Согласовано	Принято на общем собрании работников МБУ ДО «ЦДТ «Ирбис» г.о.Самара	Утверждаю
Председатель ПК МБУ ДО «ЦДТ «Ирбис» г.о.Самара		Директор МБУ ДО «ЦДТ «Ирбис» г.о.Самара
_____Рзаева Н.А.	Протокол № 2 от	_____Сенников П.В.
«1» 06 2022 г.	«1» 06 2022 г.	«1» 06 2022 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Центра детского творчества «Ирбис» городского округа Самара

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда (далее - Положение) определяет систему оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Центра детского творчества «Ирбис» городского округа Самара (далее - Центр).

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, на основании статьи 28 «Компетенция, права, обязанности и ответственность образовательной организации» Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», а так же на основании разъяснения Министерства труда РФ «О порядке установления доплат и надбавок работникам учреждений, организаций и предприятий, находящихся на бюджетном финансировании» № 48 от 04.03.1993 г., Постановления Администрации городского округа Самара от 11.09.2013 г. № 1122 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования детей городского округа Самара в сфере образования», (в редакции Постановлений Администрации городского округа Самара от 15.09.2014 г. № 1369, от 23.10.2015 г. № 1168, от 25.12.2017 № 1098, от 13.04.2018г. № 272), Письмом Министерства образования РФ от 12.01.1993г. №10/32-т, Приказом министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021г. № 412-од «Об оценке результативности и качества работы (эффективности труда) работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области, и о признании утратившими силу отдельных приказов министерства образования и науки Самарской области», Коллективным договором, Уставом МБУ ДО «ЦДТ «Ирбис» г.о. Самара; Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О

продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы» педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре); профессиональными стандартами.

1.3. Положение имеет статус локального нормативного акта Центра и одновременно с положением о порядке установления и распределения выплат стимулирующего характера устанавливает систему оплаты труда, сложившуюся в Центре.

1.4. Настоящее Положение разработано рабочей группой Центра совместно с профсоюзным комитетом в целях повышения материальной заинтересованности работников в выполнении муниципального задания, в повышении качества образовательных услуг, повышении качества образовательного и воспитательного процессов, создания и улучшения условий безопасного и комфортного пребывания обучающихся, сохранения и укрепления здоровья обучающихся, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей, мотивации работников в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий, сохранения и привлечения в учреждение новых кадров.

1.5. Настоящее Положение принимается общим собранием работников, утверждается директором Центра с учетом мнения профсоюзного комитета (представительного органа трудового коллектива) и оформляется приказом по Центру.

1.6. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей в Центре системой оплаты труда.

1.7. Заработная плата выплачивается два раза в месяц, 10 и 25 числа каждого месяца.

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

При расчете МРОТ компенсационные выплаты за условия труда, отличные от нормальных не учитываются.

1.9. Заработная плата работника Центра предельным размером не ограничивается.

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

1.11. Выплата заработной платы производится при наличии денежных средств на лицевых счетах Центра.

2. Формирование и распределение фонда оплаты труда

2.1 Формирование фонда оплаты труда Центра осуществляется в пределах объема средств, утвержденного планом финансово-хозяйственной деятельности на финансовый год:

- за счет субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания;
- за счет средств, полученных в виде грантов на выполнение работ, непосредственно связанных с основной деятельностью;
- за счет средств субсидий на иные цели, не связанные с финансовым обеспечением выполнения муниципального задания в соответствии со сведениями об операциях с целевыми субсидиями, предоставленными Центру;
- за счет средств, получаемых от оказанных платных образовательных услуг;
- за счет средств добровольных целевых пожертвований организаций и граждан.

2.2. Формирование фонда оплаты труда работников Центра 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 (в ред. Постановления Администрации городского округа Самара от 13.04.2018 N 272)

ФОТо = NDH + ФОТр, где:

ФОТо - общий фонд оплаты труда работников учреждений дополнительного образования;

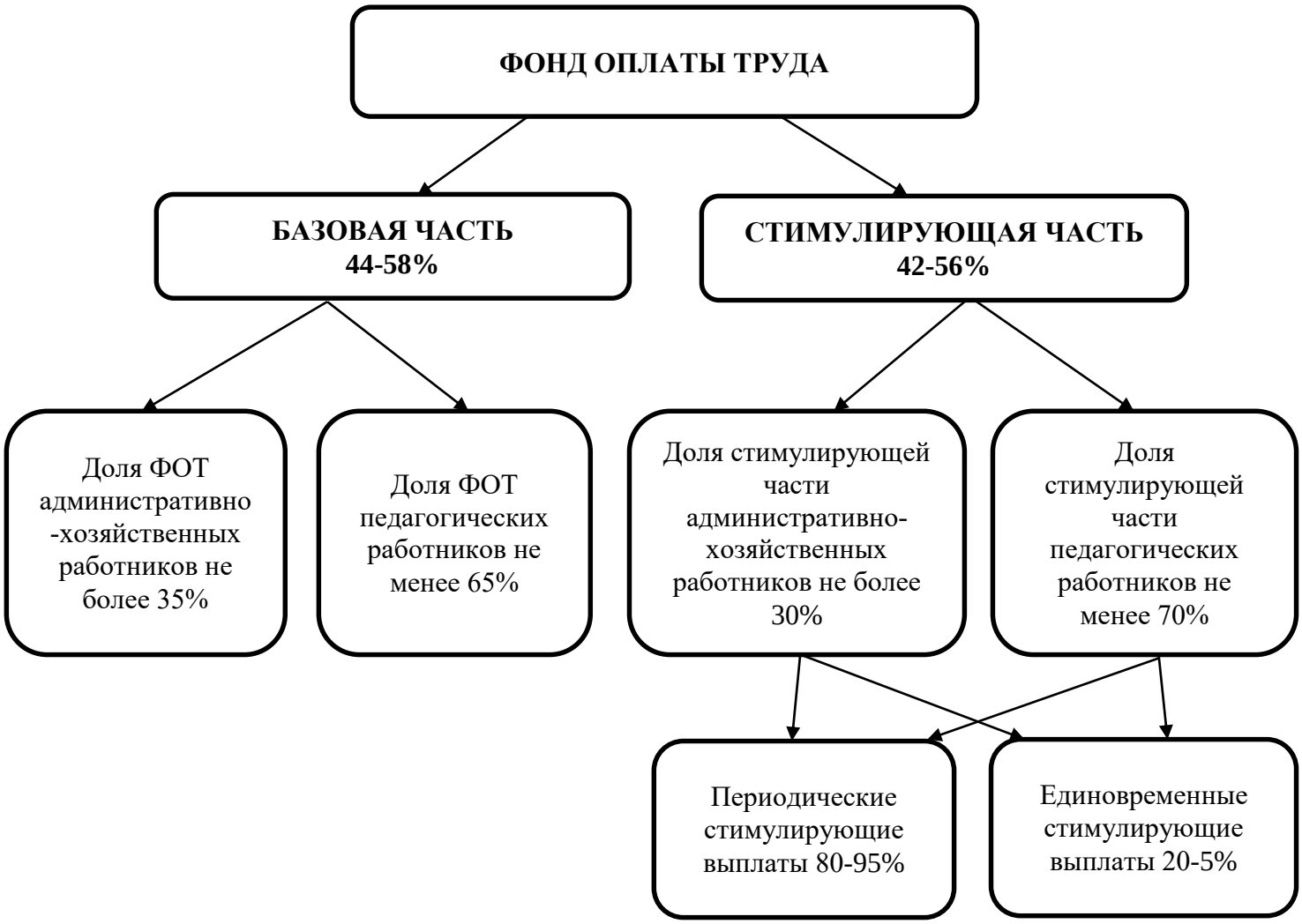
N - норматив бюджетного финансирования расходов на одного обучающегося в муниципальных учреждениях дополнительного образования за счет средств бюджета городского округа Самара, утвержденный на соответствующий финансовый год; (в ред. Постановления Администрации городского округа Самара от 13.04.2018 N 272)

D - соотношение фонда оплаты труда работников учреждений дополнительного образования и норматива бюджетного финансирования расходов на одного обучающегося (85 - 97% от норматива);

H - количество обучающихся в учреждениях дополнительного образования;

ФОТр - фонд за результативность деятельности учреждения дополнительного образования.

2.3. Структура фонда оплаты труда



2.4. Фонд оплаты труда работников Центра состоит из базовой части и стимулирующей части.

Базовая часть фонда оплаты труда включает оплату труда работников Центра, по штатному расписанию исходя из должностных окладов и компенсационных выплат.

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

БЧф = ФОТ х БЧд, где:

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

ФОТ - фонд оплаты труда работников учреждений дополнительного образования;

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

Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников Центра включает надбавки и доплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты, направленные на стимулирование работника к

достижению качественного результата труда, а также поощрение за выполненную работу.

Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат определяются локальными актами и Коллективным договором Центра.

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

СЧф = ФОТ х СЧд, где:

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

ФОТ - фонд оплаты труда работников учреждений дополнительного образования;

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

При этом базовая доля ФОТ на административно-хозяйственных работников не более 35%, а базовая доля ФОТ на педагогических работников не менее 65%.

При этом доля стимулирующей части административно-хозяйственных работников не более 30%, а доля стимулирующей части педагогических работников не менее 70%.

При этом на административно-хозяйственных работников (АХП) учреждения определяется не более 32,5% от фонда оплаты труда работников учреждения; и не менее 67,5% - на педагогических работников.

2.5. Экономия по фонду оплаты труда учреждения дополнительного образования направляется на выплаты стимулирующего характера и материальную помощь работникам.

2.6. Заработная плата работника Центра 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 стимулирующих выплат.

2.7. К компенсационным выплатам относятся:

- доплаты за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- доплата за работу в ночное время;
- 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;

2.8. К стимулирующим выплатам относятся:

- доплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- доплата за качество выполняемых работ;
- доплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

- доплата педагогическим работникам, педагогический стаж которых составляет менее двух лет, при условии выполнения нормы рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы);
- премия за применение в работе достижений науки и передовых методик;
- премия за выполнение особо важных или срочных работ;
- доплата за организацию проектных площадок (проектных инициатив);
- доплата за организацию работы методических площадок;
- единовременные премии по итогам работы;
- иные поощрительные выплаты.

2.9. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников Центра распределяется: 80% - 95% - на доплату за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ; 5% - 20% - на премию за выполнение особо важных и срочных работ.

2.10. Размеры и сроки увеличения должностных окладов работников Центра устанавливаются постановлением Администрации городского округа Самара в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей работников и профессий рабочих.

2.11. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, либо продолжительности рабочего времени установлена Приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 года №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы)» педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре педагогических работников», в том числе и для педагогов дополнительного образования, устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (нормируемая часть педагогической работы) для педагогов дополнительного образования составляет 18 часов в неделю.

2.12. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников установлена в астрономических часах. Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.

2.13. Директор Центра своим приказом утверждает штатное расписание, в котором устанавливаются должностные оклады (оклады) работникам с учетом образования, квалификационной категории, рабочим – с учетом квалификационного разряда. Должностные оклады (оклады) работников учреждения устанавливаются приказом директора учреждения по результатам тарификации, проводимой в соответствии с порядком проведения тарификации.

2.14. Месячная заработная плата работников Центра, полностью отработавших норму рабочего времени и выполнивших норму труда, не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

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

2.16. Выплаты стимулирующего характера для работников Центра распределяются экспертной группой по оценке качества работы сотрудников по их распределению.

2.17. Заработная плата работника Центра предельным размером не ограничивается.

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

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

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

3. Условия оплаты труда директора, заместителя директора и главного бухгалтера

3.1. Должностной оклад директора определяется трудовым договором.

Оплата труда директора Центра на основе трудового договора в порядке, определенном настоящим Положением. Выплаты стимулирующего характера могут быть как ежемесячными, так и единовременными. Размеры ежемесячной надбавки определяются Положением о выплатах стимулирующего характера и оказании материальной помощи руководителям муниципальных образовательных учреждений, подведомственных Департаменту образования Администрации городского округа Самара, и муниципальных учреждений в сфере образования, подведомственных Администрации городского округа Самара, утвержденным постановлением Администрации городского округа Самара.

3.2. Должностные оклады заместителя директора и главного бухгалтера устанавливаются штатным расписанием, утвержденным приказом директора Центра.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора Центра, его заместителей и главного бухгалтера Центра, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Центра (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей и главного бухгалтера) устанавливается в кратности 4.

Средняя заработная плата работников Центра в целях определения предельного уровня рассчитывается путем деления фонда начисленной заработной платы работников списочного состава учреждения (за исключением директора Центра) за календарный год на среднесписочную численность работников Центра за календарный год (за исключением директора Центра) и на двенадцать. В фонде начисленной за календарный год заработной платы работников списочного состава Центра и в фонде начисленной за календарный год заработной платы директора Центра не учитываются выплаты социального характера и иные выплаты, не относящиеся к оплате труда (материальная помощь, денежная компенсация за неиспользованный отпуск, компенсация работнику материальных затрат за использование личного автомобиля в служебных целях, командировочные расходы, оплата стоимости питания, проезда, обучения, коммунальных услуг, отдыха и другие).

3.3. Должностные оклады директора, заместителя директора и главного бухгалтера устанавливаются в зависимости от отнесения учреждения к соответствующей группе по оплате труда руководителя.

3.4. С учетом условий труда директору Центра, его заместителю и главному бухгалтеру Центра устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

3.5. Стимулирующие выплаты заместителю директора и главному бухгалтеру устанавливаются директором Центра в соответствии с разделом 5 настоящего Положения. Стимулирующие выплаты могут быть как ежемесячными, так и единовременными.

3.6. Конкретный размер выплат компенсационного и стимулирующего характера директору Центра устанавливается приказом Департамента образования Администрации городского округа Самара. Основанием для осуществления выплат стимулирующего характера директору учреждения является приказ Департамента образования.

3.7 Порядок исчисления среднемесячной заработной платы директора Центра, его заместителей и главного бухгалтера Центра, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Центра (без учета заработной платы соответствующего директора, его заместителей и главного бухгалтера) в целях определения предельного уровня их соотношения определен постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 N 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

4. Выплаты компенсационного характера

4.1. Работникам Центра производятся компенсационные выплаты в связи с исполнениями ими своих трудовых обязанностей в условиях, отличных от нормальных.

4.2. Размеры и условия назначения компенсационных выплат устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

4.4. Работа с вредными и (или) опасными условиями труда оплачивается в повышенном размере. Размер доплат устанавливается работодателем с учетом мнения представительного органа работников по итогам специальной оценки рабочих мест по условиям труда, которые начисляются за время фактической занятости на таких рабочих местах или в таких условиях труда, но не менее 4% от оклада.

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

4.6. Сверхурочная работа оплачивается в будние дни 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.

Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха в соответствии со статьей 153 трудового кодекса РФ, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере в соответствии с частью первой статьи 152 ТК РФ.

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.

4.7. 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.

4.8. Работникам Центра 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.

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

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель – досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня (статья 60.2 Трудового Кодекса Российской Федерации).

4.9. За преподавательскую (педагогическую) работу, выполняемую с согласия педагогических работников сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере в соответствии с Приложениями к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре".

4.10. Доплата до МРОТ (минимального размера оплаты труда) осуществляется с учетом статей 129, 133 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.11. Устанавливаются следующие размеры компенсационных выплат работникам Центра: работу в ночное время - 35% часовой ставки, рассчитано исходя из должностного оклада за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22.00 до 6.00 часов.

4.12. Для сторожей устанавливается суммированный учет рабочего времени. Учетный период при суммированном учете рабочего времени устанавливается месяц.

5. Выплаты стимулирующего характера

5.1. **Порядок и условия назначения стимулирующих выплат**

5.1.1. Стимулирующие выплаты работникам Центра устанавливаются за следующие показатели:

- достижение обучающимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом;
- подготовку призеров олимпиад, конкурсов, соревнований и т.д.;
- внедрение новых методов и разработок в образовательный процесс, использование современных информационных технологий и инновационных авторских программ;
- сохранение и укрепление здоровья детей, формирование здорового и безопасного образа жизни;

- сложность и напряженность работы;

- уровень профессионализма и качества выполняемой работы;

- качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

- отсутствие дисциплинарных взысканий.

5.1.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом разработанных Центром самостоятельно критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы (эффективность труда).

5.1.3. Периодические стимулирующие выплаты педагогическим работникам Центра устанавливаются на следующие периоды: с 1 января по 31 мая; с 1 июня по 31 декабря.

5.1.4. Периодические стимулирующие выплаты вновь принятым педагогическим работникам Центра, не имеющим стажа работы в данной должности, устанавливаются ежемесячно начиная с 5 месяца следующего за датой приёма сотрудника на работу, до тех пор, пока работник полностью не отработает один из указанных в п.4.1.2. В следующем периоде вновь принятый педагогический работник получает средний балл за отработанный предыдущий период, начиная с пятого месяца после приема на должность, по формуле (сумма ежемесячных баллов, набранных за период, делённая на количество месяцев в периоде).

5.1.5. Периодические стимулирующие выплаты педагогическим работникам Центра устанавливаются на основе Критериев для расчета выплат стимулирующей части оплаты труда педагогическим работникам (Приложение 1-2), характеризующим качество и результативность работы педагогов на основании решения Экспертной группы по оценке качества работы и другим вопросам оплаты труда сотрудников МБУ ДО ЦДТ «Ирбис» г. о. Самара (далее - Экспертная группа). Итоговая сумма баллов педагогического работника Центра для пункта 1 (п/п 1.1.; 1.2.; 1.3) критериальной таблицы листа оценки эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей педагога дополнительного образования, педагога-организатора (Приложение 1), рассчитывается по формуле: сумма набранных балов за период деленная на ставку (педагог дополнительного образования - 18 часов в неделю; педагога-организатора, методиста - 36 часов в неделю) и умноженная на его фактическую тарификационную нагрузку.

5.1.6. Экспертная группа избирается общим собранием трудового коллектива в количестве не менее 5 человек и утверждается приказом директора учреждения на 3 года. В случае выхода из состава группы хотя бы одного из членов Экспертной группы, состав переизбирается заново. Общим собранием трудового коллектива из состава Экспертной группы избирается председатель.

5.1.7. Педагогические работники представляют листы оценки эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей за отчетный период на основании критериев для расчета выплат стимулирующей части оплаты труда педагогическим работникам и приложением подтверждающих документов в Экспертную группу не позднее

25 декабря предыдущего года, 25 мая текущего года. Мероприятия, прошедшие после данных дат, включаются в оценочный лист следующего периода.

5.1.8. Экспертная группа оценивает представленные материалы о результатах деятельности педагогических работников в срок не позднее 25 декабря предыдущего года, 25 мая текущего года затем результаты экспертной оценки (Приложение 18) представляются директору.

5.1.9. При рассмотрении спорных вопросов по установлению стимулирующих выплат Экспертная группа имеете право приглашать на свое заседание работников учреждения. В случае возникновения равенства голосов решающим является голос председателя Экспертной группы.

5.1.10. При совместительстве педагогических должностей показатели учитываются Экспертной группой по выбору сотрудника по одной из занимаемых им должностей.

5.1.11. Директор Центра рассматривает представленные Экспертной группой материалы за указанные выше периоды и до 30 числа текущего месяца издает приказ об осуществлении выплат стимулирующего характера педагогическому работнику ежемесячно.

5.2. **Методика расчётов стимулирующих выплат**

5.2.1. Размер стимулирующих выплат педагогическому работнику совместителю Центра определяется по формуле:

СЧ.пр.совм = Сб пр 1*К.б итог.совм; где **СЧ.пр.совм** - размер стимулирующей части педагогического работника совместителя;

Сб. пр 1 – размер стоимости балла педагогического сотрудника совместителя;

К.б итог. Совм - количество баллов, набранных работником по результатам Экспертной группы по оценке качества работы сотрудников с учетом отработанного времени за месяц,

где **К.б итог. Совм** = **К.б. наб. совм*кол.отработ. дней в месяце/на общее кол.рабочих дней в месяце**, где

К.б.наб.совм - количество баллов набранных работником по результатам Экспертной группы.

Размер стимулирующих выплат основному педагогическому работнику учреждения определяется по формуле

СЧ.пр.основ = Сб пр. общ. осн*К.б. основ; где

СЧ.пр.основ - размер стимулирующей части основного педагогического работника;

Сб. пр.общ. осн – размер стоимости балла основного педагогического работника;

К.б.основ - количество баллов набранных основным работником по результатам Экспертной оценки с учетом отработанного времени за месяц,

где **К.б. основ = К.б. наб. основ*кол.отработ.дней в месяце/на общее кол.рабочих дней в месяце**, где

К.б.наб.основ - количество баллов набранных основным работником по результатам Экспертной группы.

5.2.2. Размер стоимости балла основного педагогического сотрудника вычисляется по формуле:

Сбпр. общ. Осн = Сбпр1 + Сбпр2 + Сб. пр. доп,

Размер стоимости балла педагогического сотрудника совместителя вычисляется по формуле:

Сб.пр. совм = Сбпр1 = ОСЧпр:ОКб, где **ОСЧпр** - обьем стимулирующих выплат всем педагогическим сотрудникам , **ОКб** - максимальное количество баллов, которое могут набрать все педагогические сотрудники в расчетом месяце.

ОКб = Кштат.един.* ОКб макс. (**Кштат.един** – численность всех работающих педагогических сотрудников за расчетный месяц; **ОКб макс** - максимальная сумма балов по всем педагогическим сотрудникам.)

Сб.пр2 - стоимость бала только для основного педагогического сотрудника, вычисляется по формуле:

Сб.пр2 = ОСЧ2 пр/ ФК.б.основ, где

ОСЧ2 пр - остаток стимулирующего части для основных педагогических сотрудников;

ФК.б.основ - Фактическое количество балов набранных всеми основными педагогическими сотрудниками за месяц по результатам работы Экспертной группы, пропорционально отработанному времени.

Остаток стимулирующего фонда для основных педагогических работников рассчитывается по формуле:

ОСЧ2пр = ОСЧпр-СЧпр.шт, где

ОСЧпр – общий стимулирующий фонд на педагогических сотрудников Центра;

СЧпр.шт – стимулирующпя часть фонда на всех педагогических сотрудников, которая рассчитывается по формуле:

СЧпр.шт = Сбпр1* К.б. пр. шт.,

Сбпр1 - стоимость балла педагогического работника (основного и совместителя), **К.б.пр.шт** - фактическое количество балов набранных всеми педагогическими работниками по результатам работы Экспертной группы пропорционально отработанному времени.

Сб.пр. доп = ДОСЧ пр/ФК.б.основ, где

ДОСЧ пр - дополнительный объём стимулирующей части фонда основным педагогическим сотрудниками;

ФК.б.основ - Фактическое количество балов набранных всеми основными педагогическими сотрудниками за месяц по результатам работы Экспертной группы, пропорционально отработанному времени.

5.2.3. Стимулирующие выплаты административно-хозяйственному персоналу (далее АХП) сотрудников Центра устанавливаются на основе Критериев для расчета выплат стимулирующей части оплаты труда АХП сотрудников (Приложение 3-16), характеризующим качество и результативность работы АХП сотрудников на основании решения Экспертной группы.

5.2.4. АХП сотрудники представляют оценочные листы с оценкой своей работы за текущей месяц на основании критериев для расчета выплат

стимулирующей части оплаты труда АХП сотрудников в Экспертную группу не позднее 25 числа текущего месяца. При совместительстве должностей АХП сотрудника показатели учитываются Экспертной группы по выбору сотрудника по одной из занимаемых им должностей.

5.2.5. Экспертная группа оценивает представленные материалы о результатах деятельности АХП сотрудника в срок 27 числа текущего месяца и результаты экспертной оценки представляют директору. Директор учреждения рассматривает представленные Экспертной группой материалы и до 30 числа текущего месяца издает приказ об осуществлении выплат стимулирующего характера АХП сотруднику ежемесячно.

5.2.6. Размер стимулирующих выплат совместителю АХП сотруднику учреждения определяется по формуле:

СЧ.АХПсов = Сб. АХП сов*Кб АХПсов; где

СЧ.АХПсов - размер стимулирующей части совместителя сотрудника АХП;

Сб.АХП общ. – размер стоимости балла совместителя АХП сотрудников;

КбАХП - количество баллов, набранных совместителем АХП сотрудником по результатам Экспертной группы с учетом отработанного времени за месяц,

где **К.б АХП = К.б.наб.АХП*кол.отработ. дней в месяце/на общее кол.рабочих дней в месяце**, где

К.б.наб.АХП - количество баллов набранных совместителем АХП сотрудником по результатам Экспертной группы.

Размер стимулирующих выплат основному АХП сотрудника Центра определяется по формуле

СЧ.АХП = Сб. АХП общ*Кб АХП; где

СЧ.АХП - размер стимулирующей части сотрудника АХП;

Сб.АХП общ. – размер стоимости балла АХП сотрудников;

КбАХП - количество баллов, набранных АХП сотрудником по результатам работы Экспертной группы с учетом отработанного времени за месяц,

где **К.б АХП = К.б.наб.АХП*кол.отработ. дней в месяце/на общее кол.рабочих дней в месяце**, где

К.б.наб.АХП - количество баллов набранных сотрудником АХП по результатам Экспертной группы.

5.2.7. Размер стоимости балла основным сотрудникам (АХП) вычисляется по формуле:

Сб.АХП общ = Сб АХП 1+ Сб АХП 2,

Размер стоимости балла совместителя сотрудника АХП вычисляется по формуле:

Сб.АХПсов = Сб.АХП1 = ОСЧАХП:ОКб, где **ОСЧАХП** - объем стимулирующих выплат АХП работникам, **ОКб** - максимальное количество баллов, которое могут набрать все АХП сотрудники в расчетом месяце.

ОКб = Кштат.един.* ОКб макс. (**Кштат.един** – численность всех работающих АХП сотрудников за расчетный месяц; **ОКб макс** - максимальная сумма балов по всем АХП сотрудникам).

СбАХП2 - стоимость бала только для основного сотрудника АХП, вычисляется по формуле:

Сб АХП 2 = ОСЧАХП 2/ ФК.б.АХПоснов, где

ОСЧАХП 2 - остаток стимулирующей части для основных сотрудников АХП;
ФК.б.АХПоснов - Фактическое количество баллов, набранных всеми основными сотрудниками АХП за месяц, по результатам работы Экспертной группы, пропорционально отработанному времени.
Остаток стимулирующей части для основных сотрудников АХП рассчитывается по формуле:
ОСЧАХП 2 = ОСЧАХП - СЧАХП.шт, где
ОСЧАХП – общий стимулирующий фонд на сотрудников АХП учреждения;
СЧАХП.шт – стимулирующая часть фонда на всех сотрудников АХП, которая рассчитывается по формуле:
СЧАХП.шт = Сб АХП 1* К.б. пр. шт.,
Сб АХП 1 - стоимость балла сотрудников АХП (основного и совместителя),
К.б.АХП - Фактическое количество баллов, набранных всеми сотрудниками АХП за месяц, по результатам работы Экспертной группы пропорционально отработанному времени.

5.2.8. Периодические стимулирующие выплаты вновь принятым сотрудникам АХП Центра по результатам работы Экспертной группы и приказа директора устанавливаются и выплачиваются ежемесячно.

5.2.9. Периодические стимулирующие выплаты сотруднику по результатам работы не начисляются по рекомендации Экспертной группы и приказа директора Центра в случаях:

- стаж работы педагогического работника в должности составляет менее 4 месяцев;
- не предоставления сотрудником заполненного оценочного листа и документов, подтверждающих качество его труда;
- при несвоевременном заполнении документов в АСУ РСО;
- несоблюдения установленного срока выполнения поручений руководства или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, некачественного их выполнения при отсутствии уважительных причин;
- применения к работнику дисциплинарного взыскания, по решению Кадровой дисциплинарной комиссии МБУ ДО ЦДТ «Ирбис» г.о. Самара (далее Кадровая дисциплинарная комиссия);
- нарушения работником норм охраны труда и противопожарной безопасности.

5.2.10. Работникам, отработавшим неполный месяц, стимулирующие выплаты за месяц начисляются пропорционально отработанному времени.

5.2.11. Объём периодических стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ уволенного сотрудника, установленный на основании критериев расчета выплат стимулирующей части оплаты труда в предыдущем периоде, сохраняется при принятии сотрудника на ту же должность, в течении 1,5 месяцев, прошедших с момента его увольнения.

5.2.12. Объём периодических стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ устанавливается в пределах 80%-95% от периодического стимулирующего фонда оплаты труда учреждения.

5.3. **Порядок установления единовременных стимулирующих выплат**

5.3.1. Установление работникам единовременных стимулирующих выплат 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.

5.3.2. Единовременные стимулирующие выплаты производятся по результатам работы и зависят от выполнения трудовых обязанностей, качества труда работников учреждения при наличии финансовых возможностей Центра.

5.3.3. Единовременные стимулирующие выплаты производятся на основании приказа по учреждению в соответствии с протоколом Экспертной группы в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Центра в соответствии с Критериями для расчета выплат за выполнение особо важных и срочных работ (Приложение 17).

5.3.4. Размер единовременных стимулирующих выплат может быть снижен или премии не начисляются по решению Экспертной группы и приказа директора Центра в случаях:

- не предоставления сотрудником заполненного оценочного листа и документов, подтверждающих критерии премирования его труда;
- несоблюдения установленного срока выполнения поручений руководства или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, некачественного их выполнения при отсутствии уважительных причин;
- применения к работнику дисциплинарного взыскания, по решению Кадровой дисциплинарной комиссии;
- отсутствие случаев травматизма во время образовательного процесса, когда ответственность за жизнь и здоровье обучающихся или воспитанников была возложена на данного работника;
- нарушения работником норм охраны труда и противопожарной безопасности;
- несоблюдения установленного срока выполнения поручений руководства или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, некачественного их выполнения при отсутствии уважительных причин.

5.3.5. Размер единовременных стимулирующих выплат педагогических работников определяется по формуле:

Размер единовременных стимулирующих выплат педагогического работника	=	Часть стимулирующего фонда педагогических работников в рублях, на единовременные стимулирующие выплаты	:	Сумма балов всех педагогических работников	*	Количество баллов педагогического работника

5.3.6. Размер единовременных стимулирующих выплат для АХП сотрудников определяется по формуле:

Размер единовременных стимулирующих выплат административно-хозяйственного работника	=	Часть стимулирующего фонда административно-хозяйственных работников в рублях, на выполнение единовременных стимулирующих выплат	:	Сумма балов всех административно-хозяйственных работников	*	Количество баллов административно-хозяйственного работника

5.3.7. При наличии финансовых возможностей могут быть установлены иные поощрительные выплаты основным штатным сотрудникам Центра, по основной должности:

- в связи с государственными или профессиональными праздниками: День Учителя, День защитника Отечества, Международный женский день 8 Марта, в размере не более 5000 рублей;

- к юбилейным датам: 50, 55, 60, 65, 70 лет, в размере не более 10000 рублей;

- в связи с присвоением ведомственных наград и званий по профилю, в размере должностного оклада;

- вновь принятым работникам Центра, не имеющим стажа работы в данной должности, в целях повышения качества образовательного процесса, в течении первых четырех месяцев работы, пропорционально педагогической нагрузки, в размере 15000 рублей в месяц за одну ставку.

5.3.8. Решение о иных поощрительных выплатах и их размере, принимается Экспертной группой, и утверждается директором Центра.

5.3.9. Объем единовременных стимулирующих выплат и иных поощрительных выплат работникам учреждения устанавливается в пределах 5% -20% от единовременного фонда стимулирования учреждения, а также они могут устанавливаться за счет фонда экономии оплаты труда, фонда внебюджетной деятельности учреждения.

6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Основным штатным сотрудникам Центра может быть выплачена материальная помощь по основной должности, за счет средств, полученных в результате экономии фонда оплаты труда.

6.2. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

- длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения, подтвержденное соответствующими документами, в размере не более 6000 рублей;

- тяжелое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных бедствий (землетрясение, пожар, наводнение и другие форс-мажорные обстоятельства), в размере 8000 рублей;

- смерть близких родственников (родителей, супруга (супруги), детей), в размере 10000 рублей.

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

6.4. Решение о выплате материальной помощи и ее размере принимается директором Центра.

6.5. При расчете среднего заработка материальная помощь не учитывается.

6.6. Работникам Центра, заработная плата которых по новой 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.

6.7. При выплате заработной платы Работодатель письменно в форме расчетного листка извещает каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей сумме, подлежащей выплате. Выдача расчетных листков работникам осуществляется бухгалтерией учреждения накануне выплаты заработной платы.

7. Заключительные положения

7.1. Положение вступает в силу со дня утверждения его приказом директора с обязательным учетом мнения выборного органа профсоюзной организации и действуют до его отмены.

7.2. Действие Положения распространяется на всех работников Центра, независимо от их должности, принадлежности к профсоюзу, длительности трудовых отношений с работодателем, характера выполняемой работы и иных обстоятельств.

Приложение 1
к Положению об оплате труда
работников МБУ ДО «ЦДТ «Ирбис»

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагога дополнительного образования, педагога-организатора

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Баллы
1. Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг дополнительного образования за отчетный период			
1.1	Сохранность контингента обучающихся в возрасте 5-18 лет в объединении дополнительного образования от первоначального набора в объединение Справка	70%-74%; 75%-79%; 80% и более	2 балла 3 балла 4 баллов
1.2	Доля обучающихся занимающихся по сертификату по модульным общеобразовательным общеразвивающим программам дополнительного образования от общего количества обучающихся объединения Список детей по группам, занимающихся по модульным программам с указанием процентной доли по сертификатам и муниципальному заданию	0-30% 31-60% 61-100%	1 балл 1,5 балла 2 балла
1.3	Доля обучающихся объединения дополнительного образования занимающихся на базе помещений оперативного управления ЦДТ «Ирбис» от общего количества обучающихся Справка	До -34%; 35%-74%; 75% и более	4 балла 6 балла 8 баллов
	Максимальное количество баллов по данному разделу 60 баллов (при педагогической нагрузке 36 часов в неделю)		
1.4	Соответствие дополнительной общеобразовательной программы, разработанной педагогом дополнительного образования, современным требованиям Целевой модели развития региональных систем дополнительного образования детей: модульная дополнительная общеобразовательная программа; разноуровневая дополнительная общеобразовательная программа; дополнительная	Разработчик любой программы из указанных – 1 балл за каждую программу (соавторы не учитываются)	**Максимальное количество баллов по данному критерию 3 балла**

	общеобразовательная программа, реализуемая в сетевой форме; дополнительная общеобразовательная программа, реализуемая в дистанционном формате (или с применением дистанционных технологий); дополнительная общеобразовательная программа, включающая элементы наставничества (при разработке педагогом нескольких программ, баллы начисляются за каждую программу) Копии титульных листов программ		
1.5	Результативность подготовки обучающихся к получению спортивных разрядов, спортивных званий, награждению знаками «Юный турист» за отчетный период (при наличии соответствующего НПА): третий юношеский спортивный разряд; второй юношеский спортивный разряд; первый юношеский спортивный разряд; третий спортивный разряд (третий юношеский разряд для игровых видов спорта); второй спортивный разряд (второй юношеский разряд для игровых видов спорта); первый спортивный разряд (первый юношеский разряд для игровых видов спорта), КМС, МС, МСМК; знаки «Юный турист Самарской области»; знак «Юный турист России» 3 степени; знак «Юный турист России» 2 степени; знак «Юный турист России» 1 степени (баллы суммируются) Скриншот приказов о присвоении разрядов или другой подтверждающий документ	3 юношеский разряд и «Юный турист Самарской области» - 3-9 человек, 10 человек и более 2 юношеский разряд и «Юный турист России» 3 степени 5 человек и более 1-й юношеский разряд и «Юный турист» 2-ой степени. 5 человек и более 3-й взрослый разряд и «Юный турист России» 1 степени КМС, МС, МСМК 1 человек и более	1 балл 1,5 балл 2 балла 2,5 балла 4 балла **Максимальное количество баллов по данному критерию 10 баллов**
1.6	Доля позитивных отзывов, обучающихся объединения дополнительного образования и их родителей (законных представителей) о качестве организации образовательного процесса на сайте 00, сайте «Навигатор дополнительного образования детей Самарской области», от общего количества отзывов обучающихся объединения дополнительного образования и их родителей (законных представителей) Справка, скриншот с навигатора дополнительного образования Самарской области	70%-79%; 80% и более **Минимально 5 отзывов на программу**	1 балл 2 балла

2. Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения

2.1 Доля обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в мероприятиях (конкурсах, соревнованиях, фестивалях, конференциях, олимпиадах и другое), в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования (в зависимости от уровня) (баллы суммируются)
Справка

Очное участие в мероприятиях

Уровни/ доли	Учр. уров	Район. уров	Гор. уров.	Облас уров.	Рос. и межд. уров
20-40%	0,5	0,75	1	1,25	1,5
41-60%	0,75	1	1,5	1,75	2
61% и более	1	1,5	1,75	2	2,25

Максимальное количество баллов по данному критерию 8,5 баллов

Заочное участие в мероприятиях

Уровни / доли	Учр. уров	Район. уров	Гор. уров.	Облас. уров.	Рос. и меж. уров
20-40%	0,25	0,5	0,75	1	1,5
41-60%	0,5	0,75	1	1,5	1,75
61% и более	0,75	1	1,25	1,5	2

Максимальное количество баллов по данному критерию 6,5 баллов

2.2 Доля обучающихся объединения дополнительного образования - победителей и призеров мероприятий (конкурсов, соревнований, фестивалей, конференций, олимпиад и другое), в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в мероприятиях, на уровне: ОО; муниципалитета, образовательного округа; региона РФ, международном (баллы суммируются)
Справка и грамоты в электронном цветном виде

Победители и призёры очных мероприятий

Уровни/ доли	Учр. уров	Район. уров	Гор. уров.	Облас уров.	Рос. и межд. уров
До 25%	0,5	1	1,5	2	2,5
До 50%	0,75	1,25	2	2,5	3
До 70%	1	1,5	2,5	3	3,5
До 100%	1,5	2	3	3,5	4

Максимальное количество баллов по данному критерию 14 баллов

Победители и призёры заочных мероприятий

Уровни/ доли	Учр. уров	Район. уров	Гор. уров.	Обла суров.	Рос. и межд. уров
До 25%	0,25	0,5	0,75	1	1,5
До 50%	0,5	0,75	1	0,5	2
До 70%	0,75	1	1,5	2	2,5
До 100%	1	1,5	2	2,5	3

Максимальное количество баллов по данному критерию 10 баллов

<table>
<tr><td>2.3</td><td>Доля обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в социальных проектах, в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования (в зависимости от уровня)
(баллы могут суммироваться)
Справка</td><td colspan="2">
<table>
<tr><td>Уровни/ доли</td><td>Учр. уров</td><td>Район. уров</td><td>Гор. уров.</td><td>Облас .уров.</td><td>Рос. и межд. уров</td></tr>
<tr><td>от 10% до 20%</td><td>0,5</td><td>0,75</td><td>1</td><td>1,25</td><td>1,5</td></tr>
<tr><td>от 21%- до 40%</td><td>0,75</td><td>1</td><td>1,25</td><td>1,5</td><td>1,75</td></tr>
<tr><td>от 41% и более</td><td>1</td><td>1,25</td><td>1,5</td><td>1,75</td><td>2</td></tr>
</table>
Максимальное количество баллов по данному критерию 7,5 баллов</td></tr>
<tr><td>2.4</td><td>Доля обучающихся объединения дополнительного образования, вовлеченных в добровольческую (волонтерскую) деятельность, от общего количества обучающихся объединения дополнительного образования, за отчетный период
Справка</td><td>до 34 %-
35%-69%
70% и более</td><td>0,5 балл
1 балла
1,5 балла</td></tr>
<tr><td>2.5</td><td>Доля обучающихся объединения дополнительного образования, вовлеченных в различные формы сопровождения и наставничества, в т.ч. с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися, от общего количества обучающихся объединения дополнительного образования, за отчетный период.
Справка</td><td>до 14 %
15%- 39%
40 % и более</td><td>0,5 балл
1 балла
1,5 балла</td></tr>
<tr><td>2.6</td><td>Доля обучающихся объединения дополнительного образования, занимающихся по программе естественно-научной, технической направленности от общего количества обучающихся объединения дополнительного образования, за отчетный период
Справка</td><td>до 34 %
35%-69%
70% и более</td><td>1 балла
2 балла
3 балла</td></tr>
<tr><td colspan="3">3. Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе</td></tr>
<tr><td>3.1</td><td>Продвижение деятельности объединения дополнительного образования образовательной организации (структурного подразделения) через освещение на сайте образовательной организации, на сайте «Навигатор дополнительного образования детей Самарской области», в социальных сетях, в средствах массовой информации (в зависимости от уровня) за отчетный период
(баллы суммируются)
Справка</td><td>На уровне ОО
На городском уровне
На областном уровне
На Всероссийском и международном</td><td>0,5 балла
1 балл
1,5 балла
2 балла

Максимальное количество баллов по данному критерию 5 баллов</td></tr>
</table>

<table>
<tr><th colspan="4">4. Результативность организационно-методической деятельности педагога</th></tr>
<tr><td>4.1</td><td>Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе (издание публикаций, выступления на педагогических советах, семинарах, конференциях, мастер-классах, заседаниях методических объединений и другое) (в зависимости от уровня) (баллы суммируются)
Справка, свидетельство о публикации, скриншоты</td><td>На уровне ОО
на уровне городского округа Самара
на региональном уровне
на Всероссийском и Международном уровне</td><td>0,5 баллов
1 балл
1,5 балла
2 балла

Максимальное количество баллов по данному критерию 5 балла</td></tr>
<tr><td>4.2</td><td>Участие педагогического работника в работе экспертных советов, конкурсных комиссий, творческих проектных групп, жюри конкурсов, организации и судействе спортивных соревнований за отчетный период, (в зависимости от уровня):
участие в работе краткосрочной целевой группы; на постоянной основе в течение календарного года (баллы суммируются)
Справка</td><td colspan="2">
<table>
<tr><td>Уровни</td><td>Учреж. уров.</td><td>Район. уров.</td><td>Гор. уров.</td></tr>
<tr><td>1-3 раза</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td></tr>
<tr><td>4-6 раза</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td></tr>
<tr><td>7-10 раз</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr>
</table>
Максимальное количество баллов по данному критерию 12 баллов</td></tr>
<tr><td>4.3</td><td>Реализация совместных с родителями (законными представителями) различных мероприятий и проектов за отчетный период.
Справка. Сценарий проведения мероприятия.</td><td>Да/нет</td><td>2/ 0</td></tr>
<tr><td>4.4</td><td>Результаты деятельности педагога в режиме инновационной (экспериментальной, ресурсной, проектной, опорной площадки) по вопросам организации образовательного процесса (баллы суммируются)
Справка</td><td>Городской уровень
Областной уровень
Всероссийский уровень</td><td>1 балл
2 балла
3 балла
Максимальное количество баллов по данному критерию 6 баллов</td></tr>
<tr><td>4.5</td><td>Реализация педагогическим работником образовательных (воспитательных) проектов (профильные смены, учебно-тренировочные сборы, походы, выездные массовые мероприятия и другое) (в зависимости от уровня) (баллы суммируются)
Скриншоты онлайн-мероприятий (мастер-классы, игры, конкурсы) в осенние, зимние, весенние, летние каникулы, ЛДП, фото</td><td>Учрежденческий уровень
Районный уровень
Городской уровень
Областной уровень
Всероссийский уровень</td><td>1 балла
1,5 балл
2 балла
2,5 балла
3 балла

Максимальное количество баллов по данному критерию 10 баллов</td></tr>
</table>

<table>
<tr><td>4.6</td><td>Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог
(баллы суммируются)
Сертификат участника, диплом, грамота</td><td>Да/нет</td><td>1/0

Максимальное количество баллов по данному критерию
1 балл</td></tr>
<tr><td>4.7</td><td>Участие педагога в педагогических конкурсах (при согласовании с метод. Советом и при наличии приказа)
(баллы суммируются)
Справка, грамоты, диплом</td><td colspan="2">
<table>
<tr><td>Уровни</td><td>Участие</td><td>2 и 3 места</td><td>1 место</td></tr>
<tr><td>Город. уровень</td><td>0,5</td><td>1</td><td>2</td></tr>
<tr><td>Областной уровень</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td></tr>
<tr><td>Всероссийс. и международный уровень</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td></tr>
</table>
Максимальное количество баллов по данному критерию 9 баллов</td></tr>
<tr><td colspan="4">5. Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей</td></tr>
<tr><td>5.1</td><td>Отсутствие фактов травматизма среди обучающихся объединения дополнительного образования во время образовательного процесса
Справка</td><td>Да/нет</td><td>2/0</td></tr>
<tr><td>5.2</td><td>Отсутствие обоснованных жалоб на работу педагога со стороны участников образовательных отношений
Справка</td><td>Да/нет</td><td>2/0</td></tr>
</table>

Максимальное количество баллов 180

Приложение 2
к Положению об оплате труда
работников МБУ ДО «ЦДТ «Ирбис»

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) методиста

<table>
<tr><th>№ п/п</th><th>Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания</th><th>Шкала оценивания</th></tr>
<tr><td>1.</td><td colspan="2">Результативность деятельности методиста по обеспечению качества предоставляемых услуг</td></tr>
<tr><td>1.1.</td><td>Отсутствие обоснованных жалоб на работу методиста со стороны всех участников образовательных отношений за отчётный период
Справка</td><td>Да-0
Нет-2</td></tr>
<tr><td>2.</td><td colspan="2">Результативность организационно-методической деятельности методиста</td></tr>
<tr><td>2.1.</td><td>Наличие педагогов - победителей и призёров конкурсных мероприятий (фестивалей, конкурсов методических разработок и т.д.), подготовленных методистом за отчётный период (в зависимости от уровня)
Справка и копии грамот</td><td><table><tr><th>Уровни/ Кол-во</th><th>Гор. уров.</th><th>Облас. уров.</th><th>Рос. и межд. уров</th></tr><tr><td>1-2</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td></tr><tr><td>3-5</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>6 и более</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td></tr></table>Баллы суммируются. Не более 15 баллов</td></tr>
<tr><td>2.2.</td><td>Участие методиста в качестве спикера (модератора) на выставках, форумах, ярмарках, конференциях, организованных либо самим учреждением, либо сторонними организациями за отчётный период (в зависимости от уровня)
Справка, сертификат участника</td><td><table><tr><th>Уровни/ Кол-во</th><th>Район. уров</th><th>Гор. уров.</th><th>Облас. уров.</th><th>Рос. и межд. уров</th></tr><tr><td>1-2 раза</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td></tr><tr><td>3-5 раз</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td><td>7</td></tr><tr><td>Свыше 5 раз</td><td>5</td><td>6</td><td>7</td><td>8</td></tr></table>Баллы суммируются. Не более 26 баллов</td></tr>
</table>

<table>
<tr><td>2.3.</td><td>Доля педагогов 00, получивших квалификационные категории, в общей численности педагогов 00, вышедших на аттестацию, за отчётный период
Справка, копии подтверждающих документов</td><td>до 90%
91%-100%</td><td>4 баллов;
8 баллов</td></tr>
<tr><td>2.4.</td><td>Доля педагогических работников 00, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в объёме не менее 16 часов, свыше 33% от общего числа педагогических работников за отчётный период
Справка, копии подтверждающих документов</td><td colspan="2">свыше 33% - 6 баллов</td></tr>
<tr><td>2.5.</td><td>Разработанные методистом и используемые в учебно-воспитательном процессе методические продукты (материалы, программы, проекты и т.д.) за отчётный период (в зависимости от уровня)
Копии титульных листов, скриншоты</td><td colspan="2"><table><tr><td>Уровни/ Кол-во</td><td>Учр уров</td><td>Район. уров</td><td>Гор. уров.</td><td>Облас. уров.</td><td>Рос. и межд. уров</td></tr><tr><td>2-5</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td></tr><tr><td>6 и более</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td><td>7</td></tr></table>Баллы суммируются. Не более 25 баллов</td></tr>
<tr><td>2.6.</td><td>Сопровождение инновационной площадки, инновационного проекта - победителей (лауреатов) за отчётный период (в зависимости от уровня)
Справка</td><td>Городской уровень

Областной уровень

Всероссийский уровень</td><td>8

10

12

Баллы суммируются. Не более 30 баллов</td></tr>
<tr><td>2.7.</td><td>Наличие у методиста, личных публикаций по профессиональной деятельности в различных зарегистрированных изданиях (включая электронные) за отчётный период (в зависимости от уровня)
Скриншоты, сертификаты</td><td colspan="2"><table><tr><td>Уровни/ Кол-во</td><td>Район. уров</td><td>Гор. уров.</td><td>Облас. уров.</td><td>Рос. и межд. уров</td></tr><tr><td>1-2</td><td>5</td><td>6</td><td>7</td><td>8</td></tr><tr><td>3 и более</td><td>7</td><td>8</td><td>9</td><td>10</td></tr></table>Баллы суммируются. Не более 34 баллов</td></tr>
</table>

<table>
<tr><td>2.8.</td><td>Поддержка и развитие интернет и медиаресурсов, обеспечение поддержки сайта учреждения, работа с Навигатором дополнительного образования и АСУ РСО
Справка</td><td>• Сопровождение сайта учреждения свыше 12 часов в месяц за каждые 5 часов - 2 балла
• Сопровождение АСУ РСО свыше 12 часов в месяц за каждые 5 часов - 2 балла

Максимальное количество баллов по данному критерию 22 балла</td></tr>
<tr><td>2.9.</td><td>Степень участия в подготовке различных отчётов, анализов, мониторингов, статистических анализов и самообследования учреждения
Справка</td><td>до 30% - 4 балла
31 60% - 8 баллов
61-100% - 12 баллов</td></tr>
<tr><td>2.10.</td><td>Профессиональная активность - участие в экспертных советах, общественных педагогических организациях, комиссиях, оргкомитетах, жюри профессиональных конкурсов, фестивалей и т.д. (при наличии приказа УДО)
Справка</td><td><table>
<tr><td>Уровни/ Кол-во</td><td>Учреж. уров.</td><td>Район. уров.</td><td>Гор. уров.</td><td>Обл. уров</td></tr>
<tr><td>1-3 раза</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td></tr>
<tr><td>4и более</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr>
</table>
Максимальное количество баллов по данному критерию 18 баллов</td></tr>
</table>

Максимальное количество баллов 186

Приложение 3
к Положению об оплате труда
работников МБУ ДО «ЦДТ «Ирбис»

МБУ ДО «ЦДТ «Ирбис» г.о. Самара

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА РАБОТЫ АХП

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) ЗАМЕСТИТЕЛЯ ДИРЕКТОРА

№ п/п	КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ	БАЛЛЫ
1	**Показатели квалификационного уровня работника**	
	Наличие проблемного анализа деятельности за все предыдущие периоды	1
	Составление планов работы на основе проблемного анализа работы за предыдущие периоды	1
	Своевременность подготовки и утверждения планов работы	1
	Выполнение планов работы	0-2
	Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций	1
	Прохождение курсов повышения квалификации и переподготовки, обучение по программам высшего образования, обучение в аспирантуре, докторантуре	0-2
	Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов, выполнение поручений и др.)	0-2
	Копии отчётных документов, номер и дата приказа, название курсов, проводящая организация, дата, копии документов о повышении квалификации (свидетельства, сертификата, Диплома)	
2	**Показатели эффективности работы по повышению результативности учащихся**	
	Доля учащихся, принимающих участие в соревнованиях, конкурсах, конференциях и т.д., по отношению к общему числу учащихся в учреждении	ниже 5% - 0 5-10% - 1 10-15% - 2 15-20 % - 3 20-25% - 4 Свыше 25% - 5
	Доля учащихся победителей конкурсных соревнований от общего числа заявленных участников	ниже 50% - 1 50-60% - 2 60-70% - 3 70-80 % - 4 Свыше 80 % - 5
	Мониторинг результативности учащихся	

3	**Показатели эффективности работы по сохранению контингента учащихся**	
	Высокий уровень организации работы по недопущению пропусков занятий обучающимися без уважительных причин	- кол-во пропусков ув-лось – 0 - на прежнем ур-не ± 5% - 0,5 - ум-лось – 1
	Сохранение контингента учащихся	- на прежнем уровне – 0,5 - ув-лось – 1
	Отсутствие отчислений из учреждения	нет – 0 да – 1
	Эффективная организация различных форм получения образования обучающимися (программы с индивидуальными занятиями, экстернат, дистант, очно-заочное обучение (не более 3 программ за период)	1 балл за каждую программу
	Подтверждающие документы, программы	
4	**Показатели эффективности работы по развитию инновационных или экспериментальных проектов и методической деятельности**	
	Разработка и реализация инновационных или экспериментальных проектов нововведений (исследований) в ОУ, сопровождаемых заместителем	нет – 0 да - 2
	Количество методических пособий (рекомендации), программ, разработок для внутреннего пользования в течение отчетного периода в сравнении с прошлым периодом	ниже – 0 на том же уровне – 0,5 выше – 1
	Наличие авторских публикаций в периодической печати, выполненных в отчетный период сотрудниками, курируемыми заместителем (не более 5 за период)	0-3
	Количество открытых мероприятий (мастер-классов), проведенных курируемыми заместителем педагогами (не более 5 за период)	0-3
	Педагогами, курируемыми заместителем, разработаны методические пособия (рекомендации), учебные программы для внутреннего пользования	0-2
	Количество выступлений, подготовленных педагогами, на различных профессиональных форумах (педагогических советах, семинарах, конференциях и т.п.), количество открытых уроков (мастер-классов)	0-1
	Заместителем разработаны в течение отчетного периода методические пособия (рекомендации), положения и т.п. для внутреннего пользования (не более 3-х за период)	0-3
	Заместителем выполнены в течение отчетного периода авторские публикации, в том числе в периодической печати (не более 3 за период)	0-3
	Наличие отчетных (обзорных) публикаций заместителя о различных аспектах деятельности учреждения в периодической	0-3

	печати, сети Интернет (в том числе, на учрежденческом сайте) (не более 5 за период) -	
	Заместитель участвует в реализации проектов и программ:	федеральный уровень – 5 региональный уровень – 4 муниципальный уровень - 3
	Развитие методической деятельности педагогов (участие педагогов в научно-исследовательской, опытно-экспериментальной работе) (за каждого участника, но не более 5 за период)	муниципальный уровень – 1 региональный уровень - 2
	Количество педагогов, принявших участие в различных муниципальных, республиканских, федеральных конкурсах, в сравнении с прошлым периодом	ниже – 0 на том же уровне – 0,5 выше – 1
	Эффективная организация работы с молодыми специалистами (но не более 2-х за период)	0,5 баллов за каждого
	Количество педагогических работников в ОУ, имеющих квалификационные категории, в сравнении с прошлым периодом	снизилось – 0 на том же уровне – 0,5 повысилось – 2
	Доля сотрудников, формирующих свой портфолио в т.ч. в электронном виде	ниже 30% - 1 30-50% - 2 свыше 50% - 3
	Выполнение программы повышения квалификации педагогических работников	2
	Подтверждающие документы, мониторинг, публикации	
5	**Показатели эффективности работы с педагогическими кадрами ОУ**	
	Наличие педагогов, создающих или использующих учебно-методические материалы, позволяющие учащимся выбирать уровень освоения учебной программы (дифференциация)	0-1
	Наличие педагогов, занятых организацией и сопровождением творческой проектной деятельности учащихся	0-1
	Доля сотрудников, использующих ИКТ для подготовки раздаточного материала и сопровождения занятий	ниже 30 % - 1 30-50% - 2 свыше 50% - 3
	Доля сотрудников, использующих ИКТ для контроля и учета знаний учащихся	ниже 30 % - 1 30-50% - 2 свыше 50% - 3

	Уровень владения педагогами современными технологиями обучения, использование современных мультимедийных средств при организации учебного процесса:	ниже 30 % - 1 30-50% - 2 свыше 50% - 3
	Подтверждающие документы, мониторинг	
6	**Показатели эффективности воспитательной работы**	
	В учреждении создана и постоянно модернизируется система мониторинга эффективности образовательного процесса, осуществляется обратная связь	0-3
	Наличие у заместителя системы учета как нормативных (призовые места), так и ненормативных достижений учащихся (степень социальной активности, ответственности и т.д.)	0-1
	Доля родителей, удовлетворенных возможностями образовательного пространства для развития учащихся по результатам мониторинга	ниже 30 % - 1 30-50% - 2 свыше 50% - 3
	Отсутствие обоснованных жалоб родителей курируемых классов по поводу неразрешенных заместителем конфликтных ситуаций	0-1
	Общее количество проведенных различных конкурсов на разных уровнях	районный – 1 городской – 2 областной - 3
	Отсутствие травм учащихся и педагогов на занятиях и при проведении мероприятий	0-1
	Количество общественных органов управления, работу которых курирует заместитель	один - 1 два - 2 три - 3
	Доля детских коллективов, в которых действует орган ученического самоуправления в сотрудничестве с органом ученического самоуправления учреждения	ниже 30 % - 1 30-50% - 2 свыше 50% - 3
	Родители включены в работу органов управления, курируемых заместителем	да – 1 нет – 0
	Подтверждающие документы, мониторинг	
7	**Профессиональная активность - участие в экспертных советах, общественных педагогических организациях, комиссиях, оргкомитетах, жюри профессиональных конкурсов, фестивалей и т.д.** (при наличии приказа)	учрежденческий уровень - 1 районный уровень - 2 городской уровень - 3 областной уровень - 4 Всероссийский уровень - 5 Международный уровень - 6
	Подтверждающие документы	
	ИТОГО:	**90**

Приложение 4
к Положению об оплате труда
работников МБУ ДО «ЦДТ «Ирбис»

МБУ ДО «ЦДТ «Ирбис» г.о. Самара

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА РАБОТЫ АХП

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) ЗАВЕДУЮЩЕГО ХОЗЯЙСТВОМ

№	КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ	МАКСИМАЛЬНЫЙ БАЛЛ
1.	Оперативное реагирование на заявки участников образовательного процесса	**7**
2.	Своевременность заключения хозяйственных договоров	**7**
3.	Качество ежедневной уборки помещений и территории малым обслуживающим персоналом	**6**
4.	Образцовое состояние складского помещения	**6**
5.	Работа в составе комиссий	**6**
6.	Отсутствие обоснованных претензий со стороны участников образовательного процесса	**6**
7.	Своевременное и качественное оформление документации	**6**
8.	Наличие ведомственных знаков отличия, званий, благодарственных писем, грамот (район, город, область, региональные и выше)	**6**
9.	Эффективная работа с различными организациями и частными лицами по развитию социального партнерства	**6**
	ИТОГО:	**56**

Приложение 5
к Положению об оплате труда
работников МБУ ДО «ЦДТ «Ирбис»

МБУ ДО «ЦДТ «Ирбис» г.о. Самара

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА РАБОТЫ АХП

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

№	КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ	МАКСИМАЛЬНЫЙ БАЛЛ
1.	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	**10**
2.	Своевременная и качественная сдача отчетности	**8**
3.	Исполнение утвержденного бюджета по бюджетным и внебюджетным средствам за предыдущий год	**8**
4.	Качественное и своевременное оформление документации	**10**
5.	Своевременная оплата договоров и контрактов в соответствии с графиком платежей	**10**
6.	Эффективное использование современного программного оборудования	**7**
7.	Своевременная передача информации о платежах специалисту для размещения на сайте закупок	**10**
8.	Качественное и своевременное выполнение целевых показателей эффективности работы учреждения в полном объеме	**7**
	ИТОГО:	**70**

Приложение 6
к Положению об оплате труда
работников МБУ ДО «ЦДТ «Ирбис»

МБУ ДО «ЦДТ «Ирбис» г.о. Самара

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА РАБОТЫ АХП

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) БУХГАЛТЕРА

№	КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ	МАКСИМАЛЬНЫЙ БАЛЛ
1.	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	**8**
2.	Своевременная и качественная сдача отчетности	**10**
3.	Исполнение утвержденного бюджета по бюджетным и внебюджетным средствам за предыдущий год	**8**
4.	Качественное и своевременное оформление документации	**10**
5.	Своевременная оплата договоров и контрактов в соответствии с графиком платежей	**8**
6.	Эффективное использование современного программного оборудования	**10**
7.	Своевременная передача информации о платежах специалисту для размещения на сайте закупок	**8**
8.	Качественное и своевременное выполнение целевых показателей эффективности работы учреждения в полном объеме	**8**
	ИТОГО:	**70**

Приложение 7

к Положению об оплате труда
работников МБУ ДО «ЦДТ «Ирбис»

МБУ ДО «ЦДТ «Ирбис» г.о. Самара

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА РАБОТЫ АХП

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) ДЕЛОПРОИЗВОДИТЕЛЯ

№	КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ	МАКСИМАЛЬНЫЙ БАЛЛ
1.	Владение информационными технологиями	**9**
2.	Использование компьютера и оргтехники	**8**
3.	Качественное и своевременное ведение документации в соответствии с номенклатурой	**10**
4.	Соблюдение профессиональной этики	**8**
5.	Оперативное реагирование на заявки сотрудников	**5**
	ИТОГО:	**40**

Приложение 8
к Положению об оплате труда
работников МБУ ДО «ЦДТ «Ирбис»

МБУ ДО «ЦДТ «Ирбис» г.о. Самара

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА РАБОТЫ АХП

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) СЕКРЕТАРЯ

№	КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ	МАКСИМАЛЬНЫЙ БАЛЛ
1.	Владение информационными технологиями	**12**
2.	Использование компьютерной и оргтехники	**8**
3.	Качественное и своевременное ведение документации в соответствии с номенклатурой	**12**
4.	Соблюдение профессиональной этики	**8**
	ИТОГО:	**40**

Приложение 9
к Положению об оплате труда
работников МБУ ДО «ЦДТ «Ирбис»

МБУ ДО «ЦДТ «Ирбис» г.о. Самара

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА РАБОТЫ АХП

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) ДВОРНИКА

№	КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ	МАКСИМАЛЬНЫЙ БАЛЛ
1.	Качественная уборка территорий	**10**
2.	Качественная очистка двора от листьев и снега (посезонно)	**10**
3.	Сохранение в работоспособном состоянии специального инвентаря	**10**
4.	Отсутствие обоснованных претензий со стороны участников образовательного процесса	**10**
5.	Рациональное использование коммунальных ресурсов	**10**
6.	Поддержание позитивного имиджа учреждения	**10**
	ИТОГО:	**60**

Приложение 10
к Положению об оплате труд
работников МБУ ДО «ЦДТ «Ирбис»

МБУ ДО «ЦДТ «Ирбис» г.о. Самара

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА РАБОТЫ АХП

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) ИНЖЕНЕРА-ЭЛЕКТРОНИКА

№	КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ	МАКСИМАЛЬНЫЙ БАЛЛ
1.	Оперативное реагирование на заявки сотрудников	**8**
2.	Своевременный осмотр помещений Центра	**8**
3.	Высокое качество обслуживания	**9**
4.	Внедрение новых технологий	**9**
5.	Работа в составе комиссий	**9**
6.	Отсутствие обоснованных претензий со стороны сотрудников	**8**
7.	Своевременное и качественное оформление технической документации	**9**
	ИТОГО:	**60**

Приложение 11
к Положению об оплате труда
работников МБУ ДО «ЦДТ «Ирбис»

МБУ ДО «ЦДТ «Ирбис» г.о. Самара

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА РАБОТЫ АХП

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) РАБОЧЕГО ПО КОМПЛЕКСНОМУ ОБСЛУЖИВАНИЮ ЗДАНИЯ

№	КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ	МАКСИМАЛЬНЫЙ БАЛЛ
1.	Оперативное реагирование на заявки сотрудников	**7**
2.	Своевременный осмотр помещений Центра	**8**
3.	Высокое качество обслуживания	**8**
4.	Внедрение новых технологий	**7**
5.	Рациональное использование коммунальных ресурсов	**8**
6.	Отсутствие обоснованных претензий со стороны сотрудников	**7**
7.	Своевременное и качественное оформление технической документации	**8**
8.	Сохранение в работоспособном состоянии специального инвентаря	**7**
	ИТОГО:	**60**

Приложение 12
к Положению об оплате труда
работников МБУ ДО «ЦДТ «Ирбис»

МБУ ДО «ЦДТ «Ирбис» г.о. Самара

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА РАБОТЫ АХП

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) СТОРОЖА (ВАХТЁРА)

№	КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ	МАКСИМАЛЬНЫЙ БАЛЛ
1.	Обеспечение пропускного режима и безопасности Центра (без нарушений и замечаний)	**5**
2.	Бесконфликтное и культурное общение с посетителями Центра	**5**
3.	Владение полной информации о Центре в пределах своей компетенции	**5**
4.	Выполнение срочных, непредвиденных работ	**5**
5.	Участие в субботниках, мероприятиях по благоустройству Центра	**5**
	ИТОГО:	**25**

Приложение 13
к Положению об оплате труда
работников МБУ ДО «ЦДТ «Ирбис»

МБУ ДО «ЦДТ «Ирбис» г.о. Самара

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА РАБОТЫ АХП

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) ЗВУКОРЕЖИССЁРА

№	КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ	МАКСИМАЛЬНЫЙ БАЛЛ
1.	Оперативное реагирование на заявки участников образовательного процесса	**8**
2.	Использование информационных технологий	**8**
3.	Высокое качество обслуживания	**8**
4.	Образцовое состояние кабинета	**9**
5.	Сбор звуковых тематических файлов	**8**
6.	Отсутствие обоснованных претензий со стороны участников образовательного процесса	**9**
	ИТОГО:	**50**

Приложение 14
к Положению об оплате труда
работников МБУ ДО «ЦДТ «Ирбис»

МБУ ДО «ЦДТ «Ирбис» г.о. Самара

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА РАБОТЫ АХП

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) УБОРЩИКА СЛУЖЕБНЫХ ПОМЕЩЕНИЙ

№	КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ	МАКСИМАЛЬНЫЙ БАЛЛ
1.	Качество ежедневной уборки помещений	**5**
2.	Качество генеральной уборки помещения	**5**
3.	Сохранение в работоспособном состоянии специального инвентаря	**4**
4.	Качественное содержание растений в рекреациях учреждения	**4**
5.	Отсутствие обоснованных претензий со стороны участников образовательного процесса	**4**
6.	Рациональное использование коммунальных ресурсов	**4**
7.	Поддержание позитивного имиджа учреждения	**4**
	ИТОГО:	**30**

Приложение 15
к Положению об оплате труда
работников МБУ ДО «ЦДТ «Ирбис»

МБУ ДО «ЦДТ «Ирбис» г.о. Самара

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА РАБОТЫ АХП

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) ИНЖЕНЕРА-ПРОГРАММИСТА(ПРОГРАММИСТА)

№	КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ	МАКСИМАЛЬНЫЙ БАЛЛ
1.	Оперативность выполнения заявок по устранению неполадок	**10**
2.	Выполнение инструкций по ТБ и информационной безопасности	**10**
3.	Консультации сотрудников Центра по вопросам работы локальной сети и программного обеспечения	**10**
4.	Разработка инструкций по ТБ и информационной безопасности	**10**
5.	Обеспечение сетевой безопасности и безопасности межсетевого взаимодействия	**10**
6.	Своевременное сопровождение и поддержка установленного программного обеспечения	**10**
	ИТОГО:	**60**

Приложение 16
к Положению об оплате труда
работников МБУ ДО «ЦДТ «Ирбис»

МБУ ДО «ЦДТ «Ирбис» г.о. Самара

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА РАБОТЫ АХП

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) ЮРИСКОНСУЛЬТА

№	КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ	МАКСИМАЛЬНЫЙ БАЛЛ
7.	Качественное выполнение работ, связанных с обеспечением деятельности ОУ	**10**
8.	Отсутствие фактов нарушения установленных сроков рассмотрения документов и подготовки правовых заключений по вопросам деятельности ОУ	**10**
9.	Отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов, отсутствие обоснованных жалоб	**10**
10.	Соблюдение сроков, предусмотренных регламентом для выполнения поставленных задач (согласование договоров, закупочная деятельность)	**10**
11.	Участие в программе развития ОУ	**10**
12.	Эффективность и интенсивность труда	**10**
13.	Работа над созданием имиджа ОУ	**10**
	ИТОГО:	**70**

Приложение 17
к Положению об оплате труда
работников МБУ ДО «ЦДТ «Ирбис»

МБУ ДО «ЦДТ «Ирбис» г.о. Самара

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЕДИНОВРЕМЕННЫХ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

№	КРИТЕРИИ КАЧЕСТВА И РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ	ОСНОВАНИЕ ВЫПЛАТЫ	ПЕРИОДИЧНОСТЬ	МАКСИМАЛЬНЫЙ БАЛЛ
1.	Выполнение срочных поручений	Представление заместителя директора, заведующего хозяйством, методиста	Единовременно по итогам месяца	**до 5 поручений– 5 б. 6-10 поручений -10 б. 11 и более – 15 б.**
2.	Выполнение работы особой сложности (за каждый вид работы)	Представление заместителя директора, заведующего хозяйством, методиста	Единовременно по итогам месяца	**10 б.**
3.	Выполнение особо важных и ответственных поручений (за каждое поручение)	Представление заместителя директора, заведующего хозяйством, методиста	Единовременно по итогам месяца	**10 б.**
4.	Участие в организации и проведении мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения	Представление заместителя директора, заведующего хозяйством, методиста	Единовременно по итогам месяца	**1-3 мероприятий – 5 б. 4-5 мероприятий – 10 б. 6 и более – 15 баллов**
	ИТОГО:			

Приложение 18
к Положению об оплате труда
работников МБУ ДО «ЦДТ «Ирбис»

МБУ ДО ЦДТ «Ирбис» г.о. Самара

ИТОГИ ЗАСЕДАНИЯ ЭКСПЕРТНОЙ ГРУППЫ

ПО ОЦЕНКЕ КАЧЕСТВА РАБОТЫ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ СОТРУДНИКОВ

за _____ 202__ г.

1.ПЕДАГОГИ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ, ПЕДАГОГИ ОРГАНИЗАТОРЫ, МЕТОДИСТЫ

№	ФИО	Кол-во баллов по самооценке	Кол-во баллов по экспертной оценке	Разница баллов	Количество баллов для расчёта стимулирующих выплат	Наличие замечаний кадровой дисциплинарной комиссии	Итоговый балл
1.							
2.							
3.							
4.							
5.							
6.							
7.							

2. ВНОВЬ ПРИНЯТЫЕ ПЕДАГОГИ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ, ПЕДАГОГИ-ОРГАНИЗАТОРЫ, МЕТОДИСТЫ

№	ФИО	Кол-во баллов по самооценке	Кол-во баллов по экспертной оценке	Разница баллов	Количество баллов для расчёта стимулирующих выплат	Наличие замечаний кадровой дисциплинарной комиссии	Итоговый балл
1.							
2.							
3.							

Всего баллов _____

Дата заполнения: ___ _____ 202__г.

Подписи представителей экспертной группы:

_____

_____

_____

_____

_____