

4.6.1. Надбавка за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования.

за ученую степень доктора наук - в размере 20 процентов должностного оклада;

за ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации или Самарской области, полученный за достижения в сфере образования - размере 10 процентов должностного оклада (оклада).

При наличии у работника ученой степени надбавка выплачивается по основному месту работы.

При наличии у работника двух и более почетных званий, указанная надбавка устанавливается на основании одного из них.

Выплата надбавки работникам, имеющим почетные звания, производится только по основной работе.

При наличии у работника ученой степени и почетного звания надбавки устанавливаются по каждому из этих оснований.

4.6.2. При наступлении у работника права на установление надбавки при присуждении ученой степени или присвоении почетного звания выплата надбавки производится в соответствии с приказом по учреждению в следующие сроки:

при присуждении ученой степени доктора наук – с даты принятия Высшей аттестационной комиссией решения о присуждении ученой степени доктора наук;

при присуждении ученой степени кандидата наук – с даты принятия Высшей аттестационной комиссией решения о выдаче диплома кандидата наук;

при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания.

4.7. Порядок и условия выплаты ежемесячной денежной выплаты молодому педагогическому работнику

4.7.1. Ежемесячная денежная выплата в размере 5000 рублей производится молодому, в возрасте не старше 30 лет, педагогическому работнику, принятому на работу по трудовому договору по педагогической специальности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, утвержденной приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп долж-

ностей работников образования», в данное учреждение, являющееся для него основным местом работы, в течение года после окончания им высшего или среднего специального учебного заведения по направлению подготовки «Образование и педагогика» или в области, соответствующей преподаваемому предмету.

Ежемесячная денежная выплата производится педагогическому работнику при условии выполнения им нормы рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), определенной Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601.

4.7.2. Ежемесячная денежная выплата производится педагогическому работнику со дня принятия его на работу в учреждение до истечения трех лет со дня его принятия впервые на работу по педагогической специальности.

Педагогическому работнику, соответствующему установленным в пункте 4.7.1. настоящего Положения требованиям и принятым в учреждение до вступления в силу постановления Правительства Самарской области от 04.06.2013 г. № 239 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области», денежная выплата производится со дня вступления в силу вышеуказанного постановления до истечения трех лет со дня принятия его впервые на работу по педагогической специальности.

В случае перехода педагогического работника, соответствующего установленным в пункте 4.7.1. настоящего Положения требованиям, на работу по трудовому договору по педагогической специальности в другое государственное образовательное учреждение или муниципальное общеобразовательное учреждение ежемесячная денежная выплата ему сохраняется.

В случае перехода молодого, в возрасте до 30 лет, работника, принятого на работу в образовательную организацию в течение года после окончания им высшего или среднего специального учебного заведения по трудовому договору по педагогической специальности и имеющего стаж педагогической работы менее трех лет, из образовательной организации не являющейся государственным образовательным учреждением или муниципальным общеобразовательным учреждением, на работу по трудовому договору по педагогической специальности в данное учреждение осуществление денежной выплаты педагогическому работнику производится со дня принятия на работу в данное учреждение до истечения трех лет со дня принятия его впервые на работу по педагогической специальности.

4.7.3. При исчислении срока, указанного в абзаце первом пункта 4.7.1. абзацах первом и втором пункта 4.7.2. настоящего Положения, не засчитывается время нахождения педагогического работника в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, время прохождения педагогическим работником военной службы по призыву, время обучения по очной форме в аспирантуре по программе подготовки научно-педагогических кадров.

5. Другие вопросы оплаты труда

5.1. Работникам учреждения, заработная плата которых ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, устанавливаются выплаты в абсолютном размере с учетом дифференциации оплаты труда по должностям служащих и профессиям рабочих.

5.2. Размер выплат может меняться в зависимости от изменения условий труда работника учреждения.

5.3. Указанные выплаты обеспечиваются заведующим учреждением за счет средств бюджета, направленных учреждением на оплату труда.

5.4. Выплаты работникам учреждения, заработная плата которых ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, учитываются при расчете среднего заработка.

6. Порядок и условия выплаты материальной помощи

6.1. Работникам учреждения может быть выплачена материальная помощь в следующих случаях:

длительное заболевание работника;
необходимость дорогостоящего лечения;
утрата в крупных размерах имущества в результате пожара, землетрясения, наводнения, кражи, факт которой установлен правоохранительными органами и других форс-мажорных обстоятельств;
произошедший несчастный случай, повлекший стойкую утрату трудоспособности;
тяжелая болезнь или смерть работника;
смерть близких родственников (супруга, детей, родителей) - в размере 3000 рублей.

6.2. Основанием для рассмотрения вопроса о предоставлении работнику материальной помощи является его заявление при предъявлении соответствующих документов.

В случае смерти работника материальная помощь выплачивается членам его семьи по их заявлению при предъявлении соответствующих документов.

6.3. Решение о выплате материальной помощи и ее размере принимается директором учреждения (кроме случаев, установленных пунктом 6.1. настоящего Положения, где указан конкретный размер материальной помощи).

6.4. На выплату материальной помощи направляются средства, полученные в результате экономии фонда оплаты труда учреждения.

6.5. При расчете среднего заработка материальная помощь не учитывается.

**Критерии эффективности труда
и формализованные качественные и количественные показатели,
позволяющие оценить результативность и качество работы
(эффективность труда)
педагога дополнительного образования, педагога-организатора
МБУ ДО «ЦДО «Компас» г.о. Самара
за период _____**

(Ф.И.О. работника)

№	Критерии	Показатели	Кол-во баллов	Само оценка	Экспертная оценка
1. Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг					
1.1	Сохранность контингента обучающихся в возрасте 5-18 лет в объединении дополнительного образования от первоначального набора в объединение дополнительного образования за отчетный период	Сохранность контингента обучающихся: 70%-74% - 1 балл 75%-79% - 2 балла 80% и более – 3 балла	1-3		
1.2	Организация работы с обучающимися, стоящими на различных видах учета, в том числе профилактическом учете, за отчетный период	Организация работы с подростками 13-18 лет, с детьми-инвалидами, с детьми девиантного поведения, «трудными» подростками: до 20% - 1 балл до 50% - 3 балла более 50% - 5 баллов	1-5		
		Численность обучающихся в возрасте от 5-18 лет на одного педагогического работника: 60-90 обучающихся - 3 балла 90-120 обучающихся - 4 балла свыше 120 обучающихся -5 баллов	3-5		
1.3	Соответствие дополнительной общеобразовательной программы, разработанной педагогом дополнительного образования, современным требованиям Целевой модели развития региональных систем дополнительного образования детей	модульная дополнительная общеобразовательная программа – 1 балл разноуровневая дополнительная общеобразовательная программа – 1 балл дополнительная общеобразовательная программа, реализуемая в сетевой форме – 1 балл дополнительная общеобразовательная программа, реализуемая в дистанционном формате (или с применением дистанционных технологий) – 1 балл дополнительная общеобразовательная программа, включающая элементы наставничества – 1 балл (при разработке педагогом нескольких программ, баллы начисляются за каждую программу)	1-5		
1.4	Реализация педагогом дополнительного образования адаптированных дополнительных образовательных программ для обучающихся с ОВЗ	За каждую адаптированную программу – 2 балла	(баллы суммируются, но не более 4 баллов)		
1.5	Доля позитивных отзывов обучающихся объединения дополнительного образования и их родителей (законных представителей) о качестве организации образовательного про-	- на сайте образовательной организации - на сайте «Навигатор дополнительного образования детей Самарской области» 70% - 79% - 1 балл 80% и более – 2 балла	1-2		

	цесса на сайте ОО, сайте «Навигатор дополнительного образования детей Самарской области», от общего количества отзывов обучающихся объединения дополнительного образования и их родителей (законных представителей)				
1.6	Результативность подготовки обучающихся к получению спортивных разрядов, спортивных званий, награждению знаками «Юный турист» за отчетный период (при наличии соответствующего НПА) (баллы могут суммироваться)	<p>третий юношеский спортивный разряд – 1 балл второй юношеский спортивный разряд – 2 балла первый юношеский спортивный разряд – 3 балла</p> <p>третий спортивный разряд (третий юношеский разряд для игровых видов спорта) – 2 балла второй спортивный разряд (второй юношеский разряд для игровых видов спорта) – 3 балла первый спортивный разряд (первый юношеский разряд для игровых видов спорта) – 4 балла</p> <p>КМС – 3 балла МС – 4 балла МСМК – 5 баллов</p> <p>знак «Юный турист Самарской области» - 1 балл знак «Юный турист России» 3 степени – 1 балл знак «Юный турист России» 2 степени – 2 балла знак «Юный турист России» 1 степени – 3 балла (баллы могут суммироваться за каждого ребенка)</p>	(баллы могут суммироваться, но не более 10 баллов)		
2. Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения					
2.1	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в мероприятиях (конкурсах, соревнованиях, фестивалях, конференциях, олимпиадах и другое), в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования	<p>Муниципальный (районный, городской) уровень 1-50 % - 1 балл 51-80 % - 2 балла 81-100 % - 3 балла</p> <p>Региональный, межрегиональный уровень 1-50 % - 2 балла 51-80 % - 3 балла 81-100 % - 4 балла</p> <p>Федеральный уровень 1-50 % - 3 балла 51-80 % - 4 балла 81-100 % - 5 баллов</p> <p>Международный уровень 1-50 % - 4 балла 51-80 % - 5 баллов 81-100 % - 6 баллов</p> <p>Все ПЛАТНЫЕ дистанционные конкурсы – 2 балла</p>	(баллы могут суммироваться, но не более 15 баллов)		
2.2	Доля обучающихся объединения дополнительного образования – победителей и призёров мероприятий (конкурсах, соревнованиях, фестивалях, конференциях, олимпиадах и другое), в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования, принявшие участие в мероприятиях на уровне: ОО; муниципалитета, образовательного округа; региона РФ, международном (баллы могут суммироваться)	<p>до 5% обучающихся: районный, городской уровень – 1 балл региональный, межрегиональный уровень – 2 балла федеральный уровень – 3 балла международный уровень – 4 балла</p> <p>5%- 10% обучающихся: районный уровень - 1 балл городской уровень – 2 балла региональный, межрегиональный уровень – 3 балла федеральный уровень – 4 балла международный уровень – 5 баллов</p> <p>10% - 15 % обучающихся: районный уровень - 2 балла городской уровень – 3 балла региональный, межрегиональный уровень – 4 балла федеральный уровень – 5 баллов международный уровень – 6 баллов</p> <p>свыше 15% обучающихся: районный уровень - 3 балла городской уровень – 4 балла региональный, межрегиональный уровень – 5 баллов федеральный уровень – 6 баллов</p>	(баллы суммируются, но не более 45 баллов)		

		международный уровень -7 баллов			
2.3	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в социальных проектах, в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	до 5% обучающихся: районный уровень – 1 балл городской уровень – 2 балла региональный, межрегиональный уровень – 3 балла федеральный уровень – 4 баллов 5% - 10% обучающихся: районный уровень – 2 балла городской уровень – 3 балла региональный, межрегиональный уровень – 4 балла федеральный уровень – 5 баллов свыше 10% обучающихся: районный уровень – 3 балла городской уровень – 4 балла региональный, межрегиональный уровень – 5 баллов федеральный уровень – 6 баллов	(баллы суммируются, но не более 15 баллов)		
2.4	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, вовлечены в добровольческую (волонтерскую) деятельность , от общего количества обучающихся объединения дополнительного образования, за отчетный период	Участие в работе общественных организаций Волонтерского движения -1 балл Юнармия – 1 балл Тимуровское движение - 1 балл (Баллы суммируются)	1-3		
2.5	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, вовлеченных в различные формы сопровождения и наставничества , в т.ч. с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися, от общего количества обучающихся объединения дополнительного образования, за отчетный период	1-20 % - 1 балл 21-40 % - 2 балла 41-60 % - 3 баллов 61-80 % - 4 баллов 81-100 % - 5 баллов	1-5		
2.6	Результативность участия обучающихся и (или) коллективов в конкурсах на соискание премий по поддержке талантливой молодежи за отчетный период (при наличии соответствующего НПА) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	муниципальный уровень – 2 баллов региональный уровень – 5 баллов федеральный уровень – 10 баллов	(баллы могут суммироваться, но не более 10 баллов)		
2.7	Получение грантов (индивидуальных и (или) коллективных), направленных на развитие объединения дополнительного образования образовательной организации (структурного подразделения) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	муниципальный уровень – 2 баллов региональный уровень – 5 баллов федеральный уровень – 10 баллов	(баллы могут суммироваться, но не более 10 баллов)		
3. Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе					
3.1	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, для которых формируется цифровой образовательный профиль и индивидуальный план обучения с использованием федеральной информационно-сервисной платформы цифровой образовательной среды, в общем числе обучающихся	1-20 % - 1 балл 21-40 % - 2 балла 41-60 % - 3 баллов 61-80 % - 4 баллов 81-100 % - 5 баллов	1-5		

	объединения дополнительного образования				
3.2	Продвижение деятельности объединения дополнительного образования образовательной организации (структурного подразделения) (в зависимости от уровня) за отчетный период (баллы могут суммироваться)	на сайте образовательной организации – 1 балл на сайте «Навигатор дополнительного образования детей Самарской области» - 2 балла в социальных сетях – 2 балла в средствах массовой информации, в том числе электронных СМИ – 2 балла	1-7 (баллы могут суммироваться)		
4. Результативность организационно-методической деятельности педагога					
4.1	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе (баллы могут суммироваться)	издание публикаций, выступления на педагогических советах, семинарах, конференциях, мастер-классах, заседаниях методических объединений уровень учреждения – 1 балл районный уровень – 2 балла городской уровень – 3 балла региональный, межрегиональный уровень – 4 балла федеральный уровень – 5 баллов международный уровень – 6 баллов дистанционный мастер-класс- 2 балла	(баллы могут суммироваться, в сумме не более 15 баллов)		
4.2	Участие педагогического работника в работе экспертных советов, конкурсных комиссий, творческих проектов групп, жюри конкурсов, организации и судействе спортивных соревнований за отчетный период, (в зависимости от уровня) участие в работе краткосрочной целевой группы; на постоянной основе в течение календарного года (баллы могут суммироваться)	уровень учреждения, района – 1 балл городской уровень – 2 балла региональный, межрегиональный уровень – 3 балла федеральный уровень – 4 балла международный уровень – 5 баллов	(баллы могут суммироваться, в сумме не более 15 баллов)		
4.3	Реализация совместных с родителями (законными представителями) различных мероприятий и проектов за отчетный период	Организация совместных мероприятий с родителями (законными представителями) - 1 балл (за каждое), не более пяти за отчетный период)	1-5 (баллы могут суммироваться, в сумме не более 5 баллов)		
4.4	Результаты участия работника в конкурсах профессионального и педагогического мастерства, в том числе заочные этапы конкурсов утвержденных ДО, МО СО, МО РФ.	Районный уровень: Участие -1 балл номинация – 2 балла 2 и 3 место, Дипломант, Лауреат – 3 балла 1 место – 4 балла Городской уровень: участие – 1 балл номинация – 3 балла 2 и 3 место, Дипломант, Лауреат – 4 балла 1 место – 5 баллов Областной уровень: участие – 1 балл номинация – 4 балла 2 и 3 место, Дипломант, Лауреат – 5 баллов 1 место – 6 баллов Всероссийский уровень, межрегиональный уровень: участие – 1 балл номинация – 5 баллов 2 и 3 место, Дипломант, Лауреат – 6 баллов 1 место – 7 баллов Дистанционные конкурсы: (не более 1 раза в месяц) участие - 1 балл номинация, 1, 2, 3 место, Дипломант, Лауреат – 2 балла	(баллы могут суммироваться, в сумме не более 15 баллов)		
4.5	Результаты участия работника	Очный этап:	(баллы могут		

	в конкурсах профессионального мастерства, утвержденных Департаментом образования, МО СО, МО РФ («Сердце отдаю детям», «Воспитать человека», «Арктур», «Лидер образования» и т.п.)	<p>Городской уровень: участие – 6 баллов номинация – 10 баллов 2 и 3 место, Дипломант, Лауреат – 12 баллов 1 место – 14 баллов</p> <p>Областной уровень: участие – 10 баллов номинация – 14 баллов 2 и 3 место, Дипломант, Лауреат – 16 баллов 1 место – 20 баллов</p> <p>Всероссийский уровень, межрегиональный уровень: участие – 12 баллов номинация – 16 баллов 2 и 3 место, Дипломант, Лауреат – 20 баллов 1 место – 26 баллов</p>	суммироваться, в сумме не более 20 баллов)		
4.6	Реализация педагогическим работником образовательных (воспитательных) проектов (профильные смены, учебно-тренировочные сборы, походы, выездные массовые мероприятия и другое) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	<p>Профильные выездные смены: Руководитель смены – 15 баллов Педагог, выезжающий с детьми – 10 баллов Педагог, проводящий мастер-класс – 2 балла</p> <p>Лагерь дневного пребывания: Начальник ЛДП – 12 баллов Воспитатель – 10 баллов Педагог, проводящий мастер-класс – 2 балла</p> <p>«Дворовая» площадка во время каникул: Руководитель площадки – 10 баллов Педагог, проводящий мастер-класс – 2 балла</p> <p>Учебно-тренировочные сборы, походы, выездные массовые мероприятия: до 4-х детей – 1 балл 4 и более детей – 2 балла</p>	(баллы могут суммироваться, в сумме не более 30 баллов)		
4.7	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	<p>Результативность наставляемого педагога</p> <p>Достижения педагога уровень учреждения, района – 1 балл городской уровень – 2 балла региональный, межрегиональный уровень – 3 балла федеральный уровень – 4 балла международный уровень – 5 баллов</p> <p>Публичные выступления, участие в выставках, смотрах педагога уровень учреждения, района – 1 балл городской уровень – 2 балла региональный, межрегиональный уровень – 3 балла федеральный уровень – 4 балла международный уровень – 5 баллов</p>	(баллы могут суммироваться, в сумме не более 10 баллов)		
5. Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей					
5.2	Отсутствие фактов травматизма среди обучающихся объединения дополнительного образования во время образовательного процесса	<p>на занятиях – 1 балл при организации массовых мероприятий – 3 балла при выездных мероприятиях: до 4-х детей – 2 балла 4 и более детей – 4 балла</p>	1-10 (баллы могут суммироваться, в сумме не более 10 баллов)		
5.3	Отсутствие обоснованных жалоб на работу педагога со стороны участников образовательных отношений	Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций – 1 балл	1		
	Итого		270		

Приложение № 2
к Положению об оплате труда

**Критерии эффективности труда
и формализованные качественные и количественные показатели,
позволяющие оценить результативность и качество работы
(эффективность труда) методиста
МБУ ДО «ЦДО «Компас» г.о. Самара
за период _____**

(Ф.И.О. работника)

№	Критерии	Показатели	Кол-во баллов	Само оценка	Экспертная оценка
1. Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг					
1.1	Отсутствие обоснованных жалоб на работу методиста старшего воспитателя со стороны всех участников образовательных отношений за отчетный период	Да – 0 баллов Нет – 1 балл	1		
2. Результативность организационно-методической деятельности методиста					
2.1	Наличие педагогов – победителей и призёров конкурсных мероприятий (фестивалей, конкурсов методических разработок и т.д.), подготовленных методистом, старшим воспитателем за отчётный период (в зависимости от уровня)	Городской уровень: участие – 6 баллов номинация – 10 баллов 2 и 3 место, Дипломант, Лауреат – 12 баллов 1 место – 14 баллов Областной уровень: участие – 10 баллов номинация – 14 баллов 2 и 3 место, Дипломант, Лауреат – 16 баллов 1 место – 20 баллов Всероссийский уровень, межрегиональный уровень: участие – 12 баллов номинация – 16 баллов 2 и 3 место, Дипломант, Лауреат – 20 баллов 1 место – 26 баллов	(баллы могут суммироваться, в сумме не более 30 баллов)		
2.2	Участие методиста, старшего воспитателя в качестве спикера (модератора) на выставках, форумах, ярмарках, конференциях, организованных либо самим учреждением, либо сторонними организациями за отчётный период (в зависимости от уровня)	уровень учреждения – 5 баллов муниципальный (район, город) уровень – 10 баллов региональный уровень – 15 баллов федеральный уровень – 20 баллов	(баллы суммируются, но не более 20 баллов)		
2.3	Доля педагогов ОО, получивших квалификационные категории, в общей численности педагогов ОО, вышедших на аттестацию, за отчётный период	до 90 % - 5 баллов 91 % - 100 % - 10 баллов	5-10		
2.4	Доля педагогических работников ОО, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в объёме не менее 16 часов, свыше 33% от общего числа педагогических работников за отчётный период	Ниже 33 % - 0 баллов Свыше 33 % - 10 баллов	10		

2.5	Разработанные методистом, старшим воспитателем и используемые в учебно-воспитательном процессе методические продукты (материалы, программы, проекты и т.д.) за отчётный период (в зависимости от уровня)	методические рекомендации, памятки, положения - 2 балла образовательные программы – 3 балла презентации – 5 баллов видеоролики, листовки, плакаты, буклеты, педагогические проекты – 10 баллов	(баллы суммируются, но не более 30 баллов)		
2.6	Результаты участия методиста, старшего воспитателя в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер) за отчётный период (в зависимости от уровня)	Очный этап: Городской уровень: участие – 6 баллов номинация – 10 баллов 2 и 3 место, Дипломант, Лауреат – 12 баллов 1 место – 14 баллов Областной уровень: участие – 10 баллов номинация – 14 баллов 2 и 3 место, Дипломант, Лауреат – 16 баллов 1 место – 20 баллов Всероссийский уровень, межрегиональный уровень: участие – 12 баллов номинация – 16 баллов 2 и 3 место, Дипломант, Лауреат – 20 баллов 1 место – 26 баллов	(баллы суммируются, но не более 30 баллов)		
2.7	Разработанные методистом, старшим воспитателем и используемые в учебно-воспитательном процессе модели обобщения педагогического опыта за отчётный период (в зависимости от уровня)	уровень учреждения, районный уровень – 2 балла городской уровень – 3 балла региональный, межрегиональный уровень – 4 балла федеральный уровень – 5 баллов международный уровень – 6 баллов	(баллы суммируются, но не более 10 баллов)		
2.8	Сопровождение инновационной площадки, инновационного проекта	уровень учреждения – 5 баллов муниципальный и выше уровень – 10 баллов региональный и выше уровень – 15 баллов	(баллы суммируются, но не более 20 баллов)		
2.9	Наличие у методиста, старшего воспитателя личных публикаций по профессиональной деятельности в различных зарегистрированных изданиях (включая электронные) за отчётный период (в зависимости от уровня)	районный уровень – 2 балла городской уровень – 3 балла региональный, межрегиональный уровень – 4 балла федеральный уровень – 5 баллов международный уровень – 6 баллов	(баллы суммируются, но не более 10 баллов)		
2.10	Наличие у методиста, старшего воспитателя грантов за отчётный период (в зависимости от уровня)	городской уровень – 3 балла региональный, межрегиональный уровень – 4 балла федеральный уровень – 5 баллов международный уровень – 6 баллов	(баллы суммируются, но не более 7 баллов)		
2.11	Методическое сопровождение педагогов-участников конкурсов профессионального мастерства, наставничество	1- 3 человек – 3 балла 3 и более человек – 5 баллов наставничество – 5 баллов	(баллы суммируются, но не более 15 баллов)		
2.12	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	Достижения педагога уровень учреждения, района – 1 балл городской уровень – 2 балла региональный, межрегиональный уровень – 3 балла федеральный уровень – 4 балла международный уровень – 5 баллов Публичные выступления, участие в выставках, смотрах педагога уровень учреждения, района – 1 балл городской уровень – 2 балла региональный, межрегиональный уровень – 3 балла федеральный уровень – 4 балла международный уровень – 5 баллов	(баллы суммируются, но не более 20 баллов)		

2.13	Результативность участия методиста в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе (баллы могут суммироваться)	выступления (на педагогических советах, семинарах, конференциях, мастер-классах, заседаниях методических объединений) уровень учреждения – 1 балл районный уровень – 2 балла городской уровень – 3 балла региональный, межрегиональный уровень – 4 балла федеральный уровень – 5 баллов международный уровень – 6 баллов	(баллы суммируются, но не более 20 баллов)		
2.14	Участие методиста в работе экспертных советов, конкурсных комиссий, творческих проектных групп, жюри конкурсов, организации и судействе спортивных соревнований за отчетный период, (в зависимости от уровня) участие в работе краткосрочной целевой группы; на постоянной основе в течение календарного года (баллы могут суммироваться)	уровень учреждения, района – 1 балл городской уровень – 2 балла региональный, межрегиональный уровень – 3 балла федеральный уровень – 4 балла международный уровень – 5 баллов	(баллы суммируются, но не более 15 баллов)		
3. Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе					
3.1	Продвижение деятельности образовательной организации (структурного подразделения) (в зависимости от уровня) за отчетный период (баллы могут суммироваться)	Размещение материалов о деятельности ОУ в электронных СМИ – 1 балл Размещение информации в соцсетях – 1 балл Ведение самостоятельного сайта педагогического проекта – 10 баллов	(баллы суммируются, но не более 12 баллов)		
	ИТОГО		260		

Приложение № 3
к Положению об оплате труда

**Список критериев оценки работы
административно-технического персонала**

Наименование должности (профессии)	Критерии	Количество баллов
Заместитель директора	1. Качественная организация текущего и перспективного планирования деятельности учреждения	2
	2. Своевременный контроль за выполнением планов, координация работы педагогических работников по выполнению учебных планов и программ	2
	3. Своевременная и качественная помощь педагогическим работникам в освоении и разработке инновационных программ и технологий, ведение инновационной деятельности	1
	4. Своевременное составление установленной отчетной документации	4
	5. Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб от участников образовательного процесса	1
	Максимальное количество баллов	10
Главный бухгалтер	1. Отсутствие кредиторской задолженности и остатков бюджетных средств на счетах учреждения на конец отчетного периода	10
	2. Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности.	10
	3. Отсутствие случаев несвоевременной выплаты заработной платы	20
	4. Отсутствие случаев несвоевременного предоставления сведений и отчетности	10
	Максимальное количество баллов	50
Заведующий хозяйством	1. Качественное обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях учреждения, обеспечение условий безопасного труда работников	10
	2. Качественная подготовка и проведение ремонтных работ	10
	3. Отсутствие случаев травматизма и профессиональных заболеваний у работников	10

	4. Своевременное списание материальных запасов и изношенного имущества.	10
	Максимальное количество баллов	40
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	1. Отсутствие жалоб и замечаний на обслуживание зданий и оборудования.	1
	2. Отсутствие замечаний на нарушение сроков выполнения заявок по устранению неисправностей.	1
	3. Отсутствие нарушений правил и норм по охране труда и пожарной безопасности.	1
	Максимальное количество баллов	3
Слесарь-электрик	1. Отсутствие жалоб и замечаний на работу осветительного оборудования	1
	2. Отсутствие замечаний на нарушение сроков выполнения заявок по устранению неисправностей	1
	3. Отсутствие нарушений правил и норм по охране труда и пожарной безопасности	1
	Максимальное количество баллов	3
Слесарь-сантехник	1. Отсутствие жалоб и замечаний на обслуживание сантехнического оборудования	1
	2. Отсутствие замечаний на нарушение сроков выполнения заявок по устранению неисправностей	1
	3. Отсутствие нарушений правил и норм по охране труда и пожарной безопасности	1
	Максимальное количество баллов	3
Уборщик служебных помещений	1. Своевременная и качественная уборка закреплённых помещений.	1
	2. Отсутствие замечаний со стороны персонала на нарушение графика уборки помещений.	1
	3. Отсутствие нарушений правил и норм по охране труда и пожарной безопасности.	1
	Максимальное количество баллов	3
Сторож (вахтер)	1. Добросовестное, своевременное и качественное выполнение обязанностей. Отсутствие хищений по вине работника.	1
	2. Отсутствие нарушений правил и норм по охране труда и пожарной безопасности.	1
	Максимальное количество баллов	2

Приложение № 4
к Положению об оплате труда

Выполнение дополнительных административно-технических работ

№ п/п	Виды работ	Количество баллов
1	Ведение кадрового делопроизводства	40
2	Ведение официального сайта и социальных сетей	10-30
3	Организация работ по обеспечению комплексной безопасности участников образовательного процесса и охраны труда	30
4	Проведение закупочных процедур и исполнение обязанностей контрактного управляющего	50
5	Срочные медиаторские работы	10-20
6	Повышенный объем срочных ремонтно-хозяйственных работ	10-30