

Принято на общем собрании работников организации
Протокол от 20.03.2019 года №3

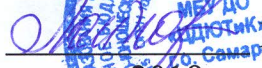
"Согласовано"

Председатель выборного органа
первичной профсоюзной органи-
зации МБУ ДО "ЦДЮТиК"
г.о. Самара

 Е.В. Назаров
«20» марта 2019 г.

"Утверждаю"

Директор МБУ ДО "ЦДЮТиК"
г.о. Самара

 Е.Г. Лайкова
«20» марта 2019 г.
Приказ №42/2-ОД от 22.03.2019 г.



ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда

работников муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования

"Центр детско-юношеского туризма и краеведения"
городского округа Самара

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение определяет порядок оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования "Центр детско-юношеского туризма и краеведения" городского округа Самара (далее – учреждение).

1.2. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Администрации городского округа Самара Самарской области от 11.09.2013 года №1122 "Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования городского округа Самара в сфере образования", постановлением Администрации городского округа Самара от 23.10.2009 г. № 1142 «О переводе в 2010 году на новую систему оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования детей городского округа Самара», постановлением Администрации городского округа Самара от 15.03.2010 г. № 236 «О внесении изменений в постановление Администрации городского округа Самара от 23.10.2009 г. № 1142 «О переводе в 2010 году на новую систему оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования детей городского округа Самара», постановлением Администрации городского округа Самара от 10.09.2010 г. № 1112 «О внесении изменений в постановление Администрации городского

округа Самара от 23.10.2009 г. № 1142 «О переводе в 2010 году на новую систему оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования детей городского округа Самара».

1.3. Фонд оплаты труда работников учреждения состоит из: базовой части, компенсационной части, стимулирующей части.

В состав базовой части фонда оплаты труда включается оплата труда работников учреждения по штатному расписанию и тарификации.

В состав компенсационной части фонда оплаты труда включаются:

компенсационные выплаты за условия труда, отличные от нормальных выходные и нерабочие праздничные дни, работа сверхурочно, работа в условиях поля и леса (походы, экспедиции, соревнования, сборы, слеты, олимпиады, конкурсы) и другие;

доплаты педагогическим работникам за консультации и дополнительные занятия с обучающимися и другие доплаты за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работников;

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

В состав стимулирующей части фонда оплаты труда включаются надбавки и доплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты.

1.4. 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), компенсационных и иных обязательных выплат из специальной части фонда оплаты труда, а также стимулирующих выплат.

1.5. К выплатам компенсационного характера также относятся:

доплаты за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми 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;

доплата за выполнение работ различной квалификации.

К иным обязательным выплатам из специальной части фонда оплаты труда относятся:

доплаты педагогическим работникам за консультации и дополнительные занятия с обучающимися и другие доплаты за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работников;

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

1.6. К выплатам стимулирующего характера относятся:

надбавка за интенсивность и напряженность работы;

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

единовременная премия.

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.

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

1.14. 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.

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

1.16. Компенсационные, стимулирующие, премиальные доплаты и надбавки выплачиваются работнику по каждой из занимаемых должностей, включая внутреннее совмещение.

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 и иные обязательные выплаты

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. Доплата за работу в ночное время производится в размере 35 процентов часовой ставки, рассчитанной исходя из должностного оклада (оклада) за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

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

3.1.3. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном 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.

3.1.4. При подсчете сверхурочных часов работа в праздничные дни, произведенная сверх нормы рабочего времени, не должна учитываться, поскольку она уже оплачена в двойном размере (Разъяснение Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 08.08.1966 № 13/П-21 «О компенсации за работу в праздничные дни» (утв. Постановлением Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 08.08.1966 № 465/П-21).

3.1.5. 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.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха

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

	Надбавка в процентах к должностному окладу (окладу)
За ученую степень доктора наук	25
За ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, полу-	10

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 одному из этих оснований.

3.4. При наступлении у работника права на установление надбавки при присуждении ученой степени или присвоении почетного звания выплата надбавки производится в соответствии с приказом учреждения 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.

3.5. Указанные в настоящем разделе доплаты и надбавки, установленные в процентах к должностному окладу (окладу) рассчитываются 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, работа в условиях поля и леса и других работ, требующих повышенного внимания);

высокое профессиональное мастерство;

б) для руководящего состава:

разработка и реализация инициативных управленческих решений;

сложность и важность выполняемой работы;

степень ответственности при выполнении поставленных задач.

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. Работникам, впервые принятым на работу в учреждение, ежемесячная надбавка за интенсивность и напряженность работы устанавливается не ранее чем через три месяца со дня приема.

4.1.4. Надбавка за интенсивность и напряженность работы выплачивается одновременно с должностным окладом (окладом).

4.1.5. Установить надбавки к ставкам заработной платы (должностным окладам) основных работников, работников, награжденных ведомственными наградами, в т.ч. действовавшими до 1995 г. при наличии средств у учреждения:

	Надбавка в процентах к должностному окладу (окладу)
Знак «За заслуги в развитии детско-юношеского туризма»	10
мастер спорта (по спортивному туризму)	15
кандидат в мастера спорта (по спортивному туризму)	10
отличник образования, почетный работник образования	15

4.1.6. Указанные в настоящем разделе доплаты и надбавки, установленные в процентах к должностному окладу (окладу) рассчитываются без учета других доплат и надбавок.

4.2. Порядок начисления выплат по результатам работы за отчетный период

4.2.1. Выплаты работникам 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. Выплаты работникам производится по результатам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) и зависит от выполнения качественных и количественных показателей труда работников Учреждения в соответствии с Приложением № 1 к настоящему Положению.

4.2.3. Размер выплат устанавливается в баллах.

Размер выплат работника по бальной системе определяется по формуле:

$$\begin{array}{lcl} \text{Стимулирующие выплаты} & = & \text{Фонд} \\ \text{работника} & & \text{стимулирующих} \end{array} : \begin{array}{lcl} \text{Сумма баллов} & \times & \text{Количество} \\ \text{всех} & & \text{баллов} \\ \text{работников} & & \text{работника} \end{array}$$

выплат в рублях

В соответствии с установленными критериями работники представляют директору учреждения материалы по самоанализу деятельности до 20 числа отчетного месяца 1 раз в квартал (ноябрь, февраль, май, август).

Директор учреждения представляет комиссии по распределению стимулирующих и премиальных выплат материалы работников по самоанализу деятельности со своими резолюциями о показателях деятельности работников до 22 числа отчетного месяца 1 раз в 3 месяца.

Комиссия по распределению стимулирующих и премиальных выплат до 24 числа отчетного месяца 1 раз в квартал (ноябрь, февраль, май, август) после получения информации рассматривает материалы работников по самоанализу деятельности с резолюциями директора о показателях деятельности работников. В случае необходимости по приказу директора учреждения проводятся внеочередные заседания комиссии по распределению стимулирующих и премиальных выплат.

Приказ директора учреждения об установлении стимулирующих выплат издается не позднее 25 числа.

4.3.4. Условием для начисления стимулирующих выплат, премий является стаж работы в должности не менее 3 полных месяцев.

4.3.5. Размер выплат по результатам работы за период может быть снижен в случаях:

не подтверждения показателей стимулирующих выплат требуемыми материалами;

наличие случаев травматизма обучающихся (воспитанников) на занятиях и в учебной деятельности, во время которой 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.

4.3.6. Начисление стимулирующих выплат 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.

4.3.7. Работникам, отработавшим неполный период, стимулирующие выплаты за период начисляются пропорционально отработанному времени.

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, за качественную организацию различных мероприятий туристско-краеведческого, научно-методического, социальнoзначимого и другого характера, а также соревнований, выставок, семинаров, конференций, фестивалей, конкурсов, смотров и других);

в связи с государственными или профессиональными праздниками: Днем учителя, Днем туризма, Днем защитника Отечества, Международным женским днем – 8 марта) и другими;

в связи с награждением почетной грамотой, объявлением благодарности.

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.

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

4.4.5. На выплату премии направляются средства, полученные в результате экономии фонда оплаты труда, а также за счет средств бюджета, направленных учреждением на оплату труда.

5. Другие вопросы оплаты труда

5.1. 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 или близких родственников (супруга, детей, родителей);

юбилейные даты (50 лет со дня рождения женщинам, 60 лет со дня рождения мужчинам) – в размере 50 процентов должностного оклада (оклада).

5.2. 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.

5.3. Решение о выплате материальной помощи и ее размере принимается директором учреждения (кроме случаев, указанных в пункте 5.1., где указан конкретный размер выплаты).

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

5.5. При расчете среднего заработка материальная помощь не учитывается.

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

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

Указанные выплаты обеспечиваются руководителем учреждения за счет средств бюджета, направленных учреждением на оплату труда.

Указанные выплаты учитываются при расчете среднего заработка.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда

Наименование должности (профессии)	Критерии	Баллы	Количество баллов самооценки	Количество баллов комиссии
Педагог дополнительного образования	1. Участие обучающихся в турнирных формах: конкурсах, фестивалях, соревнованиях и т.д. (в зависимости от уровня и количества призеров, подтверждаются дипломами и протоколами, приказами, фотографиями). Уровни: районный городской областной всероссийский международный	3 - 5 5 - 10 15 - 20 20 - 30 20- 50		
	2. Результаты участия обучающихся в турнирных формах: конкурсах, фестивалях, соревнованиях и т.д. (в зависимости от уровня и количества призеров, подтверждаются дипломами и протоколами, приказами, фотографиями). Уровни: районный городской областной всероссийский международный	5 - 10 10 - 15 15 - 20 20 - 50 20 - 70		
	3. Результативность обеспечения повышения уровня подготовленности обучающихся (выполнение разрядов по спортивному туризму и др. за каждого обучающегося)	10		
	4. Разработка и внедрение авторской образовательной программы, авторских методик	10-50		
	5. Разработка учебно-методического комплекта, обеспечивающего реализацию образовательной программы	10 - 50		
	6. Сохранность контингента обучающихся в объединении в течение учебного года не менее 90 процентов	-10 баллов за отчисление 1 обучающегося		

7. Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (подтверждаются дипломами и протоколами, приказами, фотографиями). Уровни: районный городской областной всероссийский международный	3 - 5 5 - 10 15 - 20 20 - 30 20- 50		
8. Проведение открытых занятий, мастер-классов, презентаций; выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.д. Уровни: районный городской областной всероссийский международный	5 - 10 10 - 15 15 - 20 20 - 50 20 - 70		
9. Наличие обоснованных обращений учащихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций.	-10 баллов за каждое		
10. Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций.	20		
11. Наличие случаев травматизма учащихся на занятиях и внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье детей была возложена на данного работника, норм пожарной безопасности, охраны труда.	-10 баллов за каждый		
12. Отсутствие случаев травматизма учащихся на занятиях и внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье детей была возложена на данного работника, норм пожарной безопасности, охраны труда	20		
13. Результаты участия работника и обучающихся в социально-значимых проектах (подтверждаются приказами, отчетами, фотографиями)	10 - 50		
14. Повышение квалификации (подтверждается копиями свидетельств)	50 за каждые		
15. Наличие авторских публикаций в периодических изданиях и на образовательных информационных порталах (подтверждается копиями)	50 (за каждую публикацию)		

16. Участие обучающихся в учебно-тренировочных сборах (подтверждается приказом, отчетом, фотографиями) в Самарской области за пределами Самарской области	10 - 50 20 - 100		
17. Участие педагогов в учебно-тренировочных сборах (подтверждается приказом, отчетом, фотографиями) в Самарской области за пределами Самарской области	10 - 50 20 - 100		
18. Участие обучающихся в многодневных походах и экспедициях (подтверждается приказом, отчетом, фотографиями) в Самарской области за пределами Самарской области	10 - 50 20 - 100		
19. Участие педагогов в многодневных походах и экспедициях (подтверждается приказом, отчетом, фотографиями) в Самарской области за пределами Самарской области	10 - 50 20 - 100		
20. За работу в общественных организациях - в составе судейской коллегии, профсоюзном комитете, общественных органах Центра и других общественных организациях, связанных с Центром	10 - 100		
21. Стаж работы в данном учреждении	5 баллов = 1 полному году работы		
22. Участие в организации и проведении массовых мероприятий	50 - 500		
23. Интенсивность и напряженность труда. Сверхурочная работа в условиях поля и леса, на слетах, соревнованиях, олимпиадах и др. (подтверждается приказами, отчетами, фотографиями)	50 - 500		
24. Использование в образовательном процессе ИКТ и инновационных технологий	10 - 50		
25. Уровень исполнительской дисциплины (своевременная сдача документации, посещение методических и педагогических советов)	10 - 200		
26. Реализация программы по пропаганде здорового образа жизни в учреждении	50 - 500		
27. Работа с детьми с ОВЗ	50 (за каждого)		

Методист, заведующий отделом	1. Организация проведения открытых занятий, семинаров, конференций учрежденческий городской областной всероссийский международный	5 - 10 10 - 15 15 - 20 20 - 50 20 - 70		
	2. Повышение квалификации (подтверждается копиями свидетельств)	50 за каждые		
	3. Наличие авторских публикаций в периодических изданиях и на образовательных информационных порталах (подтверждается копиями, скриншотами)	50 (за каждую публикацию)		
	4. Выступление открытых занятий, мастер-классов, презентаций; выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.д. Уровни: учрежденческий городской областной всероссийский международный	5 - 10 10 - 15 15 - 20 20 - 50 20 - 70		
	5. Выпуск методической продукции	50 (за каждую)		
	6. Стаж работы в данном учреждении	5 баллов = 1 полному году работы		
	7. Увеличение объема работ, не связанных с должностным функционалом	50-500		
	8. Участие в организации и проведении массовых мероприятий	50-500		
	10. Уровень исполнительской дисциплины	10 - 100		
	11. Интенсивность и напряженность труда	50-500		
	12. Методическое сопровождение педагогов по участию в конкурсных мероприятиях	10-100		
	13. Методическое сопровождение педагогов по подготовке к аттестации	10-100		
	14. Совершенствование программно-методического обеспечения	10-50		
	15. Работа в составе комиссий, творческих групп, жюри и др.	10-100		
	16. Наличие замечаний на качество выполняемых работ, норм пожарной безопасности, охраны труда, безопасности жизни и здоровья обучающихся.	-10 баллов за каждое		

	17. Отсутствие замечаний на качество выполняемых работ, норм пожарной безопасности, охраны труда, безопасности жизни и здоровья обучающихся.	20		
Методист по организации закупок (контрактный управляющий)	1. Обобщение и распространение методического опыта (выступления на семинарах, конференциях)	10 - 50		
	2. Интенсивность и напряженность труда	50-500		
	3. Наличие нарушений, предписаний со стороны контролирурующих органов	- 10 баллов за каждое		
	4. Отсутствие нарушений, предписаний со стороны контролирующих органов	50		
	5. Стаж работы в данном учреждении	5 баллов = 1 полному году работы		
	6. Уровень исполнительской дисциплины (своевременная сдача документации и др.)	50 - 500		
	7. Курсовая подготовка	50 за каждый курс		
Заместитель директора по учебно-воспитательной работе	1. Проявление разумной инициативы, творчества и применение в работе современных форм и методов организации труда.	10-100		
	2. Качественное выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения.	10-100		
	3. Наличие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей.	- 10 баллов за каждое		
	4. Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей	20		
	5. Стаж работы в данном учреждении	5 баллов = 1 полному году работы		
	6. Увеличение объема работ, не связанных с должностным функционалом	50-500		
	7. Участие в организации и проведении массовых мероприятий	50-500		
	8. Уровень исполнительской дисциплины (своевременная сдача документации и др.)	10 - 200		

Заведующий хозяйством, заместитель директора по административно-хозяйственной работе	9. Наличие авторских публикаций в периодических изданиях и на образовательных информационных порталах (подтверждается копиями, скриншотами)	50 (за каждую публикацию)		
	10. Разработка и реализация инициативных управленческих решений	50-500		
	11. Сложность и важность выполняемой работы	50-500		
	12. Степень ответственности при выполнении поставленных задач.	50-500		
	13. Наличие замечаний на качество выполняемых работ, норм пожарной безопасности, охраны труда, безопасности жизни и здоровья обучающихся.	-10 баллов за каждое		
	14. Отсутствие замечаний на качество выполняемых работ, норм пожарной безопасности, охраны труда, безопасности жизни и здоровья обучающихся.	20		
	1. Сохранность имущества и материальных ценностей ОУ	10-50		
	2. Качественное обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях учреждения	10-50		
	3. Качественная подготовка и проведение ремонтных работ	10-50		
	4. Своевременное обеспечение работников учреждения канцелярскими принадлежностями и предметами хозяйственного обихода	10-30		
	5. Участие в организации и проведении массовых мероприятий	10-50		
	6. Наличие предписаний и обоснованных жалоб в части организации пожарной безопасности, охраны труда, жизни и здоровья детей.	- 10 баллов за каждое		
	7. Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации пожарной безопасности, охраны труда, жизни и здоровья детей.			
	8. Стаж работы в данном учреждении	5 баллов = 1 полному году работы		
	9. Уровень исполнительской дисциплины	10-100		
	10. Своевременная подача заявок по закупке, содержанию, ремонту имущества	10-50		
	11. Интенсивность и напряженность труда	50-500		
	12. Экономия энергоресурсов	10-50		

13. Разработка и реализация инициативных управленческих решений	50-500		
14. Сложность и важность выполняемой работы	50-500		
15. Степень ответственности при выполнении поставленных задач.	50-500		

Главный бухгалтер, бухгалтер	1. Уровень исполнительской дисциплины	10 - 200		
	2. Наличие предписаний и обоснованных жалоб на качество выполнения работ	- 10 баллов за каждое		
	3. Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб на качество выполнения работ	20		
	4. Интенсивность и напряженность труда	50-500		
	5. Выполнение мероприятий, направленных на экономию средств	10-100		
	6. Стаж работы в данном учреждении	5 баллов = 1 полному году работы		
	7. Увеличение объема работ, не связанных с должностным функционалом	10-10		
	8. Разработка и реализация инициативных управленческих решений	50-500		
	9. Сложность и важность выполняемой работы	50-500		
	10. Степень ответственности при выполнении поставленных задач.	50-500		
Секретарь, делопроизводитель	1. Наличие замечаний за несвоевременное и некачественное ведение документации, за несвоевременное доведение корреспонденции до исполнителей	- 10 баллов за каждое		
	2. Отсутствие замечаний за качество выполнения работ	20		
	3. Участие в организации и проведении массовых мероприятий	10-100		
	4. Увеличение объема работ, не связанных с должностным функционалом	10 - 100		
	5. Интенсивность и напряженность труда	10-100		
	6. Стаж работы в данном учреждении	5 баллов = 1 полному году работы		
	7. Ведение и систематизация архива Центра	10-100		
	8. Качество организационно-технического обеспечения деятельности директора	10-100		
	9. Качество исполнения служебных материалов, писем и др.	10-100		
	10. Организация и прием посетителей, содействие оперативности рассмотрения корреспонденции, докладных, служебных записок и др.	10-100		

Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	1. Наличие жалоб и замечаний за обслуживание здания и оборудования, нарушение сроков выполнения заявок по устранению неисправностей, правил и норм по охране труда и пожарной безопасности	- 10 баллов за каждое		
	2. Отсутствие замечаний	20		
	3. Увеличение объема работ, не связанных с должностным функционалом	10 - 50		
	4. Интенсивность и напряженность труда	10-50		
	5. Участие в организации и проведении массовых мероприятий	10-50		
	6. Стаж работы в данном учреждении	5 баллов = 1 полному году работы		
Дворник; Уборщик служебных помещений	1. Своевременная и качественная уборка закреплённых территорий (помещений)	10-50		
	2. Отсутствие замечаний со стороны персонала за нарушение графика уборки территорий (помещений), нарушений правил и норм по охране труда и пожарной безопасности	- 10 баллов за каждое		
	3. Наличие замечаний	20		
	4. Участие в организации и проведении массовых мероприятий	10 - 50		
	4. Увеличение объема работ, не связанных с должностным функционалом	10 - 50		
	5. Интенсивность и напряженность труда	10 - 100		
	6. Стаж работы в данном учреждении	5 баллов = 1 полному году работы		
Сторож (вахтер)	1. Исполнительская дисциплина	10-100		
	2. Наличие нарушений правил и норм по охране труда и пожарной безопасности	- 10 баллов за каждое		
	3. Отсутствие нарушений правил и норм по охране труда и пожарной безопасности			
	4. Участие в организации и проведении массовых мероприятий	10 - 200		
	5. Увеличение объема работ, не связанных с должностным функционалом	10 - 200		
	6. Интенсивность и напряженность труда	10 - 200		
	7. Стаж работы в данном учреждении	5 баллов = 1 полному году работы		

Гардеробщик	1. Наличие нарушений правил и норм по охране труда и пожарной безопасности	- 10 баллов за каждое		
	2. Отсутствие нарушений правил и норм по охране труда и пожарной безопасности	20		
	3. Интенсивность и напряженность труда	10 - 100		
	4. Участие в организации и проведении массовых мероприятий	10 - 100		
	5. Стаж работы в данном учреждении	5 баллов = 1 полному году работы		
		Итого баллов		
Росписи			Работ- ник	Чле- ны комис- сии