


Приложение №3
К коллективному договору
администрации и трудового
коллектива МБОУ ДО СЦДТ

Утверждено с учетом мнения
Трудового коллектива и
Профсоюзного комитета
МБОУДО СЦДТ

 Межуева Е.Н.
Протокол собрания
трудового коллектива № 1
09. 2019г..

Утверждаю
директор МБОУ ДО СЦДТ
Татьянок Т.А.



Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников.

г. Стародуб - 2019 год

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение (далее – Положение) разработано в целях реализации указа Президента РФ от 07.05.2012 года № 597, от 01.06.2012 года № 761 от 28.12.2012 года № 1688 Правительства РФ, реализации Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации».

1.2. Данное Положение разработано на основании:

- Закона РФ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Трудового кодекса РФ;
- Постановления администрации города Стародуба от 25.12.2014 года № 1866 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций г. Стародуба»;
- Положения по оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений г. Стародуба
- Положения о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования Стародубского центра детского творчества (далее МБОУДО СЦДТ или СЦДТ).

1.3. Положение регулирует порядок распределения денежных средств, для работников образовательного учреждения, устанавливаемые с целью повышения мотивации качественного труда работников и их поощрения за результаты труда. Определяет цель усиления материальной заинтересованности работников Центра в развитии творческой активности и инициативы при реализации поставленных задач .

1.4. К другим выплатам, осуществляемым из стимулирующей части фонда оплаты труда работников образовательного учреждения, относится выплата материальной помощи (материальная помощь выплачивается по личному заявлению работника), выплаты за расширенный круг обязанностей, не входящих в должностные обязанности (по факту выполненной работы).

1.5. Выплаты компенсационного характера обеспечивают оплату труда в повышенном размере работникам СЦДТ, занятым на работах с вредными условиями труда, в ночное время, нерабочие праздничные дни.

1.6. В случае экономии денежных средств любой части ФОТ (базовой или компенсационно-стимулирующей), экономия направляется на стимулирующие выплаты сотрудников по решению комиссии утвержденному приказом директора.

1.7. Положение включает перечень критериев и показателей результативности труда работников Центра следующих категорий:

- заместитель директора;
- педагог дополнительного образования;
- педагог – организатор;
- методист;
- секретарь;
- заведующий хозяйством;
- мастер по ремонту оборудования;
- уборщица служебных помещений;
- швея;
- сторож;
- рабочий;

- дворник
- гардеробщик
- оператор газовой топочной.

1.8. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов.

1.9. Установление условий стимулирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

2. Порядок выплат стимулирующего характера.

- 2.1. Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников в МБОУДО СЦДТ является приложением к коллективному договору.
- 2.2. Стимулирующая часть фонда оплаты труда распределяется комиссией, в которую входят руководитель учреждения, один или несколько заместителей, председатель профсоюзного комитета, члены трудового коллектива. Комиссия проводит заседания ежемесячно.
- 2.3. Стимулирование работников осуществляется по балльной системе с учетом критериев и показателей по основной должности. Другие выплаты могут производиться на основании решения комиссии.
- педагог дополнительного образования (Приложение № 1) ;
 - заместитель директора (Приложение № 2);
 - педагог – организатор (Приложение № 3);
 - методист (Приложение № 4);
 - секретарь (Приложение № 15);
 - завхоз (Приложение № 14);
 - мастер по ремонту оборудования (Приложение № 11);
 - уборщица служебных помещений (Приложение № 8);
 - сторож (Приложение № 10);
 - швея (Приложение № 13);
 - дворник (Приложение № 9);
 - рабочий (Приложение 12)
 - гардеробщик (Приложение 16)
 - оператор газовой топочной (Приложение 17).
- 2.4. Единовременные выплаты и выплата материальной помощи (материальная помощь выплачивается по личному заявлению работника) Приложение № 5.
Выплаты за расширенный круг обязанностей, не входящих в должностные обязанности (по факту выполненной работы) – Приложение № 6.
- 2.6. Выплаты компенсационного характера
- Конкретные размеры компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права – Приложение №7.
- 2.7. Комиссия правомочна принимать решения в случае присутствия более половины ее членов.
- 2.8. Решение комиссии по распределению фонда принимается путем голосования простым большинством голосов.
- 2.9. Решение комиссии оформляется протоколом и подписывается всеми членами комиссии.
- 2.10. На основании решения комиссии издается приказ руководителя. Выписка из приказа по установленной форме представляется в централизованную бухгалтерию в установленные сроки.
- 2.11. Распределение фонда должно быть гласным. Выписка из приказа вывешивается на доске объявлений учреждения.

3. Система оценки эффективности деятельности работников МБОУДО СЦДТ.

3.1. Основными принципами оценки индивидуальных достижений работников являются:

- единые процедура и технология оценивания;
- достоверность используемых данных;
- объективность, достоверность и проверяемость информации о деятельности работника;
- минимизация числа критериев и показателей;
- соблюдение морально-этических норм при сборе и оценивании предоставляемой информации.

3.3. Накопление информации об индивидуальных достижениях работников осуществляется в портфолио.

3.4. Положение включает перечень критериев и показателей эффективности деятельности работников СЦДТ. Для каждого критерия определяется максимальное число баллов.

3.5. Каждый критерий состоит из набора показателей, характеризующих деятельность работника учреждения.

3.6. Максимальное число баллов по каждому показателю равно числу баллов по соответствующему критерию. При этом подсчет баллов по критерию для конкретного работника производится вычислением суммы баллов по показателям. Итоговый балл формируется как суммарный балл по всем критериям.

4. Порядок определения размера стимулирующих выплат работников.

4.1. Расчет стимулирующих выплат производится путём подсчета баллов за отчетный период по каждому работнику.

4.2. Показатель «Востребованность дополнительных общеразвивающих программ» (Приложение № 1 ,п 1.4.) рассчитывается следующим образом.

$$V_{нед} = \frac{\sum_{i=1}^n \frac{O_{факт\ i}}{O_{макс\ i}}}{n}, \text{ если } \frac{O_{факт\ i}}{O_{макс\ i}} < 65\%, \text{ то } \frac{O_{факт\ i}}{O_{макс\ i}} = 0, \text{ где}$$

$V_{нед}$ – востребованность программ, которые ведет педагогический работник,

$O_{факт\ i}$ – фактическое число обучающихся в i -й группе,

$O_{макс\ i}$ – максимально возможное (согласно документам Учреждения) число обучающихся в i -й группе,

n – число групп дополнительных общеразвивающих программ, которые ведет педагогический работник и в которых обучаются дети по договорам, заключенным в рамках системы персонализированного финансирования.

Показатель определяется по состоянию на последнее число каждого календарного месяца.

Если $V_{нед} < 60\%$, то стимулирующая выплата педагогическому работнику по данному основанию не начисляется.

Если $V_{нед} \geq 60\%$, то размер стимулирующей выплаты педагогическому работнику за соответствующий месяц рассчитывается по формуле:

$$СВ = ДО * V_{нед}, \text{ где}$$

СВ – размер стимулирующей выплаты педагогическому работнику за соответствующий месяц,

ДО – должностной оклад (ставка) педагогического работника за соответствующий месяц.

4.2. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда работника (СЧ) равен набранной сумме баллов(СБ) по критериям умноженной на цену балла (ЦБ) установленного на данный месяц плюс другие денежные выплаты (ДВ) установленные настоящим Положением.

СЧ = ЦБ * СБ + ДВ, где

ДВ = ЕДВ+ РКО+ К+ ЛДП+ ДО+ СВ

4.4. Цена балла (ЦБ) определяется путем деления установленного на данный период стимулирующего фонда оплаты труда в учреждении (СФОТ) за вычетом единовременных денежных (ЕДВ), выплат за расширенный круг обязанностей (РКО), выплат компенсационного характера(К), выплат за личные достижения педагогов (ЛДП), выплат за достижения обучающихся (ДО), выплат по показателю «Востребованность дополнительных общеразвивающих программ» (СВ) на общую сумму набранных баллов всеми членами коллектива (ОСБК).

$$\text{ЦБ} = \frac{\text{СФОТ} - (\text{ЕДВ} + \text{РКО} + \text{К} + \text{ЛДП} + \text{ДО} + \text{СВ})}{\text{ОСБК}}$$

4.5. Отпуск оплачивается исходя из средней заработной платы работника, в которой учтены стимулирующие выплаты.

4.6. Для педагогических работников период после отпуска до начала учебных занятий также оплачивается исходя из средней заработной платы педагогического работника учреждения, в котором учтены стимулирующие выплаты.

4.7. Объем средств на выплаты стимулирующего характера руководителям (ВСХР), заместителям руководителей, устанавливается в размере 20 процентов (на всех администраторов) от общего объема фонда стимулирующих выплат (СФОТ). Конечная сумма определяется путем умножения выделенных средств на набранные баллы (НБ).

$$\text{ВСХР} = \frac{\text{СФОТ} * 0,2}{\text{директор} + \text{заместители}} * \text{НБ}$$

5. Социальные гарантии работников СЦДТ при распределении выплат стимулирующего характера :

работники имеют право на:

- а) получение информации через выписку из протокола заседания комиссии по распределению фонда не позднее 3 дней с момента заседания комиссии;
- б) обжалование решения комиссии через письменное заявление в комиссию по трудовым спорам или на имя председателя комиссии о неправильном решении вопроса относительно конкретного лица;
- в) присутствие работника на заседании, если рассматривается комиссией вопрос конкретного лица.

6. Размер выплат стимулирующего характера работникам :

6.1. Общий размер выплат стимулирующего характера работникам за дополнительную работу и качественные показатели работы, интенсивность и напряженность труда, максимальными размерами не ограничивается и определяется в зависимости от выполняемого работниками дополнительного объема работ, их качества или интенсивности, устанавливаются приказом директора учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом в пределах выделенных средств на оплату стимулирующего фонда оплаты труда.

6.2. Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться на определенный период времени или за выполнение конкретного объема работ.

7. Выплаты стимулирующего характера уменьшаются или не производятся:

7.1. Размеры выплат стимулирующего характера уменьшаются или отменяются приказом директора, согласованным с профсоюзным комитетом, с учетом мнения представителей коллектива – комиссии по распределению стимулирующих выплат (оформляется протоколом) при:

- а) ухудшении качества работы, несвоевременном выполнении заданий, нарушении трудовой дисциплины - до 100%;

- б) нахождении сотрудника на больничном листе или в отпуске (очередной, учебный, радиационный), кроме дней, находящихся на работе – до 100%;
- в) нарушении ОТ, ТБ, противопожарной безопасности, Правил внутреннего трудового распорядка, Устава, нарушение этики общения с детьми, коллегами, родителями – до 100%;
- г) обнаруженных нарушениях и претензиях со стороны представителей Учредителя, Госпотребнадзора, Роспотребнадзора и др. контролирующих органов государственного надзора (при установлении конкретного виновного лица) - до 100%
- д) низких показателях в работе, обнаруженных в ходе плановых и внеплановых проверок администрацией учреждения и вышестоящими органами (представителями Учредителя) – до 50%;
- е) неисполнение приказов и распоряжений директора – до 100%;
- ж) замечания по ходу внутреннего контроля – до 50%;
- з) в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

8. Настоящее Положение вводится в действие с 01.09.2019 года и действует до изменения или отмены его.

Критерии и показатели оценки по должности «Педагог дополнительного образования»

№п/п	Показатели	Возможный балл
1.	Повышение качества образовательного процесса	
1.1	Сохранность контингента обучающихся свыше 70%.	2
1.2	Использование в образовательной деятельности инновационных средств, методов обучения, современных педагогических технологий, способствующих повышению качества образовательного процесса.	2
1.3	Организация работы в совмещенных классах	2
1.4.	Востребованность дополнительных общеразвивающих программ.	Рассчитывается по формуле
2.	Систематическое использование ИКТ в образовательном процессе:	
2.1.	Составление презентаций занятий, опыта работы, тестов и др. в электронной форме.	2
2.2.	Наличие публикаций на сайте учреждения (других образовательных сайтах) в СМИ.	2 (за каждую публикацию)
3.	Трансляция педагогического опыта:	
3.1.	Активное участие в методической работе Учреждения (выступления на конференциях, семинарах, педагогических советах, занятиях УМ, ШМП, оформление методического уголка и др.).	2 (за каждое выступление)
3.2	Проведение открытых занятий, мастер - классов и внеклассных мероприятий высокого качества.	5 (за каждое)
3.3	Участие в конкурсах педагогического мастерства (победитель), проведение мастер-классов на муниципальном уровне;	15 (30)
3.4	Участие в конкурсах педагогического мастерства на региональном и федеральном уровне (победитель), проведение мастер-классов на региональном и федеральном уровне	25 (50)
3.5.	Выступление на муниципальных МО и участие в работе МС отдела образования	5
3.6.	Участие в городских олимпиадах и мероприятиях в качестве члена жюри	5
4.	Личные достижения педагога:(за каждый конкурс по более высокому результату)	
4.1	является победителем конкурсов, выставок и др. муниципального уровня: - участие - 1 место (победитель, лауреат 1 степени) - 2 место (призер, лауреат 2 степени) - 3 место (лауреат 3 степени)	100 руб. (за каждое) 500 руб. (за каждое) 300 руб. (за каждое) 200 руб. (за каждое)
4.1	является победителем городских конкурсов, выставок и др. : - участие - 1 место (победитель, лауреат 1 степени) - 2 место (призер, лауреат 2 степени) - 3 место (лауреат 3 степени)	300 руб. (за каждое) 1000 руб. (за каждое) 800 руб. (за каждое) 500 руб. (за каждое)
4.2	Является победителем областных выставок, конкурсов, соревнований: - участие - 1 место (победитель, лауреат 1 степени) - 2 место (призер, лауреат 2 степени) - 3 место (лауреат 3 степени)	1000 руб. (за каждое) 3000 руб. (за каждое) 2500 руб. (за каждое) 2000 руб. (за каждое)
4.3	Является участником (победителем) всероссийских и международных конкурсов и проектов: - участие - 1 место (победитель, лауреат 1 степени)	3000 руб. (за каждое) 5000 руб. (за каждое)

	<ul style="list-style-type: none"> – 2 место (призер, лауреат 2 степени) – 3 место (лауреат 3 степени) 	4500 руб. (за каждое) 4000 руб. (за каждое)
4.3	<p>Является участником (победителем) всероссийских и международных дистанционных конкурсов, проектов и др.:</p> <ul style="list-style-type: none"> - участие – 1 место (победитель, лауреат 1 степени) – 2 место (призер, лауреат 2 степени) – 3 место (лауреат 3 степени) 	100 руб. (за каждое) 500 руб. (за каждое) 300 руб. (за каждое) 200 руб. (за каждое)
5.	Достижения обучающихся. Подготовка победителей, призеров олимпиад, лауреатов конкурсов, соревнований, конференций различного уровня. (за каждый конкурс по более высокому результату)	
5.1.	<p>Обучающиеся являются победителями конкурсов, выставок и др. муниципального уровня:</p> <ul style="list-style-type: none"> - участие – 1 место (победитель, лауреат 1 степени) – 2 место (призер, лауреат 2 степени) – 3 место (лауреат 3 степени) 	100 руб. (за каждое) 500 руб. (за каждое) 300 руб. (за каждое) 200 руб. (за каждое)
	<p>Обучающиеся являются победителями городских конкурсов, выставок и др.:</p> <ul style="list-style-type: none"> - участие – 1 место (победитель, лауреат 1 степени) – 2 место (призер, лауреат 2 степени) – 3 место (лауреат 3 степени) 	300 руб. (за каждое) 1000 руб. (за каждое) 800 руб. (за каждое) 500 руб. (за каждое)
5.2.	<p>Обучающиеся являются победителями областных выставок, конкурсов, соревнований и др.:</p> <ul style="list-style-type: none"> - участие – 1 место (победитель, лауреат 1 степени) – 2 место (призер, лауреат 2 степени) – 3 место (лауреат 3 степени) 	1000 руб. (за каждое) 3000 руб. (за каждое) 2500 руб. (за каждое) 2000 руб. (за каждое)
5.3.	<p>Обучающиеся являются победителями всероссийских и международных конкурсов, проектов и др.:</p> <ul style="list-style-type: none"> - участие – 1 место (победитель, лауреат 1 степени) – 2 место (призер, лауреат 2 степени) – 3 место (лауреат 3 степени) 	3000 руб. (за каждое) 5000 руб. (за каждое) 4500 руб. (за каждое) 4000 руб. (за каждое)
5.4	<p>Обучающиеся являются победителями всероссийских и международных дистанционных конкурсов, проектов и др.:</p> <ul style="list-style-type: none"> - участие – 1 место (победитель, лауреат 1 степени) – 2 место (призер, лауреат 2 степени) – 3 место (лауреат 3 степени) 	100 руб. (за каждое) 500 руб. (за каждое) 300 руб. (за каждое) 200 руб. (за каждое)
6.	Эффективная организация воспитательной работы в качестве классного руководителя.	
6.1.	Взаимодействие с семьями обучающихся, отсутствие конфликтных ситуаций, организация и проведение родительских собраний, проведение мероприятий для семей в нетрадиционной форме (круглый стол, викторина, посиделки и др.);	2 (за каждое мероприятие)
6.2.	Эффективная работа с социально неблагополучными семьями, учащимися группы риска. Систематическая и результативная деятельность, направленная на профилактику правонарушений среди несовершеннолетних (посещение на дому, беседы с обучающимися их родителями(законными представителями) и др.).	2
6.3.	Формирование у обучающихся социальных компетенций, гражданских установок, культуры здорового образа жизни (классные мероприятия, беседы, экскурсии и др.)	2
6.4.	Родители обучающихся принимают активное участие в улучшении условий и МТБ учреждения.	2
7.	Особый вклад в развитие Учреждения:	

7.1.	Организация и проведение городских мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения (акции, дни открытых дверей, опросы, городские культурно-массовые мероприятия, выставки и др.).	5 (за каждое мероприятие)
8.	Общественная деятельность педагогического работника	
8.1.	Педагог является руководителем профсоюзной организации работников учреждения.	5
9.	Создание элементов образовательной инфраструктуры.	
9.1.	Заведование кабинетом. Оформление кабинета. Выполнение простейших ремонтных работ в кабинете.	600 руб.
9.2.	Изготовление декораций. Оформительская работа, оформление сцен, помещений, выставок и др.	3 (за каждое оформление)
10.	Наличие отраслевой награды Министерства образования и науки РФ «Почетный работник общего образования РФ».	10
11.	Наличие грамоты муниципального, областного, всероссийского, международного уровня за личные достижения	10 (единожды)
12.	Премия за повышение квалификации : - на высшую категорию - на 1 категорию	5000 руб. (единожды) 3000 руб. (единожды)

Приложение № 2

Критерии и показатели оценки по должности «Заместитель директора»

№ п/п	Показатели	Возможный балл
1	Соответствие деятельности ОУ требованиям законодательства в сфере образования	10
<i>1.1</i>	<i>Обеспечение безопасности образовательного процесса</i>	
1.1.1	Отсутствие замечание надзорных органов	7
1.1.2	Наличие 1-2 замечаний	6
<i>1.2</i>	<i>Отсутствие обоснованных жалоб со стороны всех участников образовательного процесса на деятельность ОУ.</i>	
1.2.1	Отсутствие жалоб	3
1.2.2.	Наличие жалоб	0
2	Функционирование системы государственного общественного управления	6
2.1.	Организация работы Совета центра, родительского комитета.	3
2.2.	Наличие органов ученического самоуправления, работа по развитию лидерских качеств обучающихся	3
3	Удовлетворенность населения качеством предоставляемых услуг дополнительного образования	10
3.1.	От 90% до 100%	10
3.2.	От 80% до 90%	9
3.3	От 70% до 80%	8
3.4.	От 60% до 70%	7
3.5.	От 50% до 60%	6
4	Информационная открытость	6
4.1.	Размещение на сайте информации по организации и результатах деятельности ОУ	2
4.2.	Создание системы и проведения мониторинга УВП в ОУ. Проведение самообследования ОУ. Подготовка материалов к публичному отчету.	2
4.3.	Своевременное обновление информации на сайте ОУ	2
5	Реализация мероприятий по поддержке педагогической инициативы и привлечению молодых педагогов	15
5.1.	Организация участие руководящих работников в профессиональных конкурсах.	2
5.2.	Участие педагогических работников в профессиональных конкурсах. Оказание методической помощи.	2
5.3.	Эффективная организация участия педагогов в конференциях, семинарах,	3

	проведении открытых уроков, распространении педагогического опыта	
5.4	Культурно-просветительская деятельность педагогов и обучающихся.	3
5.5.	Организация использования педагогами ОУ инновационных методов, средств обучения, современных педагогических технологий.	5
6	Реализация программ, направленных на работу с одарёнными детьми, с детьми группы риска.	8
6.1.	Организация работы по выявлению одаренных детей. Реализация программы "Одаренные дети"	4
6.2.	Учет учащихся группы риска. Вовлечение учащихся группы риска в мероприятия, способствующие сохранению и восстановлению психического и физического здоровья (праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья, туристические походы и т.п.)	4
7	Реализация программы развития ОУ	10
7.1.	Эффективная реализация программы развития Центра, планов работы	8
7.2.	Работа с общественными организациями.	2
8	Работа с родителями	8
8.1.	Разъяснительно-консультационная деятельность.	4
8.2.	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж Центра у обучающихся, родителей, общественности	4
9	Динамика индивидуальных образовательных результатов обучающихся (по материалам контрольных мероприятий)	8
9.1.	Положительная динамика качества знаний обучающихся	4
9.2.	Положительная динамика успеваемости обучающихся	4
10	Сохранность контингента обучающихся	3
10.1	Отсев обучающихся до 6%	3
10.2	Более 6%	1
11	Аттестация педагогических работников	4
11.1	Высокий уровень организации работы по повышению квалификации педагогов	2
11.2	Высокий уровень организации работы по аттестации педагогов	2
12	Участие в создании элементов образовательной инфраструктуры	6
13	Организация круглогодичной работы с детьми	2
14	За расширение сферы деятельности и объёма выполняемых работ	4

Приложение № 3

Критерии и показатели оценки деятельности по должности «Педагог – организатор»

№ п/п	Показатели	Возможный балл
1	Организация и проведение мероприятий, повышающих имидж образовательного учреждения	5
2	Участие в инновационной деятельности (разработка и внедрение программ, проектов в соответствии с программой развития ОУ)	5
3	Качественная организация взаимодействия с культурно-образовательными учреждениями	2
4	Результативность работы по повышению социальной активности обучающихся (участие в конкурсах, интеллектуальных играх, акциях, интегративных событиях года)	5
5	За расширение сферы деятельности и объёма выполняемых работ	4
6	Организация работы по выявлению одаренных детей. Реализация программы "Одаренные дети"	3
7	Вовлечение учащихся группы риска в мероприятия, способствующие сохранению и восстановлению психического и физического здоровья (праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья, туристические походы и т.п.)	4
8	Наличие органов ученического самоуправления, работа по развитию лидерских качеств обучающихся (актив кружковцев)	3
9	Размещение на сайте информации по организации и результатах деятельности ОУ	2 (за каждое)

10	Участие в создании элементов образовательной инфраструктуры	10
----	---	----

Приложение № 4

Критерии и показатели оценки деятельности по должности «Методист»

№ п/п	Показатели	Возможный балл
1	Положительная динамика по результатам сохранности контингента обучающихся (школа лидеров)	5
2	Использование и внедрение современных информационных технологий, инновационных средств, методов обучения, современных педагогических технологий, способствующих повышению качества образовательного процесса.	5
3	Организация и проведение мероприятий, повышающих имидж образовательного учреждения	5
4	Организация и контроль за выполнением плана СПДПО	5
5	Разработка положений, сценариев, выступлений и др. в рамках организации работы детских общественных объединений города.	5
6	Эффективная реализация программы развития Центра, планов работы	5
7	Работа с общественными организациями.	5
8	Разъяснительно-консультационная деятельность.	2
9	Размещение на сайте информации по организации и результатах деятельности ОУ	2 (за каждое)
10	За расширение сферы деятельности и объёма выполняемых работ	4
11	Участие в создании элементов образовательной инфраструктуры	10

Приложение № 5

Единовременные денежные выплаты.

№ п/п	Показатели	Сумма (руб.)
1	Ролевое участие в мероприятиях.	- 150 руб. (за роль)
2	Работа в совмещенных классах по замещению отсутствующего педагога	- 500 руб.
3	За подготовку выпускника Центра с званием "Звезда Центра"	- 500 руб.
4	За прохождение дистанционного обучения <ul style="list-style-type: none"> • курсы повышения квалификации • курсы переподготовки, и др. 	4000 руб. 10000 руб.
5	К профессиональным праздникам К календарным праздникам и юбилеям Учреждения	- 500руб. - 1000 руб.
6	К юбилейным датам работников (50,55,60,65,70 лет)	- 2000 руб.
7.	Участие в общественной деятельности за рамками рабочего времени: субботники, волонтерское движение, спортивные мероприятия и др.	- 500 руб. (за каждое мероприятие)
8.	Премия за высокий уровень профессионализма, организацию и участие в конкурсах, выставках и мероприятиях различного уровня отмеченный приказами, грамотами, дипломами, благодарственными письмами руководства области, администрацией города и района, отделом образования и культуры, руководителем учреждения.	- до 5000 руб.
9	Материальная помощь (по заявлению сотрудника)	
9.1.	В связи со смертью близкого родственника (родители, муж, жена, дети)	- 3000 руб.
9.2.	В связи с несчастным случаем, произошедшим с работником или членами его семьи (родители, муж, жена, дети)	- 1000 руб.

9.3.	В связи с необходимостью длительного лечения работника, необходимость проведения операции	- 3000 руб.
9.4.	В связи с утерей имущества в результате стихийного бедствия	- 5000 руб.
9.5.	В связи с тяжелым материальным положением	- 2000 руб.

Приложение № 6

**Выплаты за расширенный круг обязанностей,
не входящих в должностные обязанности (по факту выполненной работы)**

№ п/п	Показатели	Сумма (руб.)
1	За работу шире должностных обязанностей, в т.ч. за пределами рабочего времени	- до 4000 руб.
2	Выполнение ремонтных работ	- до 5000 руб.
3	За техническое обслуживание компьютерной техники, за работу по оформлению и содержанию сайта СЦДТ	- 3000 руб.
4	За высокие результаты по итогам рейтинга СЦДТ: 1 место 2 место 3 место 4 место	2000 руб. 1500 руб. 1000 руб. 500 руб.

Приложение № 7

Выплаты компенсационного характера

№ п/п	Показатели	Выплаты
1	Работа в ночное время	– 35 %
2	Оплата за работу в выходные и праздничные дни	– согласно ТК РФ
3	Оплата за сверхурочную работу	– согласно ТК РФ
4	Вредные и особо вредные условия труда	– 12 %
5	Расширение зоны обслуживания и увеличение объема работ	– 100 %
6	До МРОТ	- согласно утвержденного МРОТ

Приложение № 8

**Критерии и показатели для установления стимулирующих выплат
уборщику служебных помещений**

№ п/п	Показатели	Возможный балл
1	Интенсивность и напряженность труда (мытьё стен, обметание потолков)	10
2	Сохранность инвентаря.	5
3	Высокий уровень исполнительской дисциплины при выполнении работ, не входящих в должностные обязанности.	10

Приложение № 9

Критерии и показатели для установления стимулирующих выплат дворнику

№ п/п	Показатели	Возможный балл
1	Интенсивность и напряженность труда (уборка снега, листвы, обкашивание, наледи, сосулек и др.)	10
2	Сохранность инвентаря.	5
3	Высокий уровень исполнительской дисциплины при выполнении работ, не входящих в должностные обязанности.	10

Приложение № 10

Критерии и показатели для установления стимулирующих выплат сторожу

№ п/п	Показатели	Возможный балл
1	Интенсивность и напряженность труда. Ведение документации по дежурству, тепловым системам. Отсутствие замечаний по антитеррористической безопасности.	15
2	Высокий уровень исполнительской дисциплины при выполнении работ, не входящих в должностные обязанности	10

Приложение № 11

Критерии и показатели для установления стимулирующих выплат мастеру по ремонту оборудования.

№ п/п	Показатели	Возможный балл
1	Интенсивность и напряженность труда (своевременное выполнение ремонта мебели, инвентаря, оборудования и др.).	15
2	За высокий уровень исполнительской дисциплины при выполнении работ, не входящих в должностные обязанности.	15

Приложение № 12

Критерии и показатели для установления стимулирующих выплат рабочему.

№ п/п	Показатели	Возможный балл
1	Интенсивность и напряженность труда (своевременное выполнение ремонтных работ и др.).	10
2	За высокий уровень исполнительской дисциплины при выполнении работ, не входящих в должностные обязанности.	10

Приложение № 13

Критерии и показатели для установления стимулирующих выплат швее.

№ п/п	Показатели	Возможный балл
1	Интенсивность и напряженность труда (своевременное выполнение ремонта костюмов, пошиву новых костюмов и др.).	10
2	За высокий уровень исполнительской дисциплины при выполнении работ, не входящих в должностные обязанности (стирка костюмов, глажка и др.)	10

Приложение № 14

Критерии и показатели для установления стимулирующих выплат заведующему хозяйством.

№п/п	Показатели	Возможный балл
1	Самостоятельность в решении хозяйственных вопросов.	5
2	Своевременное и оперативное решение возникающих ситуаций, способных повлечь за собой чрезвычайные и аварийные ситуации.	5
3	Своевременное, грамотное и аккуратное ведение документации, заключение договоров, контрактов и др.	5
4	Рациональная расстановка обслуживающего персонала по замене, ведение табеля учета рабочего времени обслуживающего персонала.	5
5	Качественная работа с поставщиками материалов и оборудования.	5
6	Своевременное оформление актов списания и постановки на учет материальных ценностей.	5
7	Эффективная организация работ по озеленению территории, ремонту помещений общего пользования.	5

Приложение № 15

Критерии и показатели оценки по должности « секретарь»

№ п/п	Показатели	Возможный балл
1	Ведение и систематизация архива Учреждения.	5
2	Контроль за своевременным оформлением медицинских книжек и карт здоровья.	5
3	Систематическое использование ИКТ в делопроизводстве.	5
4	Ведение трудовых книжек и личных дел работников Учреждения.	5
5	Высокий уровень исполнительской дисциплины при выполнении работ, не входящих в должностные обязанности (ведение работы с общественными организациями).	5

Приложение № 16

Критерии и показатели для установления стимулирующих выплат гардеробщику.

№ п/п	Показатели	Возможный балл
1	Интенсивность и напряженность труда .	10
2	За высокий уровень исполнительской дисциплины при выполнении работ, не входящих в должностные обязанности.	10

Приложение № 17

Критерии и показатели для установления стимулирующих выплат оператору газовой топочной.

№ п/п	Показатели	Возможный балл
1	Интенсивность и напряженность труда	10
2	За высокий уровень исполнительской дисциплины при выполнении работ, не входящих в должностные обязанности.	10