Принято на общем собрании работников организации
Протокол от 19.02.2020 года № 1

"Согласовано"
Председатель выборного органа первичной профсоюзной организации МБУ ДО "ЦДЮТиК" г.о. Самара

_____ Е.В. Назаров
«19» февраля 2020 г.

"Утверждаю"
Директор МБУ ДО "ЦДЮТиК" г.о.Самара

_____ Е.Г. Лайкова
«19» февраля 2020 г.
Приказ №42 -ОД от 19.02. 2020 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 Правительства Самарской области от 29.10.2008 г. №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».

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

В состав базовой части фонда оплаты труда включается оплата труда работников учреждения исходя из должностных окладов (окладов) и компенсационных выплат.

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, а также компенсационных и 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;

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

1.6. К выплатам стимулирующего характера относятся:

надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

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

ежемесячная надбавка за стаж работы в учреждении;

надбавка педагогическим работникам, педагогический стаж которых составляет мене 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 или Российской Федерации, 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.

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

1.17. Должностной оклад заместителей директора и главного бухгалтера устанавливается штатным расписанием учреждения, утвержденным приказом директора учреждения.

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

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

1.20. Размер выплат стимулирующего характера директору учреждения устанавливается приказом Департамента образования. Основанием для осуществления выплат стимулирующего характера директору учреждения является приказ Департамента образования.

2. Формирование фонда оплаты труда

2.1. Формирование фонда оплаты труда работников МБУ ДО ЦДЮТиК" осуществляется в соответствии с нормативами бюджетного финансирования расходов на одного обучающегося на реализацию дополнительных образовательных программ в муниципальных учреждениях дополнительного образования, которые утверждаются постановлением Администрации городского округа Самара (далее -норматив бюджетного финансирования расходов на одного обучающегося) по формуле

ФОТо = NDH+ ФОТр,

где: ФОТо -общий фонд оплаты труда работников МБУ ДО "ЦДЮТиК" г.о. Самара;

N - норматив бюджетного финансирования расходов на одного обучающегося в муниципальных учреждениях дополнительного образования за счет средств бюджета городского округа Самара, утвержденный на соответствующий финансовый год;

D - соотношение фонда оплаты труда работников МБУ ДО "ЦДЮТиК" г.о. Самара и норматива бюджетного финансирования расходов на одного обучающегося (85 -97% от норматива);

H - количество обучающихся в МБУ ДО "ЦДЮТиК" г.о. Самара;

ФОТр - фонд за результативность деятельности МБУ ДО "ЦДЮТиК" г.о. Самара.

2.2. Фонд оплаты труда работников МБУ ДО "ЦДЮТиК" г.о. Самара состоит из базовой части и стимулирующей части.

2.3. Базовая часть фонда оплаты труда работников МБУ ДО "ЦДЮТиК" г.о. Самара определяется по формуле:

БЧф = ФОТ х БЧд,

где: БЧф - базовая часть фонда оплаты труда работников МБУ ДО "ЦДЮТиК" г.о. Самара;

ФОТ - фонд оплаты труда работников МБУ ДО "ЦДЮТиК" г.о. Самара;

БЧд - доля базовой части в фонде оплаты труда работников МБУ ДО "ЦДЮТиК" г.о. Самара от 44% до 58%;

2.4. В базовую часть фонда оплаты труда работников МБУ ДО "ЦДЮТиК" г.о. Самара включается оплата труда работников исходя из должностных окладов (окладов) и компенсационных выплат.

2.5. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников МБУ ДО "ЦДЮТиК" г.о. Самара определяется по формуле:

СЧф= ФОТ хСЧд,

где: СЧф -стимулирующая часть фонда оплаты труда работников МБУ ДО "ЦДЮТиК" г.о. Самара;

ФОТ -фонд оплаты труда работников МБУ ДО "ЦДЮТиК" г.о. Самара;

СЧд -доля стимулирующей части в фонде оплаты труда работников МБУ ДО "ЦДЮТиК" г.о. Самара от 42% до 56%.

Доля стимулирующей части определяется МБУДО "ЦДЮТиК" г.о. Самара самостоятельно.

2.6. Экономия по фонду оплаты труда МБУ ДО "ЦДЮТиК" г.о. Самара направляется на выплаты стимулирующего характера, премии и материальную помощь работникам.

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

3.1.2. 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.

3.1.3. 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).

3.1.4. 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. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.1.5. 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 высокие результаты работы

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

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

а) для всех работников:

интенсивность и высокие результаты 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;

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

4.1.2. Надбавка за интенсивность и высокие результаты 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 высокие результаты работы устанавливается не ранее чем через три месяца со дня приема.

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

4.2. Порядок начисления выплат по итогам работы за отчетный период

4.2.1. Выплаты работникам учреждения по итогам 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 итогам работы за период (3 месяца) и зависят 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:

Стимулирующие выплаты работника = Фонд стимулирующих выплат в рублях (муниципальные средства) : Сумма баллов работников (за вычетом баллов педагогических работников штатников) x Количество баллов работника

Для расчёта суммы стимулирующих выплат педагогическим работникам штатникам из областных средств: у педагога дополнительного образования суммируются с 1 по 19 пункт листа самооценки, у методиста - с 1 по 5 пункт листа самооценки. Для расчёта суммы стимулирующих выплат педагогическим работникам штатникам из муниципальных средств суммируется сумма оставшихся баллов (у педагогов дополнительного образования с 20 по 29 пункт листа самооценки, у методистов - с 6 по 18 пункт листа самооценки).

Стимулирующие выплаты педагогического работника штатника = Фонд стимулирующих выплат в рублях (областные средства) : Сумма баллов педагогических работников штатников x Количество баллов педагогического работника (штатника)

В соответствии с установленными критериями работники представляют директору учреждения материалы по самоанализу деятельности до 18 числа отчетного месяца 4 раз в год (сентябрь, декабрь, март, июнь).

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 (сентябрь, декабрь, март, июнь).

Комиссия по распределению стимулирующих и премиальных выплат до 24 числа отчетного месяца (сентябрь, декабрь, март, июнь) 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 отчетного месяца (сентябрь, декабрь, март, июнь).

4.2.4. Условием для начисления стимулирующих выплат, премий является стаж работы в должности не менее 3 (трёх) полных месяцев.

4.2.5. Размер выплат по итогам 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.

4.2.6. 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.

4.2.7. Работникам, отработавшим неполный период, стимулирующие выплаты за период начисляется пропорционально отработанному времени.

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

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

4.5. Порядок и условия ежемесячной выплаты за стаж работы в учреждении

4.5.1. Выплата за стаж работы устанавливается работникам учреждения в соответствии с критераильным рядом листов самооценки (Приложение 1).

4.5.2. В стаж работы дающий право на установление и выплату за стаж работы, включается время работы в учреждении.

4.5.3. Выплата за стаж работы в учреждении может начисляться только работникам - штатникам по основной должности (без внутреннего совместительства).

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.

4.6. Порядок и условия выплат

за ученую степень, почетное звание, спортивные достижения, награды

4.6.1. Выплата 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, звание "Мастер спорта", звание "Кандидат в мастера спорта", знак "За заслуги в развитии детско-юношеского туризма" устанавливается работникам учреждения в соответствии с критераильным рядом листов самооценки (Приложение 1).

Вышеперечисленные выплаты могут начисляться только работникам - штатникам по основной должности (без внутреннего совместительства).

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

При наличии у работника ученой степени и почетного звания выплаты устанавливаются по одному из этих оснований.

4.6.2. При наступлении у работника права на установление выплаты при присуждении ученой степени или присвоении почетного звания выплата 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.

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.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда

Наименование должности (профессии)	Критерии	Баллы	Количество баллов самооценки	Коли-чество баллов коми-сии
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	 30 - 50 50 - 100 150 - 200 200 - 300 200- 500		
	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. Участие в организации и проведении массовых мероприятий	50 - 500		
	22. Интенсивность и напряженность труда. Сверхурочная работа в условиях поля и леса, на слетах, соревнованиях, олимпиадах и др. (подтверждается приказами, отчетами, фотографиями)	100 - 1000		
	23. Использование в образовательном процессе ИКТ и инновационных технологий	10 - 100		
	24. Уровень исполнительской дисциплины (своевременная сдача документации, посещение методических и педагогических советов)	10 - 200		
	25. Реализация программы по пропаганде здорового образа жизни в учреждении	50 - 500		
	26. Работа с детьми с ОВЗ	50 (за каждого)		
	27. Стаж работы в данном учреждении	свыше 20 лет = 150 баллов		

	28. Ученая степень доктора наук, почетное звание СССР или Российской Федерации, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, звание "Мастер спорта",	200		
	29. Ученая степень кандидата наук, звание "Кандидат в мастера спорта", знак "За заслуги в развитии детско-юношеского туризма"	100		
Методист, заведующий отделом	1. Организация проведения открытых занятий, семинаров, конференций учрежденческий городской областной всероссийский международный	 50 - 100 100 - 150 150 - 200 200 - 500 200 - 1000		
	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	 50 - 100 100 - 150 150 - 200 200 - 500 200 - 1000		
	5. Выпуск методической продукции	100 (за каждую)		
	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	10 - 100		
	9. Интенсивность и напряженность труда	10-1000		
	10. Методическое сопровождение педагогов по участию в конкурсных мероприятиях	10-100		
	11. Методическое сопровождение педагогов по подготовке к аттестации	10-100		
	12. Совершенствование программно-методического обеспечения	100-500		
	13. Работа в составе комиссий, творческих групп, жюри и др.	50-500		

	14. Наличие замечаний на качество выполняемых работ, норм пожарной безопасности, охраны труда, безопасности жизни и здоровья обучающихся.	-10 баллов за каждое		
	15. Отсутствие замечаний на качество выполняемых работ, норм пожарной безопасности, охраны труда, безопасности жизни и здоровья обучающихся.	20		
	16. Стаж работы в данном учреждении	свыше 20 лет = 150 баллов		
	17. Ученая степень доктора наук, почетное звание СССР или Российской Федерации, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, звание "Мастер спорта",	200		
	18. Ученая степень кандидата наук, звание "Кандидат в мастера спорта", знак "За заслуги в развитии детско-юношеского туризма"	100		
Бухгалтер (контрактный управляющий)	1. Обобщение и распространение методического опыта (выступления на семинарах, конференциях)	10 - 50		
	2. Интенсивность и напряженность труда	100-1000		
	3. Наличие нарушений, предписаний со стороны контролирующих органов	- 10 баллов за каждое		
	4. Отсутствие нарушений, предписаний со стороны контролирующих органов	100		
	5. Уровень исполнительской дисциплины (своевременная сдача документации и др.)	100 - 1000		
	6. Курсовая подготовка	50 за каждый курс		
	7. Стаж работы в данном учреждении	свыше 20 лет = 150 баллов		
Заместитель директора по учебно-воспитательной работе	1. Проявление разумной инициативы, творчества и применение в работе современных форм и методов организации труда.	50-500		
	2. Качественное выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения.	50-500		
	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. Увеличение объема работ, не связанных с должностным функционалом	50-500		
	6. Участие в организации и проведении массовых мероприятий	50-500		
	7. Уровень исполнительской дисциплины (своевременная сдача документации и др.)	50-500		
	8. Наличие авторских публикаций в периодических изданиях и на образовательных информационных порталах (подтверждается копиями, скриншотами)	50 (за каждую публикацию)		
	9. Разработка и реализация инициативных управленческих решений	50-500		
	10. Сложность и важность выполняемой работы	100-1000		
	11. Степень ответственности при выполнении поставленных задач.	50-500		
	12. Наличие замечаний на качество выполняемых работ, норм пожарной безопасности, охраны труда, безопасности жизни и здоровья обучающихся.	-10 баллов за каждое		
	13. Отсутствие замечаний на качество выполняемых работ, норм пожарной безопасности, охраны труда, безопасности жизни и здоровья обучающихся.	20		
	14. Стаж работы в данном учреждении	свыше 20 лет = 150 баллов		
	15. Ученая степень доктора наук, почетное звание СССР или Российской Федерации, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, звание "Мастер спорта",	200		
	16. Ученая степень кандидата наук, звание "Кандидат в мастера спорта", знак "За заслуги в развитии детско-юношеского туризма"	100		
Заведующий хозяйством, заместитель директора по административно-хозяйственной работе	1. Сохранность имущества и материальных ценностей ОУ	50-500		
	2. Качественное обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях учреждения	50-500		
	3. Качественная подготовка и проведение ремонтных работ	50-500		

4. Своевременное обеспечение работников учреждения канцелярскими принадлежностями и предметами хозяйственного обихода	50-500		
5. Участие в организации и проведении массовых мероприятий	50-500		
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.	20		
8. Уровень исполнительской дисциплины	50-500		
9. Своевременная подача заявок по закупке, содержанию, ремонту имущества	50-500		
10. Интенсивность и напряженность труда	100-1000		
11. Экономия энергоресурсов	50-500		
12. Разработка и реализация инициативных управленческих решений	50-500		
13. Сложность и важность выполняемой работы	50-500		
14. Степень ответственности при выполнении поставленных задач.	50-500		
15. Стаж работы в данном учреждении	свыше 20 лет = 150 баллов		

Главный бухгалтер, бухгалтер	1. Уровень исполнительской дисциплины	50-500		
	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	100-1000		
	6. Увеличение объема работ, не связанных с должностным функционалом	50-500		
	7. Разработка и реализация инициативных управленческих решений	50-500		
	8. Сложность и важность выполняемой работы	50-500		
	9. Степень ответственности при выполнении поставленных задач.	50-500		
	10. Стаж работы в данном учреждении	свыше 20 лет = 150 баллов		
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	50-500		
	4. Увеличение объема работ, не связанных с должностным функционалом	50-500		
	5. Интенсивность и напряженность труда	100-1000		
	6. Ведение и систематизация архива Центра	50-500		
	7. Качество организационно-технического обеспечения деятельности директора	50-500		
	8. Качество исполнения служебных материалов, писем и др.	50-500		
	9. Организация и прием посетителей, содействие оперативности рассмотрения корреспонденции, докладных, служебных записок и др.	50-500		
	10. Стаж работы в данном учреждении	свыше 20 лет = 150 баллов		
Дворник; Уборщик служебных	1. Своевременная и качественная уборка закрепленных территорий (помещений)	10-50		

помещений	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		
	5. Увеличение объема работ, не связанных с должностным функционалом	10 - 50		
	6. Интенсивность и напряженность труда	10 - 100		
	7. Стаж работы в данном учреждении	свыше 20 лет = 150 баллов		
Вахтер	1. Исполнительская дисциплина	50-500		
	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	20		
	4. Участие в организации и проведении массовых мероприятий	50-500		
	5. Увеличение объема работ, не связанных с должностным функционалом	50-500		
	6. Интенсивность и напряженность труда	50-500		
	7. Стаж работы в данном учреждении	свыше 20 лет = 150 баллов		
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	свыше 20 лет = 150 баллов		
	Итого баллов			
Росписи			Работник	Члены комиссии