

**Изменения от 16 января 2024 года в Коллективный договор
Лангепасского городского муниципального автономного
образовательного учреждения дополнительного образования
«Центр спортивной и военно-патриотической
подготовки детей и молодежи» № 1**

Стороны в лице директора Костюченко Ростислава Владимировича, с одной стороны, и председателя первичной профсоюзной организации Уллубиевой Гульсары Абдураповны, с другой стороны, договорились о внесении в Коллективный договор от 11.12.2023 рег. № 132012 следующих изменений:

1. Приложение 2 к Коллективному договору «Положение об установлении системы оплаты труда работников Лангепасского городского муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования «Центр спортивной и военно-патриотической подготовки детей и молодежи» изложить в новой редакции согласно приложению к настоящим изменениям.

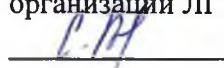
2. Приложение 3 к Коллективному договору «Положение о работе комиссии по распределению стимулирующих выплат работникам Лангепасского городского муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования «Центр спортивной и военно-патриотической подготовки детей и молодежи» признать утратившим силу.

3. Настоящие изменения вступают в силу с даты подписания и распространяют свое действие на правоотношения, возникшие с 01.01.2024.



От работодателя:
Директор ЛГ МАОУ ДО «ЦСВПДМ»

Р.В. Костюченко
«16» января 2023 г.
М.П.

От работников:
Председатель первичной профсоюзной
организации ЛГ МАОУ ДО «ЦСВПДМ»

Г.А. Уллубиева
«16» января 2023 г.

**«Положение об установлении системы оплаты труда работников
Лангепасского городского муниципального автономного образовательного
учреждения дополнительного образования «Центр спортивной и военно-
патриотической подготовки детей и молодёжи» (далее – Положение)**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение устанавливает систему и условия оплаты труда работников Лангепасского городского муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования «Центр спортивной и военно-патриотической подготовки детей и молодёжи» (далее соответственно – работники, учреждения).

1.2. В настоящем Положении используются следующие определения:

- основные условия оплаты труда;
- порядок и условия осуществления компенсационных выплат;
- порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, критерии их установления;
- порядок и условия установления иных выплат;
- порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера;
- порядок формирования фонда оплаты труда учреждения.

1.3. Система оплаты труда работников учреждения устанавливает условия оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационных выплат, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, стимулирующих и иных выплат.

1.4. Понятия и термины, применяемые в настоящем Положении, используются в значениях, определенных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и законами Ханты-Мансийского автономного округа – Югры (далее – автономный округ), иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.5. Финансирование расходов, направляемых на оплату труда работников учреждения, осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого учреждением в соответствии с разделом 7 настоящего Положения.

1.6. Заработная плата работников учреждения состоит из:

- оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- компенсационных выплат;
- стимулирующих выплат;
- иных выплат, предусмотренных настоящим Положением.

1.7. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19.06.2000 №82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» с применением к нему районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

2. Основные условия оплаты труда работников учреждения

2.1. В локальных нормативных актах учреждения, штатном расписании, а также при заключении трудовых договоров с работниками учреждения наименования должностей руководителей, специалистов и служащих должны соответствовать наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих, предусмотренных единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, наименование профессий рабочих в соответствии с единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, и (или) соответствующими положениями профессиональных стандартов.

2.2. Размеры окладов (должностных окладов) работников общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих установлены на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 №247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», согласно таблице 1.

Таблица 1

1.	Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»		
1.1.	1 квалификационный уровень	Секретарь руководителя	16 094
2.	Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»		
2.1.	1 квалификационный уровень	Бухгалтер, Инженер – электроник, Специалист по кадрам, Экономист	17 718

2.3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников образования установлены на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», согласно таблице 2.

Таблица 2

1.	Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1.1.	1 квалификационный уровень	Инструктор по физической культуре	17 718

1.2.	2 квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования, Педагог-организатор	18 604
1.3.	3 квалификационный уровень	Методист	19 490
1.4.	4 квалификационный уровень	Старший методист	20 523
2.	Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений		
2.1.	1 квалификационный уровень	Заведующий отделом, Заведующий музеем	21 409
2.2.	2 квалификационный уровень	Заведующий базой	22 443

2.4. Размеры окладов рабочих учреждения установлены на основе отнесения занимаемых ими профессий рабочих к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 №248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», согласно таблице 3.

Таблица 3

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование профессий	Размер оклада, рублей
1.	Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня"		
1.1.	1 квалификационный уровень	Вахтер, Гардеробщик, Сторож, Уборщик территории, Кладовщик, Уборщик производственных помещений	14 766
2.	Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня"		
2.1.	1 квалификационный уровень	Плотник	15 503

2.5. Размеры окладов (должностных окладов) по должностям служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы, установленные с учетом требований профессиональных стандартов, приведены в таблице 4.

Таблица 4

№ п/п	Наименование должностей	Размер оклада (должностного оклада), рублей
1	Специалист по охране труда	18 604

2.6. К окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются доплаты.

Доплата к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы образует повышенный оклад (должностной оклад) работника, ставку заработной платы, на который начисляются установленные настоящим Положением выплаты.

2.6.1. За квалификационную категорию работникам, отнесенным к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, осуществляется доплата к окладу (должностному окладу).

Размеры доплаты к окладу (должностному окладу) приведены в таблице 5.

Таблица 5

№ п/п	Наименование повышающего коэффициента	Размер повышающего коэффициента (в %)
1.	За высшую квалификационную категорию	15
2.	За первую квалификационную категорию	10

2.6.2. За ученую степень «Доктор наук» и (или) «Кандидат наук», при условии соответствия ученой степени профилю деятельности учреждения или занимаемой должности.

Размеры доплаты к окладу (должностному окладу) приведены в таблице 6.

Таблица 6

№ п/п	Наименование доплаты	Размер доплаты к окладу (должностному окладу) работникам муниципального образовательных учреждений (в руб.)
1.	За ученую степень «Доктор наук»	2 500
2.	За ученую степень «Кандидат наук»	1 600

Основанием для выплаты доплаты к окладу (должностному окладу) за ученую степень является приказ руководителя учреждения согласно документам, подтверждающим наличие соответствующей ученой степени.

Доплата к окладу (должностному окладу) за наличие ученой степени устанавливается пропорционально доли ставки, занимаемой сотрудником, но не свыше одной доплаты и осуществляется исходя из фактически отработанного времени.

2.6.3. Доплата к окладу (должностному окладу) на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями устанавливается руководящим и педагогическим работникам, деятельность которых непосредственно связана с образовательной деятельностью в размере 50 рублей в месяц без учета установленной нагрузки, но не свыше одной доплаты и осуществляется исходя из фактически отработанного времени.

2.7. Почасовая оплата труда.

Почасовая оплата труда педагогических работников учреждения применяется:

- за часы преподавательской работы, выполненные в порядке исполнения обязанностей временно отсутствующего педагогического работника, на период не свыше двух месяцев;

- за часы педагогической работы в объеме не более 300 часов в год, выполняемой педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нагрузки в основное рабочее время с согласия работодателя.

Руководитель учреждения в пределах имеющихся средств может привлекать высококвалифицированных специалистов для проведения учебных занятий с обучающимися, в том числе на непродолжительный срок, для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и т.д.

Размер оплаты труда за один час педагогической работы, в том числе привлеченных высококвалифицированных специалистов для проведения учебных занятий с обучающимися, в том числе на непродолжительный срок, для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и т.д., определяется путем деления оклада (должностного оклада) педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю (месяц, год) на среднемесячное количество рабочих часов с начислением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

3. Порядок и условия осуществления компенсационных выплат

3.1. К компенсационным выплатам относятся:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент к заработной плате, а также процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях);

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

3.2. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации по результатам специальной оценки рабочих мест.

3.3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент к заработной плате, а также процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях) устанавливаются в соответствии со статьями 315 - 317 Трудового кодекса Российской Федерации и решением Думы города Лангепаса от 28.05.2021 №96 «О гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в органах местного самоуправления и муниципальных учреждениях города Лангепаса».

3.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), производятся в соответствии со статьями 149 - 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

К видам выплат компенсационного характера при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, относятся выплаты за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности работников согласно квалификационным характеристикам, но непосредственно связанную с деятельностью образовательного учреждения по реализации образовательных программ.

3.5. Перечень и размеры компенсационных выплат указаны в таблице 7.

Таблица 7

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты	Условия осуществления выплаты (фактор, обуславливающий получение выплаты)
1.	Выплата за работу в ночное время	20% должностного оклада, рассчитанного за каждый час работы	время работы с 22 часов до 6 часов
2.	Выплата за работу в выходной или нерабочий праздничный день	в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации с учетом постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 28.06.2018 № 26-П	оформляется приказом руководителя по согласованию сторон
3.	Выплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда	не менее 4%	по результатам специальной оценки условий труда работника
4.	Выплата за сверхурочную работу	полуторный размер за первые два часа работы, за последующие часы в двойном размере продолжительность сверхурочной работы не	по желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением

		должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год, в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации, с учетом Постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 27.06.2023 № 35-П	дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно
5.	Выплата при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	До 100% оклада (должностного оклада) по совмещаемой должности (профессии) или вакансии в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации	оформляется приказом руководителя по согласованию сторон в зависимости от содержания и объема (нормы) выполняемой работы
6.	Выплата педагогическим работникам при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных:		
6.1.	за заведование учебным, методическим кабинетом, спортивным залом		
6.1.1	при наличии особо ценного движимого имущества общей стоимостью свыше одного миллиона рублей	в размере 1100 рублей	применяется за 1 объект
6.1.2	при отсутствии особо ценного движимого имущества общей стоимостью свыше одного миллиона рублей	в размере 550 рублей	применяется за 1 объект
6.1.3	за руководство методическими объединениями	в размере 1100 рублей	применяется за 1 объединение
7.	Районный коэффициент к заработной плате	1,7	осуществляется в соответствии со статьями 315 - 317 Трудового кодекса Российской Федерации и решением Думы города Лангепаса от 28.05.2021 №96 «О гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в органах местного самоуправления
	Процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях	до 50%	

			и муниципальных учреждений города Лангепаса»
--	--	--	--

3.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к повышенным окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации.

3.7. Районный коэффициент к заработной плате и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях начисляются на все виды выплат, предусмотренные системой оплаты труда, за исключением стимулирующих и иных выплат, установленных в абсолютном размере.

4. Порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, критерии их установления

4.1. К стимулирующим выплатам относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату, а также поощрение за выполненную работу:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- по итогам работы за год.

Решение об установлении (снижении) выплат стимулирующего характера принимается комиссией по распределению стимулирующих выплат работникам (далее - комиссия).

4.2. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы характеризуется степенью напряженности в процессе труда и устанавливается за:

- высокую результативность работы;
- участие в выполнении важных работ, мероприятий;
- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб учреждения.

Выплата устанавливается комиссией 1 раз в полугодие (январь-июнь, июль-декабрь) по результатам предшествующего периода в соответствии с показателями и критериями оценки качества и эффективности деятельности работников учреждения.

Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяется в процентах от повышенного оклада (должностного оклада) работника или в абсолютном размере, согласно таблице 9.

Порядок установления выплаты в процентах определяется на основании критериев за выполнение плановых работ надлежащего качества, согласно приложениям 1, 2 к настоящему Положению.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы за счёт средств от приносящей доход деятельности устанавливается комиссией в абсолютном размере (при наличии средств по приносящей доход деятельности) на основании служебных записок руководителей структурных подразделений, по показателям, указанным в абзацах 2-4 пункта 4.2.

4.3. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников.

Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ устанавливается работнику в процентах от повышенного оклада (должностного оклада) работника или в абсолютном размере, согласно таблице 9.

Установление размера выплаты за качество выполняемых работ в процентах осуществляется комиссией 1 раз в полугодие (январь-июнь, июль-декабрь) по результатам предшествующего периода в соответствии с показателями и критериями оценки качества и эффективности деятельности работников учреждения, согласно приложениям 1, 2 к настоящему Положению.

Выплата за качество выполняемой работы за счёт средств от приносящей доход деятельности устанавливается в абсолютном размере (при наличии средств по приносящей доход деятельности) по следующим показателям:

- за активное участие в мероприятиях по благоустройству учреждения и закреплённой за учреждением территории;
- за подготовку к началу учебного года.

4.4. Дополнительно за качество выполняемых работ в учреждении установлена единовременная (разовая) стимулирующая выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ) в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, согласно приложению 3 к Положению.

Размер единовременной стимулирующей выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) устанавливается в абсолютном размере согласно набранным баллам. Стоимость балла определяется из расчёта экономии фонда оплаты труда. Расчёт стоимости одного балла определяется путем деления выделенного фонда на общее количество набранных баллов всеми работниками и выплачивается в пределах экономии фонда оплаты труда, формируемого учреждением в соответствии с разделом 7 настоящего Положения.

4.5. Выплата по итогам работы за год осуществляется с целью поощрения работников за общие результаты по итогам работы за год в соответствии с коллективным договором.

Премияльная выплата по итогам работы за год осуществляется в конце финансового года при наличии экономии средств по фонду оплаты труда, формируемого учреждением в соответствии с разделом 7 настоящего Положения.

Предельный размер выплаты по итогам работы за год - 1,0 фонд оплаты труда работника. Начисление выплаты по итогам работы осуществляется по основной занимаемой должности, пропорционально отработанному времени, 10% стимулирующей выплаты, районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Перечень показателей и условий для премирования работников учреждения:

-надлежащее исполнение возложенных на работника функций и полномочий в отчетном периоде;

-проявление инициативы в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями;

-соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе.

Показатели, за которые производится снижение размера стимулирующих выплат, устанавливаются в соответствии с таблицей 8.

Таблица 8

№ п/п	Показатели	Процент снижения от общего (допустимого) объема выплаты работнику
1	2	3
1.	Неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, неквалифицированная подготовка документов	20%
2.	Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений, поручений	20%
3.	Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление не достоверной информации	20%
4.	Несоблюдение трудовой дисциплины	20%
5.	Нарушение правил техники безопасности и охраны труда, пожарной безопасности, СанПиН	25%
6.	Создание аварийной ситуации в работе по вине работника	50%
7.	Несоблюдение правил эксплуатации оборудования, инвентаря, нанесение ущерба имуществу учреждения	25%
8.	Создание конфликтных ситуаций среди участников образовательного процесса	50%
9.	Нарушение сроков прохождения медицинских осмотров	20%

4.6. Перечень и размеры стимулирующих выплат устанавливаются в соответствии с таблицей 9.

Таблица 9

N п/п	Наименование выплаты	Диапазон выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5
1.	Выплата за интенсивность и высокие результаты работы	1 000 руб.	заместителям руководителя, главному бухгалтеру, руководителям структурных	ежемесячно за счет средств от приносящей доход деятельности

			подразделений, педагогическим работникам	
		0% - 50% (для вновь принятых на срок 1 год - не менее 10%)	специалистам (за исключением педагогических), служащим за выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период	ежемесячно, с даты приема на работу
		до 15% (для вновь принятых на срок 1 год - не менее 10%)	рабочим за выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период	ежемесячно, с даты приема на работу
		10 000 рублей	присуждение государственной награды (ордена, медали, знаки, почетные звания) Российской Федерации	единовременно, в течение месяца после получения награды. Выплачивается на физическое лицо по основному месту работы и основной занимаемой должности.
		7 000 рублей	присуждение государственной награды (спортивные звания) Российской Федерации	
		5 000 рублей	присуждение награды (медали, знаки, почетные звания) автономного округа	
		3 000 рублей	присуждение награды автономного округа (почетные грамоты Губернатора автономного округа,	

			почетные грамоты Думы автономного округа, благодарности Губернатора автономного округа)	
		7 000 рублей	присуждение ведомственных знаков отличия в труде Российской Федерации (знак отличия, медаль, почетное звание, нагрудный знак)	
		3 000 рублей	присуждение ведомственных знаков отличия в труде Российской Федерации (почетная грамота)	
2.	Выплата за качество выполняемой работы	0 - 50% (для вновь принятых на срок 1 год - не менее 10%)	заместителям руководителя, главному бухгалтеру, руководителям структурных подразделений, педагогическим работникам, в соответствии с показателями эффективности деятельности	ежемесячно
		1 000 руб.	специалистам (за исключением педагогических), служащим, рабочим всех типов учреждений в соответствии с показателями эффективности деятельности	ежемесячно, за счет средств от приносящей доход деятельности (при наличии средств)

		В абсолютном размере. Максимальный размер не ограничен	за особые достижения при выполнении услуг (работ)	единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
3.	Выплата по итогам работы за год	0 - 1,0 фонда оплаты труда работника	работникам за надлежащее исполнение возложенных на работника функций и полномочий в отчетном периоде; проявление инициативы в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями; соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе	1 раз в год

5.Порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера

5.1.Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из оклада (должностного оклада), компенсационных, стимулирующих и иных выплат, предусмотренных настоящим Положением.

5.2.Оклад (должностной оклад) руководителю учреждения устанавливается в соответствии с настоящим Положением и указывается в трудовом договоре.

Компенсационные, стимулирующие и иные выплаты руководителю учреждения устанавливаются в соответствии с Положением о размерах и условиях оплаты труда руководителей муниципальных образовательных учреждений и указываются в трудовом договоре.

Размеры окладов (должностных окладов) руководителя приведены в таблице 10.

5.3.Оклады (должностные оклады), компенсационные, стимулирующие и иные выплаты заместителям руководителя, главному бухгалтеру устанавливаются приказами руководителя учреждения в соответствии с настоящим Положением и указываются в трудовом договоре.

Размеры окладов (должностных окладов) заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения приведены в таблице 10.

Таблица 10

№ п/п	Наименование должности	Размер должностного оклада
1	2	3
1.	Директор	55 000
2.	Заместитель директора, Главный бухгалтер	38 500

5.4.Размеры, условия и порядок установления стимулирующих выплат руководителю учреждения определяются в соответствии с параметрами и критериями оценки эффективности деятельности, утвержденным распоряжением работодателя (представителя нанимателя).

5.5.Стимулирующие выплаты руководителю учреждения снижаются в следующих случаях:

-неисполнение или ненадлежащее исполнение руководителем по его вине возложенных на него функций и полномочий в отчетном периоде, недостижение показателей эффективности и результативности работы учреждения;

-наличие фактов нарушения правил ведения бюджетного учета, нарушение бюджетного законодательства и иных нормативных правовых актов, регулирующих бюджетные правоотношения, законодательства и иных нормативных правовых актов о контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд, о закупках товаров, работ, услуг отдельными

видами юридических лиц, законодательства и иных нормативных правовых актов, регулирующих деятельность учреждения, причинения ущерба автономному округу, учреждению, выявленных в отчетном периоде по результатам контрольных мероприятий исполнительного органа государственной власти и других органов в отношении учреждения или за предыдущие периоды, но не более чем за 2 года;

-несоблюдение требований настоящего Положения.

5.6.Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) формируется за счет всех финансовых источников и рассчитывается на календарный год.

Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативному правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

5.7.Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера) устанавливается:

У руководителя – 5, у заместителей руководителя и главного бухгалтера – 5.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера устанавливается с учетом сложности и объема выполняемой работы.

5.8.Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 №329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

6.Другие вопросы оплаты труда

6.1.В целях повышения эффективности и устойчивости работы учреждения, учитывая особенности и специфику его работы, а также с целью социальной защищенности работникам учреждения устанавливаются иные выплаты.

6.2.К иным выплатам относятся:

- единовременная премия к праздничным дням, профессиональным праздникам;
- единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- единовременная выплата молодым специалистам.

6.3.Единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам осуществляется в пределах обоснованной экономии средств фонда оплаты труда, формируемого учреждением в соответствии с разделом 7 настоящего Положения.

Единовременное премирование осуществляется в учреждении в едином размере в отношении всех категорий работников не более 3 раз в календарном году.

Выплата премии осуществляется по согласованию с учредителем не позднее праздничного дня или профессионального праздника.

Размер единовременной премии не может превышать 10 тысяч рублей.

6.4. Работникам учреждения один раз в календарном году выплачивается единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется по основному месту работы и основной занимаемой должности.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого в соответствии с разделом 7 настоящего Положения.

Основанием для единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска работнику является приказ руководителя учреждения.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется на основании письменного заявления работника по основному месту работы и основной занимаемой должности.

Устанавливается единый подход к определению размера единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска для всех категорий работников учреждения, включая руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера.

Размер единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска устанавливается в размере 1,2 месячного фонда оплаты труда по основной занимаемой должности (профессии). При расчете фонда оплаты труда учитывается оклад (должностной оклад), ставка заработной платы с учетом повышения, предусмотренного пунктом 2.6 настоящего Положения, по основной занимаемой должности, 10% стимулирующей выплаты, районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера.

Размер единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не зависит от итогов оценки труда работника.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не выплачивается:

- работнику, принятому на работу по совместительству;
- работнику, заключившему срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев).

6.5. Единовременная выплата молодым специалистам осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого учреждением в соответствии с разделом 7 настоящего Положения.

Размер единовременной выплаты молодым специалистам соответствует двум окладам (должностным окладам) по основной занимаемой должности с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Единовременная выплата молодым специалистам предоставляется один раз по основному месту работы в течение месяца после поступления на работу.

7.Порядок формирования фонда оплаты труда учреждения

7.1. Фонд оплаты труда работников формируется из расчета на 12 месяцев, исходя из размеров субсидий, поступающих в установленном порядке из бюджета города Лангепаса и объемов средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Фонд оплаты труда учреждения определяется суммированием фонда окладов (должностных окладов) и фондов компенсационных и стимулирующих выплат, а также иных выплат, предусмотренных настоящим Положением. Указанный годовой фонд оплаты труда увеличивается на сумму отчислений в государственные внебюджетные фонды, производимые от фонда оплаты труда в соответствии с действующим законодательством (с учетом размера отчислений, учитывающим предельную величину базы для начисления страховых взносов).

7.2. При формировании фонда оплаты труда на стимулирующие выплаты предусматривается 10% от суммы фонда окладов (должностных окладов), с учетом повышения, предусмотренного пунктом 2.6 настоящего Положения и компенсационных выплат, на иные выплаты 10% от общего фонда оплаты труда с учетом начисленных районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Учитываются средства на доплату до уровня минимального размера оплаты труда в соответствии с пунктом 1.7 настоящего Положения.

7.3. Руководитель учреждения несет ответственность за правильность формирования фонда оплаты труда учреждения и обеспечивает соблюдение установленных настоящим Положением требований.

Руководитель учреждения при планировании фонда оплаты труда учреждения предусматривает долю фонда оплаты труда административно-управленческого и вспомогательного персонала образовательного учреждения в размере не более 40%.

Перечень должностей, относимых к административно-управленческому, вспомогательному и основному персоналу учреждения, утверждается приказом департамента образования администрации города Лангепаса».

Приложение 1
к Положению об установлении системы оплаты
труда работников ЛГ МАОУ ДО «ЦСВПЦДМ»

Шкала перевода баллов по выплатам за качество выполняемых работ

Заместители руководителя, главный бухгалтер,
руководители структурных подразделений

Количество баллов	Процент выплаты (от оклада, (должностного оклада))
0–50	5%
51-60	10%
61-80	20%
81-90	30%
91-100	35%
101-130	40%
131–140	45%
141–150	50%

Педагогический персонал

Количество баллов	Процент выплаты (от оклада, (должностного оклада))
0–5	5%
6–20	10%
21–25	20%
26–35	30%
36-45	35%
46-60	40%
61-80	45%
81–100	50%

Шкала перевода баллов за интенсивность и высокие результаты работы

Специалисты, относимые к вспомогательному персоналу учреждения, служащие

Количество баллов	Процент выплаты (от оклада, (должностного оклада))
0–20	5%
21–40	10%
41–50	20%
51–60	30%
61-70	35%
71-80	40%
81-90	45%
91-100	50%

**Шкала перевода баллов за интенсивность и высокие результаты работы
для рабочих**

Количество баллов	Процент выплаты (от оклада, (должностного оклада))
0–10	3%
11–20	6%
21-30	8%
31-40	10%
41–45	12%
46-50	15%

Критерии оценивания качества выполняемых работ

1. Руководители и педагогические работники:

- 1.1. Критерии оценивания качества выполняемой работы заместителя директора по учебно-воспитательной работе.
- 1.2. Критерии оценивания качества выполняемой работы заместителя директора по организационно-массовой работе.
- 1.3. Критерии оценивания качества выполняемой работы заместителя директора по административно-хозяйственной части.
- 1.4. Критерии оценивания качества выполняемой работы главного бухгалтера.
- 1.5. Критерии оценивания качества выполняемой работы заведующего отделом.
- 1.6. Критерии оценивания качества выполняемой работы заведующего музеем.
- 1.7. Критерии оценивания качества выполняемой работы заведующего базой.
- 1.8. Критерии оценивания качества выполняемой работы старшего методиста.
- 1.9. Критерии оценивания качества выполняемой работы педагога дополнительного образования,
- 1.10. Критерии оценивания качества выполняемой работы инструктора по физической культуре.
- 1.11. Критерии оценивания качества выполняемой работы методиста.
- 1.12. Критерии оценивания качества выполняемой работы педагога-организатора.

Критерии оценивания за интенсивность и высокие результаты работы

2. Специалисты и служащие:

- 2.1. Критерии оценивания за интенсивность и высокие результаты работы бухгалтера.
- 2.2. Критерии оценивания за интенсивность и высокие результаты работы экономиста.
- 2.3. Критерии оценивания за интенсивность и высокие результаты работы специалиста по кадрам.
- 2.4. Критерии оценивания за интенсивность и высокие результаты работы секретаря руководителя.
- 2.5. Критерии оценивания за интенсивность и высокие результаты работы инженера-электроника.
- 2.6. Критерии оценивания за интенсивность и высокие результаты работы специалиста по охране труда.

Критерии оценивания за интенсивность и высокие результаты работы

3. Рабочие:

- 3.1. Критерии оценивания за интенсивность и высокие результаты работы уборщика территории.
- 3.2. Критерии оценивания за интенсивность и высокие результаты работы уборщика производственных помещений.
- 3.3. Критерии оценивания за интенсивность и высокие результаты работы сторожа, вахтёра.

3.4. Критерии оценивания за интенсивность и высокие результаты работы **плотника**.

3.5. Критерии оценивания за интенсивность и высокие результаты работы **кладовщика**.

3.6. Критерии оценивания за интенсивность и высокие результаты работы **гардеробщика**.

**1.1.Критерии оценивания качества выполняемой работы
заместителя директора по учебно-воспитательной работе (150 баллов)**

№ п/п	Целевые показатели	Период оценки показателя	Критерии эффективности	Оценка в баллах	Максимальное значение по показателю
1.	Повышение качества результатов деятельности				50
1.1.	Сохранность контингента обучающихся	Ежеквартально, является постоянным в каждом отчетном периоде	от 98% до 100% от 97% до 97,9% от 96% до 96,9% от 95% до 95,9% от 94% до 94,9% менее 94%	15 13 10 8 5 0	15
1.2.	Наличие среди обучающихся участников олимпиад, конкурсов, соревнований, смотров, выставок, спортсменов высшего мастерства и иных мероприятий	Ежеквартально, является постоянным в каждом отчетном периоде	Очные: Федеральный уровень Очные: Окружной уровень Очные: Муниципальный уровень Дистанционные (онлайн, заочные)	4 2 за каждого, но не более 8 1 за каждого, но не более 10 1 за каждого, но не более 8	10
1.3.	Наличие среди обучающихся победителей и призёров олимпиад, конкурсов, соревнований, смотров, выставок, спортсменов высшего мастерства и иных мероприятий: - примечание:	Ежеквартально. Международный и федеральный уровни - считается в течение года с момента подтверждения	Федеральный уровень Окружной уровень Муниципальный уровень	8 3 за каждого, но не более 9 2 за каждого, но не более 8	15

	Достижения одного обучающегося (или одной команды) учитывается 1 раз по наивысшему показателю.		Дистанционные (онлайн, заочные)	2 за каждого, но не более 8	
1.4.	Выполнение муниципального задания	Ежеквартально, является постоянным в каждом отчетном периоде (ежемесячные результаты)	Муниципальное задание выполнено в полном объеме (при условии выполнения объема муниципальных услуг в натуральных показателях)	10	10
			Муниципальное задание не выполнено, и (или) не выполнен объем муниципальных услуг в натуральных показателях	-10	
2.	Создание условий для повышения эффективности деятельности учреждения				50
2.1.	Реализуемые проекты, программы, получившие финансовую поддержку, в том числе по соглашениям с общественными организациями	Определяется на момент получения (считается в течение года с момента подтверждения)	Наличие	До 1 млн.руб. - 10, свыше 1 млн. руб. - 20	20
			Отсутствие	0	
2.2.	Доля педагогических работников, аттестованных на квалификационные категории (высшая, первая), к общему количеству	Ежеквартально, является постоянным в каждом отчетном периоде (ежемесячные результаты)	более 80%	7	7
			о 60% до 80%	5	
			от 40% до 59%	3	
			менее 40%	0	

	педагогических работников (за исключением молодых специалистов)				
2.3.	Количество случаев детского травматизма во время образовательного процесса (наличие акта о расследовании несчастного случая с обучающимся)	Ежеквартально, является постоянным в каждом отчетном периоде (ежемесячные результаты)	Отсутствие	5	5
			Увеличение	-5	
2.4.	Наличие педагогов (работников), участников конкурсов профессионального мастерства	Ежеквартально	Очные конкурсы: муниципальный уровень	4 за каждого, но не более 8	8
			региональный, окружной, всероссийский уровни	8 за каждого, но не более 8	
2.5.	Наличие педагогов – победителей и призеров конкурсных мероприятий профессионального мастерства	1 раз в полугодие, является постоянным в каждом отчетном периоде	отсутствие	0	10
			наличие	10	
3.	Соответствие деятельности учреждения требованиям законодательства				22
3.1.	Отсутствие нарушений по итогам проверки учредителя, контрольно-надзорных органов (копии приказов по итогам проверки учреждения, предписания)	Ежеквартально, является постоянным в каждом отчетном периоде (ежемесячные результаты)	Отсутствие	7	7
			Наличие	-7	

3.2.	Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса	Ежеквартально, является постоянным в каждом отчетном периоде (ежемесячные результаты)	Отсутствие	5	5
			Наличие	-5	
3.3.	Исполнительская дисциплина (наличие подтвержденных фактов о невыполнении требований правовых актов, приказов, протокольных решений, письменных распоряжений, поручений, заданий)	Ежеквартально, является постоянным в каждом отчетном периоде (ежемесячные результаты)	Отсутствие	10	10
			Наличие	-10	
4.	Информационная открытость учреждения				28
4.1.	Обновление информации на официальном сайте о деятельности учреждения	Ежеквартально, является постоянным в каждом отчетном периоде (еженедельные результаты)	обновляется еженедельно	5	5
			не обновляется	0	
4.2.	Формирование позитивного имиджа учреждения в средствах массовой информации, в госагenciaх	Ежеквартально, является постоянным в каждом отчетном периоде (ежемесячные результаты)	наличие 12 публикаций	5	8
			наличие более 12 публикаций	8	
4.3.	Достоверность и своевременность внесения информации в автоматизированную информационную систему «Персонафицированное дополнительное	Ежеквартально, является постоянным в каждом отчетном периоде (ежемесячные результаты)	с нарушением сроков и (или) недостоверно	0	10
			имеются незначительные нарушения, устранены в кратчайшие	5	

	образование» (АИС ПДО)		сроки		
			в установленные сроки и достоверно	10	
4.4.	Качество и своевременность предоставления отчета о выполнении муниципального задания	Ежеквартально, является постоянным в каждом отчетном периоде (ежемесячные результаты)	в установленные сроки и достоверно	5	5
			с нарушением сроков и (или) недостоверно	-5	
	Всего				150

1.2. Критерии оценивания качества выполняемой работы заместителя директора по организационно-массовой работе (150 баллов)

№ п/п	Целевые показатели	Период оценки показателя	Критерии эффективности	Оценка в баллах	Максимальное значение по показателю
1.	Повышение качества результатов деятельности				40
1.1.	Наличие среди обучающихся участников олимпиад, конкурсов, соревнований, смотров, выставок, спортсменов высшего мастерства и иных мероприятий	Ежеквартально, является постоянным в каждом отчетном периоде	Очные: Федеральный уровень	4	15
			Очные: Окружной уровень	2 за каждого, но не более 10	
			Очные: Муниципальный уровень Дистанционные (онлайн, заочные)	1 за каждого, но не более 10 1 за каждого, но не более 8	
1.2.	Наличие среди обучающихся победителей и призёров олимпиад, конкурсов, соревнований,	Ежеквартально. Международный и федеральный уровни - считается в течение года с	Федеральный уровень	10	20
			Окружной уровень	3 за каждого, но не	

	смотров, выставок, спортсменов высшего мастерства и иных мероприятий: - примечание: Достижения одного обучающегося (или одной команды) учитывается 1 раз по наивысшему показателю.	момента подтверждения		более 9	
			Муниципальный уровень	2 за каждого, но не более 8	
			Дистанционные (онлайн, заочные)	2 за каждого, но не более 8	
1.3.	Выполнение муниципального задания	Ежеквартально, является постоянным в каждом отчетном периоде (ежемесячные результаты)	Муниципальное задание выполнено в полном объеме (при условии выполнения объема муниципальных услуг в натуральных показателях)	5	5
			Муниципальное задание не выполнено, и (или) не выполнен объем муниципальных услуг в натуральных показателях	-5	
2.	Создание условий для повышения эффективности деятельности учреждения				65
2.1.	Реализуемые проекты, программы, получившие финансовую поддержку, в том числе по соглашениям с общественными организациями	Определяется на момент получения (считается в течение года с момента подтверждения)	Наличие	До 1 млн.руб. - 10, свыше 1 млн. руб. - 20	20
			Отсутствие	0	

2.2.	Качественное, эффективное и рациональное распределение и освоение финансовых средств	Ежеквартально, является постоянным в каждом отчетном периоде (ежемесячные результаты)	Качественное, целевое, эффективное и своевременное освоение финансовых средств	10	10
			Несвоевременное, нецелевое, неэффективное использование	-10	
2.3.	Организация, проведение и участие в городских мероприятиях	Ежеквартально, является постоянным в каждом отчетном периоде (ежемесячные результаты)	За организацию и проведение мероприятий	4 за каждое, но не более 20	30
			За участие в мероприятиях	1 за каждое, но не более 10	
2.4.	Количество случаев детского травматизма во время образовательного процесса (наличие акта о расследовании несчастного случая с обучающимся)	Ежеквартально, является постоянным в каждом отчетном периоде (ежемесячные результаты)	Отсутствие	5	5
			Увеличение	-5	
3.	Соответствие деятельности учреждения требованиям законодательства				22
3.1.	Отсутствие нарушений по итогам проверки учредителя, контрольно-надзорных органов (копии приказов по итогам проверки учреждения, предписания)	Ежеквартально, является постоянным в каждом отчетном периоде (ежемесячные результаты)	Отсутствие	7	7
			Наличие	-7	
3.2.	Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса	Ежеквартально, является постоянным в каждом отчетном периоде	Отсутствие	5	5
			Наличие	-5	

		(ежемесячные результаты)			
3.3.	Исполнительская дисциплина (наличие подтвержденных фактов о невыполнении требований правовых актов, приказов, протокольных решений, письменных распоряжений, поручений, заданий)	Ежеквартально, является постоянным в каждом отчетном периоде (ежемесячные результаты)	Отсутствие	10	10
			Наличие	-10	
4.	Информационная открытость учреждения				23
4.1.	Формирование позитивного имиджа учреждения в средствах массовой информации, в госпабликах	Ежеквартально, является постоянным в каждом отчетном периоде (ежемесячные результаты)	наличие 12 публикаций	5	8
			наличие более 12 публикаций	8	
4.2.	Обновление информации на официальном сайте о деятельности учреждения	Ежеквартально, является постоянным в каждом отчетном периоде (ежемесячные результаты)	не обновляется	-10	10
			обновляется еженедельно	10	
4.3.	Работа со средствами массовой информации	Ежеквартально, является постоянным в каждом отчетном периоде (ежемесячные результаты)	Наличие положительных материалов о деятельности образовательного учреждения в СМИ	5	5
			Отсутствие	0	
	Всего				150

**1.3. Критерии оценивания качества выполняемой работы
заместителя директора по административно-хозяйственной части (150 баллов)**

№	Целевые показатели	Период оценки показателя	Критерии эффективности	Оценка в баллах	Максимальное значение по показателю
1.	Повышение качества результатов деятельности				70
1.1.	Соответствие условий осуществления образовательного процесса санитарно-гигиеническим требованиям (СанПиН) в части обеспечения температурного, светового режима, режима подачи питьевой воды и тд. Соответствие условий осуществления образовательного процесса требованиям безопасности (выполнение требований пожарной, антитеррористической безопасности, электробезопасности, охраны труда)	Ежеквартально, является постоянным в каждом отчетном периоде	При соответствии требованиям	20	20
			При несоответствии требованиям	-5	
1.2.	Рациональное использование (экономия) энергоресурсов	Ежеквартально, является постоянным в каждом отчетном периоде (ежемесячные результаты)	Экономия энергоресурсов по отношению к предыдущему году	15	15
			Перерасход по отношению к предыдущему году	-5	

1.3.	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	Ежеквартально, на начало учебного года	Качественная и своевременная подготовка объектов к новому учебному году	15	15
			Несвоевременная и некачественная подготовка	-10	
1.4.	Наличие в учреждении двух и более объектов (зданий)	Ежеквартально, является постоянным в каждом отчетном периоде (ежемесячные результаты)	Два и более объектов	20	20
2.	Создание условий для повышения эффективности деятельности учреждения				40
2.1.	Соблюдение требований обеспечения комплексной безопасности, не требующих капитальных вложений	Ежеквартально, является постоянным в каждом отчетном периоде (ежемесячные результаты)	Отсутствие нарушений	10	10
			Наличие нарушений (замечаний)	-10	
2.2.	Количество случаев травматизма	Ежеквартально, является постоянным в каждом отчетном периоде (ежемесячные результаты)	Отсутствие	5	5
			Увеличение	-5	
2.3.	Отсутствие замечаний по учёту и хранению товарно-материальных ценностей	Ежеквартально, является постоянным в каждом отчетном периоде (ежемесячные	Замечания отсутствуют	10	20
			Есть замечания	-5	

	Качественная инвентаризация, своевременное списание материалов и оборудования	результаты)	Своевременная инвентаризация и списание материальных ценностей	10	
2.4.	Эффективный контроль за качеством исполнения договорных обязательств поставщиками услуг, работ и товара	Ежеквартально, является постоянным в каждом отчетном периоде (ежемесячные результаты)	Эффективный контроль	5	5
			Неэффективный контроль		
3.	Соответствие деятельности учреждения требованиям законодательства				25
3.1.	Отсутствие нарушений по результатам контрольных мероприятий исполнительного органа государственной власти и других органов в отношении учреждения	Ежеквартально, является постоянным в каждом отчетном периоде (ежемесячные результаты)	Отсутствие	15	15
			Наличие	-15	
3.2.	Исполнительская дисциплина (наличие подтвержденных фактов о невыполнении требований правовых актов, приказов, протокольных решений, письменных распоряжений, поручений, заданий)	Ежеквартально, является постоянным в каждом отчетном периоде (ежемесячные результаты)	Отсутствие	10	10
			Наличие	0	
4.	Информационная открытость учреждения				15

4.1.	Размещение информации, отчетности, нормативных локальных актов на официальном сайте учреждения, официальных интернет-ресурсах	Ежеквартально, является постоянным в каждом отчетном периоде (еженедельные результаты)	Своевременное и качественное размещение	15	15
			Несвоевременное и некачественное размещение	-5	
Всего					150

**1.4. Критерии оценивания качества выполняемой работы
главного бухгалтера (150 баллов)**

п/п	Целевые показатели	Период оценки показателя	Критерии эффективности	Оценка в баллах	Максимальное значение по показателю
1.	Повышение качества результатов деятельности				50
1.1.	Наличие в учреждении двух и более объектов (зданий)	Ежеквартально, является постоянным в каждом отчетном периоде		20	20
1.2.	Качественное проведение инвентаризации денежных средств, товарно-материальных ценностей, расчетов и платежных обязательств	Ежеквартально, является постоянным в каждом отчетном периоде		15	15
1.3.	Качественное, целевое, эффективное и рациональное распределение финансовых средств, выделяемых на мероприятия; своевременность финансирования мероприятий	Ежеквартально, является постоянным в каждом отчетном периоде	Качественное, целевой и своевременное финансирование	15	15
			Несвоевременное, нецелевое, неэффективное финансирование	-5	

2.	Создание условий для повышения эффективности деятельности учреждения				60
2.1.	Отсутствие перерасхода фонда оплаты труда	Ежеквартально (ежемесячно, оценка показателя за квартал, предшествующий отчетному месяцу)		10	10
2.2.	Реализуемые проекты, программы, получившие финансовую поддержку, в том числе по соглашениям с общественными организациями	Определяется на момент получения (считается в течение года с момента подтверждения)	Наличие	До 1 млн.руб. - 5, свыше 1 млн. руб. - 10	10
			Отсутствие	0	
2.3.	Дебиторская и кредиторская просроченная задолженность	Ежеквартально, является постоянным в каждом отчетном периоде	Отсутствие задолженности	15	15
			Наличие задолженности	-5	
2.4.	Достижение целевого показателя средней заработной платы	Ежеквартально, является постоянным в каждом отчетном периоде	Выполнение	10	10
			Невыполнение	0	
2.5.	Эффективность использования средств бюджета на выполнение муниципального задания	Ежеквартально, является постоянным в каждом отчетном периоде	Муниципальное задание выполнено с экономией бюджетных средств или в полном объеме (при условии выполнения объема муниципальных	15	15

			услуг в натуральных показателях)		
			Муниципальное задание не выполнено (превышение средств бюджета и (или) не выполнен объем муниципальных услуг в натуральных показателях	0	
3.	Соответствие деятельности учреждения требованиям законодательства				20
3.1.	Исполнительская дисциплина (наличие подтвержденных фактов о невыполнении требований правовых актов, приказов, протокольных решений, письменных распоряжений, поручений, заданий)	Ежеквартально, является постоянным в каждом отчетном периоде	Отсутствие	10	10
			Наличие	-5	
3.2.	Отсутствие фактов нарушения правил ведения бюджетного учета, нарушения бюджетного законодательства и иных нормативных правовых актов, регулирующих бюджетные правонарушения	Ежеквартально, является постоянным в каждом отчетном периоде	Отсутствие	10	10
			Наличие	-10	
4.	Информационная открытость учреждения				20
4.1.	Отсутствие	Ежеквартально,	Отсутствие	5	5

	обоснованных жалоб участников образовательного процесса	является постоянным в каждом отчетном периоде	Наличие	0	
4.2.	Размещение информации, отчетности, нормативных локальных актов на сайте учреждения, официальных интернет-ресурсах	Ежеквартально, является постоянным в каждом отчетном периоде	Своевременное и качественное размещение	15	15
			Несвоевременное и некачественное размещение	-5	
	Всего				150

1.5. Критерии оценивания качества выполняемой работы заведующего отделом (150 баллов)

№ п/п	Целевые показатели	Период оценки показателя	Критерии эффективности	Оценка в баллах	Максимальное значение по показателю
1.	Повышение качества результатов деятельности				35
1.1.	Наличие среди обучающихся участников олимпиад, конкурсов, соревнований, смотров, выставок, спортсменов высшего мастерства и иных мероприятий	Ежеквартально, является постоянным в каждом отчетном периоде	Очные: Федеральный уровень	4	15
			Очные: Окружной уровень	2 за каждого, но не более 8	
			Очные: Муниципальный уровень	1 за каждого, но не более 10	
			Дистанционные (онлайн, заочные)	1 за каждого, но не более 8	
1.2.	Наличие среди обучающихся победителей и призёров олимпиад, конкурсов, соревнований,	Ежеквартально. Международный и федеральный уровни - считается в течение года с момента	Федеральный уровень	8	20
			Окружной уровень	3 за каждого, но не	

	смотров, выставок, спортсменов высшего мастерства и иных мероприятий: - примечание: Достижения одного обучающегося (или одной команды) учитывается 1 раз по наивысшему показателю	подтверждения		более 9	
			Муниципальный уровень	2 за каждого, но не более 8	
			Дистанционные (онлайн, заочные)	2 за каждого, но не более 8	
2.	Создание условий для повышения эффективности деятельности учреждения				87
2.1.	Реализуемые проекты, программы, получившие финансовую поддержку, в том числе по соглашениям с общественными организациями	Определяется на момент получения (считается в течение года с момента подтверждения)	Наличие	До 1 млн.руб. - 10, свыше 1 млн. руб. - 20	20
			Отсутствие	0	
2.2.	Наличие педагогов (работников), участников конкурсов профессионально го мастерства	Ежеквартально	Очные конкурсы: муниципальный уровень	5 за каждого, но не более 10	14
			Заочный конкурс: региональный, окружной, всероссийский уровни	3 за каждого, но не более 9	
			Очные конкурсы: региональный, окружной, всероссийский уровни	6 за каждого, но не более 12	
2.3.	Наличие педагогов – победителей и	1 раз в полугодие, является	Очные конкурсы: муниципальный уровень	4 за каждого, но не	8

	призеров конкурсных мероприятий профессионального мастерства	постоянным в каждом отчетном периоде		более 8	
			региональный, окружной, всероссийский уровни	8 за каждого, но не более 8	
2.4.	Организация, проведение и участие в городских мероприятиях	Ежеквартально, является постоянным в каждом отчетном периоде (ежемесячные результаты)	За организацию и проведение мероприятий	4 за каждое, но не более 20	30
			За участие в мероприятиях	1 за каждое, но не более 10	
2.5.	Количество случаев детского травматизма во время образовательного процесса (наличие акта о расследовании несчастного случая с обучающимся)	Ежеквартально, является постоянным в каждом отчетном периоде (ежемесячные результаты)	Отсутствие	5	5
			Увеличение	-5	
2.6.	Обеспечение деятельности комиссий, патриотических движений	Ежеквартально, является постоянным в каждом отчетном периоде (ежемесячные результаты)	Качественное ведение	до 10 баллов	10
3.	Соответствие деятельности учреждения требованиям законодательства				15
3.1.	Исполнительская дисциплина (наличие подтвержденных фактов о невыполнении требований правовых актов,	Ежеквартально, является постоянным в каждом отчетном периоде (ежемесячные результаты)	Отсутствие	10	10
			Наличие	-10	

	приказов, протокольных решений, письменных распоряжений, поручений, заданий)				
3.2.	Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса	Ежеквартально, является постоянным в каждом отчетном периоде (ежемесячные результаты)	Отсутствие	5	5
			Наличие	-5	
4.	Информационная открытость учреждения				13
4.1.	Формирование позитивного имиджа	Ежеквартально, является постоянным в	наличие до 12 публикаций	5	8
	учреждения в средствах массовой информации, в госпабликах	каждом отчетном периоде (ежемесячные результаты)	наличие более 12 публикаций	8	
4.2.	Работа со средствами массовой информации	Ежеквартально, является постоянным в каждом отчетном периоде (ежемесячные результаты)	Наличие положительных материалов о деятельности образовательного учреждения в СМИ	5	5
			Отсутствие	0	
	Всего				150

**1.6. Критерии оценивания качества выполняемой работы
заведующего музеем (150 баллов)**

№ п/п	Целевые показатели	Период оценки показателя	Критерии эффективности	Оценка в баллах	Максимальное значение по показателю
1.	Повышение качества результатов деятельности				52
1.1.	Создание и поддержка баз	Ежеквартально, является	обработано 100%	25	25
			обработано 90%	15	

	данных, электронных баз данных экспонатов	постоянным в каждом отчетном периоде	обработано 80%	10	
			обработано ниже 80%	5	
			обработано ниже 70%	-10	
1.2.	Разработка и применение мультимедийных материалов	Ежеквартально, является постоянным в каждом отчетном периоде (ежемесячные результаты)	Разработка и применение	3 балла за один материал	15
			Отсутствие	0 баллов	
1.3.	Оформление карточек; количество поступивших музейных предметов, прошедших регистрацию в книгах (карточки описания; книги)	Ежеквартально, является постоянным в каждом отчетном периоде (ежемесячные результаты)	Карточки ведутся на должном уровне	12	12
			Карточки ведутся с нарушением, отсутствие карточек	-5	
2.	Создание условий для повышения эффективности деятельности учреждения				59
2.1.	Реализуемые проекты, программы, получившие финансовую поддержку, в том числе по соглашениям с общественными организациями	Определяется на момент получения (считается в течение года с момента подтверждения)	Наличие	До 1 млн.руб. - 10, свыше 1 млн. руб. - 20	20
			Отсутствие	0	
2.2.	Организация, проведение и участие в городских мероприятиях	Ежеквартально, является постоянным в каждом отчетном периоде (ежемесячные результаты)	За организацию и проведение мероприятий	3 балла, но не более 21	27
			За участие в мероприятии	1 балл, но не более 6	

2.3.	Оформление локаций, выставок вне музея	Ежеквартально, является постоянным в каждом отчетном периоде	Постоянные локации	10	12
			Временные локации	2	
3.	Соответствие деятельности учреждения требованиям законодательства				15
3.1.	Исполнительская дисциплина (наличие подтвержденных фактов о невыполнении требований правовых актов, приказов, протокольных решений, письменных распоряжений, поручений, заданий)	Ежеквартально, является постоянным в каждом отчетном периоде (ежемесячные результаты)	Отсутствие	10	10
			Наличие	-10	
3.2.	Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса	Ежеквартально, является постоянным в каждом отчетном периоде (ежемесячные результаты)	Отсутствие	5	5
			Наличие	-5	
4.	Информационная открытость учреждения				24
4.1.	Ведение сайта музея (страницы на сайте учреждения, госпабликах, официальных сообществах учреждения)	Ежеквартально, является постоянным в каждом отчетном периоде	Наличие обновленной информации (не реже 1 раза в месяц)	11	11
			Отсутствие обновления	-5	
4.2.	Формирование позитивного имиджа учреждения в средствах массовой информации, в госпабликах	Ежеквартально, является постоянным в каждом отчетном периоде (ежемесячные	наличие 12 публикаций	5	8
			наличие более 12 публикаций	8	

		результаты)			
4.3.	Работа со средствами массовой информации	Ежеквартально, является постоянным в каждом отчетном периоде (ежемесячные результаты)	Наличие положительных материалов о деятельности образовательного учреждения в СМИ	5	5
			Отсутствие	0	
	Всего				150

1.7. Критерии оценивания качества выполняемой работы заведующего базой (150 баллов)

№ п/п	Целевые показатели	Период оценки показателя	Критерии эффективности	Оценка в баллах	Максимальное значение по показателю
1.	Повышение качества результатов деятельности				30
1.1.	Организация работы базы: - организация площадок для пришкольных лагерей; - организация мероприятий, соревнований	1 раз в полугодие, является постоянным в каждом отчетном периоде	Качественная организация	15	15
			Не организовано	0	
1.2.	Рациональное использование (экономия) энергоресурсов	Ежеквартально, является постоянным в каждом отчетном периоде (ежемесячные результаты)	Экономия энергоресурсов по отношению к предыдущему году	15	15
			Перерасход по отношению к предыдущему году	-10	
2.	Создание условий для повышения эффективности деятельности учреждения				85

2.1.	Реализуемые проекты, программы, получившие финансовую поддержку, в том числе по соглашениям с общественными организациями	Определяется на момент получения (считается в течение года с момента подтверждения)	Наличие	До 1 млн.руб. - 10, свыше 1 млн.руб. - 20	20
			Отсутствие	0	
2.2.	Организация, проведение и участие в городских мероприятиях	Ежеквартально, является постоянным в каждом отчетном периоде (ежемесячные результаты)	За организацию и проведение мероприятий	4 за каждое, но не более 20	30
			За участие в мероприятиях	1 за каждое, но не более 10	
2.3.	Количество случаев травматизма	Ежеквартально, является постоянным в каждом отчетном периоде (ежемесячные результаты)	Отсутствие	5	5
			Увеличение	-5	
2.4.	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ, благоустройства территории	Ежеквартально	высокая организация	30	30
			средняя организация	20	
			низкая организация	-10	
3.	Соответствие деятельности учреждения требованиям законодательства				25
3.1.	Соблюдение требований обеспечения комплексной безопасности, не требующих капитальных вложений	Ежеквартально, является постоянным в каждом отчетном периоде (ежемесячные результаты)	Отсутствие нарушений	10	10
			Наличие нарушений (замечаний)	-10	

3.2.	Отсутствие нарушений по итогам проверки учредителя, контрольно-надзорных органов (копии приказов по итогам проверки учреждения, предписания)	Ежеквартально, является постоянным в каждом отчетном периоде (ежемесячные результаты)	Отсутствие	5	5
			Наличие	-5	
3.3.	Исполнительская дисциплина (наличие подтвержденных фактов о невыполнении требований правовых актов, приказов, протокольных решений, письменных распоряжений, поручений, заданий)	Ежеквартально, является постоянным в каждом отчетном периоде (ежемесячные результаты)	Отсутствие	10	10
			Наличие	-10	
4.	Информационная открытость учреждения				10
4.1.	Формирование позитивного имиджа учреждения в средствах массовой информации, в госпабликах	Ежеквартально, является постоянным в каждом отчетном периоде (ежемесячные результаты)	наличие 12 публикаций	5	5
			наличие более 12 публикаций	8	
4.2.	Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса	Ежеквартально, является постоянным в каждом отчетном периоде (ежемесячные результаты)	Отсутствие	5	5
			Наличие	0	
	Всего				150

**1.8. Критерии оценивания качества выполняемой работы
старшего методиста (100 баллов)**

№ п/п	Целевые показатели	Период оценки показателя	Критерии эффективности	Оценка в баллах	Максимальное значение по показателю
1.	Повышение качества результатов деятельности				15
1.1.	Методическое сопровождение разработки педагогами учебной документации: образовательных программ, модулей и т.п.	Полугодие	Своевременно, качественно	5	5
			Несвоевременно, некачественно	0	
1.2.	Внесение сведений о реализуемых в учреждении дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программах, обучающихся учреждения в АИС ПДО	Ежеквартально	Своевременно, качественно	10	10
			Несвоевременно, некачественно	0	
2.	Создание условий для повышения эффективности деятельности учреждения				67
2.1.	Реализуемые проекты, программы, получившие финансовую поддержку, в том числе по соглашениям с общественными организациями	Определяется на момент получения (считается в течение года с момента подтверждения)	Наличие	До 1 млн.руб. - 10, свыше 1 млн. руб. - 20	20
			Отсутствие	0	
2.2.	Наличие педагогов (работников), участников конкурсов профессионального мастерства	Ежеквартально	Очные конкурсы: муниципальный уровень	5 за каждого, но не более 10	20
			Заочный конкурс: региональный, окружной, всероссийский уровни	3 за каждого, но не более 9	

			региональный, окружной, всероссийский уровни	8 за каждого, но не более 8	
2.3.	Организация, проведение и участие в городских мероприятиях	Ежеквартально, является постоянным в каждом отчетном периоде (ежемесячные результаты)	За организацию и проведение мероприятий	2 за каждое, но не более 6	10
			За участие в мероприятиях	1 за каждое, но не более 4	
2.4.	Доля педагогических работников, аттестованных на квалификационные категории (высшая, первая), к общему количеству педагогических работников (за исключением молодых специалистов)	Ежеквартально, является постоянным в каждом отчетном периоде (ежемесячные результаты)	более 80%	7	7
			о 60% до 80%	5	
			от 40% до 59%	3	
			менее 40%	0	
2.5.	Исполнительская дисциплина (наличие подтвержденных фактов о невыполнении требований правовых актов, приказов, протокольных решений, письменных распоряжений, поручений, заданий)	Ежеквартально, является постоянным в каждом отчетном периоде (ежемесячные результаты)	Отсутствие	10	10
			Наличие	-10	
3.	Повышение открытости муниципального учреждения дополнительного образования детей				18
3.1.	Формирование позитивного имиджа учреждения в средствах массовой информации, в госагентах	Ежеквартально, является постоянным в каждом отчетном периоде (ежемесячные	наличие 12 публикаций	5	8
			наличие более 12 публикаций	8	

		результаты)			
3.2.	Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса	Ежеквартально, является постоянным в каждом отчетном периоде (ежемесячные результаты)	Отсутствие	5	5
			Наличие	-5	
3.3.	Работа со средствами массовой информации	Ежеквартально, является постоянным в каждом отчетном периоде (ежемесячные результаты)	Наличие положительных материалов о деятельности образовательного учреждения в СМИ	5	5
			Отсутствие	0	
	Всего				100

1.9. Критерии оценивания качества выполняемой работы педагога дополнительного образования (100 баллов)

№ п/п	Целевые показатели	Период оценки показателя	Критерии эффективности	Оценка в баллах	Максимальное значение по показателю
1.	Повышение качества результатов деятельности				58
1.1.	Сохранность контингента обучающихся	Ежеквартально, является постоянным в каждом отчетном периоде	от 98% до 100%	8	8
			от 97% до 97,9%	7	
			от 96% до 96,9%	6	
			от 95% до 95,9%	5	
			от 94% до 94,9%	4	
			менее 94%	0	
1.2.	Наличие среди обучающихся участников олимпиад, конкурсов, соревнований, смотров, выставок, спортсменов высшего мастерства и иных мероприятий	Ежеквартально, является постоянным в каждом отчетном периоде	Очные: Федеральный уровень	4	15
			Очные: Окружной уровень	2 за каждого, но не более 10	
			Очные: Муниципальный уровень	1 за каждого, но не более 10	

			Дистанционные (онлайн, заочные)	1 за каждого, но не более 8	
1.3.	Наличие среди обучающихся победителей и призёров олимпиад, конкурсов, соревнований, смотров, выставок, спортсменов высшего мастерства и иных мероприятий: - примечание: Достижения одного обучающегося (или одной команды) учитывается 1 раз по наивысшему показателю	Ежеквартально. Международны й и федеральный уровни – считается в течение года с момента подтверждения	Федеральный уровень	10	20
			Окружной уровень	3 за каждого, но не более 9	
			Муниципальный уровень	2 за каждого, но не более 8	
			Дистанционные (онлайн, заочные)	2 за каждого, но не более 8	
1.3.	Личное участие в конкурсах профессионального мастерства	Ежеквартально	Очные конкурсы: муниципальный уровень	12	15
			Очные конкурсы: региональный, окружной, всероссийский уровни	15	
			Заочный конкурс: региональный, окружной, всероссийский уровни	6	
2.	Создание условий для повышения эффективности деятельности муниципального учреждения дополнительного образования детей				37
2.1.	Реализуемые проекты, программы, получившие финансовую поддержку, в том	Определяется на момент получения (считается в течение года с	Наличие	До 1 млн.руб. - 10, свыше 1 млн. руб. - 15	15

	числе по соглашениям с общественными организациями	момента подтверждения)	Отсутствие	0	
2.2.	Участие в городских мероприятиях	Ежеквартально	Муниципальный уровень	1 за каждого, но не более 4	4
2.3.	Организация городских мероприятий	Ежеквартально	Организовано и проведено	4 за каждое, но не более 8	8
2.4.	Количество случаев детского травматизма во время образовательного процесса (наличие акта о расследовании несчастного случая с обучающимся)	Ежеквартально, является постоянным в каждом отчетном периоде (ежемесячные результаты)	Отсутствие	5	5
			Увеличение	-5	
2.5.	Исполнительская дисциплина (наличие подтвержденных фактов о невыполнении требований правовых актов, приказов, протокольных решений, письменных распоряжений, поручений, заданий)	Ежеквартально	Отсутствие	5	5
			Наличие	-5	
3.	Повышение открытости муниципального учреждения дополнительного образования детей				5
3.1.	Формирование позитивного имиджа учреждения в средствах массовой информации, в госпабликах	Ежеквартально, является постоянным в каждом отчетном периоде (ежемесячные результаты)	наличие 4 публикации	4	5
			наличие более 4 публикаций	5	
	Всего				100

**1.10. Критерии оценивания качества выполняемой работы
инструктора по физической культуре (100 баллов)**

№	Целевые показатели	Период оценки показателя	Критерии эффективности	Оценка в баллах	Максимальное значение по показателю
1.	Повышение качества результатов деятельности				20
1.1.	Наличие участников соревнований, спартакиад	Ежеквартально, является постоянным в каждом отчетном периоде (ежемесячные результаты)	Окружной уровень	2 за каждого, но не более 8	10
Муниципальный уровень			1 за каждого, но не более 6		
1.2.	Наличие победителей и призёров соревнований	Ежеквартально (ежемесячные результаты)	Окружной уровень	2 за каждого, но не более 6	10
Муниципальный уровень			1 за каждого, но не более 6		
2	Создание условий для повышения эффективности деятельности муниципального учреждения дополнительного образования детей				70
2.1.	Реализуемые проекты, программы, получившие финансовую поддержку, в том числе по соглашениям с общественными организациями	Определяется на момент получения (считается в течение года с момента подтверждения)	Наличие	До 1 млн.руб. - 10, свыше 1 млн. руб. - 15	15
Отсутствие			0		
2.2.	Организация, проведение и участие в городских мероприятиях	Ежеквартально, является постоянным в каждом отчетном периоде (ежемесячные результаты)	За организацию и проведение мероприятий	4 за каждое, но не более 15	15
За участие в мероприятиях			1 за каждое, но не более 10		

2.3.	Количество случаев травматизма	Ежеквартально, является постоянным в каждом отчетном периоде (ежемесячные результаты)	Отсутствие	5	5
			Увеличение	-5	
2.4.	Личное участие в конкурсах профессионального мастерства, соревнованиях	Ежеквартально	Очные конкурсы: муниципальный уровень	12	15
			Заочный конкурс: региональный, окружной, всероссийский уровни	6	
			Региональный, окружной, всероссийский уровни	15	
2.5.	Исполнительская дисциплина (наличие подтвержденных фактов о невыполнении требований правовых актов, приказов, протокольных решений, письменных распоряжений, поручений, заданий)	Ежеквартально, является постоянным в каждом отчетном периоде (ежемесячные результаты)	Отсутствие	10	10
			Наличие	-10	
2.6.	Выполнение нормативов ВФСК «ГТО» работниками, обучающимися (при наличии знака отличия ГТО)	По полугодиям	Золото	3	10
			Серебро	2	
			Бронза	1	

3.	Повышение открытости муниципального учреждения дополнительного образования детей				10
3.1.	Формирование позитивного имиджа учреждения в средствах массовой информации, в госпабликах	Ежеквартально	наличие 4 публикации	4	5
			наличие более 4 публикаций	5	
3.2.	Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса	Ежеквартально, является постоянным в каждом отчетном периоде (ежемесячные результаты)	Отсутствие	5	5
			Наличие	-5	
4.	Всего				100

1.11. Критерии оценивания качества выполняемой работы методиста (100 баллов)

№ п/п	Целевые показатели	Период оценки показателя	Критерии эффективности	Оценка в баллах	Максимальное значение по показателю
1.	Повышение качества результатов деятельности				15
1.1.	Методическое сопровождение разработки педагогами учебной документации: образовательных программ, модулей и т.п.	По полугодиям	Своевременно, качественно	5	5
			Несвоевременно, некачественно	0	
1.2.	Внесение сведений о реализуемых в учреждении дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программах, обучающихся учреждения в АИС ПДО	Ежеквартально	Своевременно, качественно	10	10
			Несвоевременно, некачественно	0	
2.	Создание условий для повышения эффективности деятельности учреждения				67

2.1.	Реализуемые проекты, программы, получившие финансовую поддержку, в том числе по соглашениям с общественными организациями	Определяется на момент получения (считается в течение года с момента подтверждения)	Наличие	До 1 млн.руб. - 10, свыше 1 млн.руб. - 20	20
			Отсутствие	0	
2.2.	Наличие педагогов (работников), участников конкурсов профессионального мастерства	Ежеквартально	Очные конкурсы: муниципальный уровень	5 за каждого, но не более 10	20
			Заочный конкурс: региональный, окружной, всероссийский уровни	3 за каждого, но не более 9	
			региональный, окружной, всероссийский уровни	8 за каждого, но не более 8	
2.3.	Организация, проведение и участие в городских мероприятиях	Ежеквартально, является постоянным в каждом отчетном периоде (ежемесячные результаты)	За организацию и проведение мероприятий	2 за каждое, но не более 6	10
			За участие в мероприятиях	1 за каждое, но не более 4	
2.4.	Доля педагогических работников, аттестованных на	Ежеквартально, является постоянным	более 80%	7	7
			о 60% до 80%	5	
			от 40% до 59%	3	

	квалификационные категории (высшая, первая), к общему количеству педагогических работников (за исключением молодых специалистов)	в каждом отчетном периоде (ежемесячные результаты)	менее 40%	0	
2.5.	Исполнительская дисциплина (наличие подтвержденных фактов о невыполнении требований правовых актов, приказов, протокольных решений, письменных распоряжений, поручений, заданий)	Ежеквартально, является постоянным в каждом отчетном периоде (ежемесячные результаты)	Отсутствие	10	10
			Наличие	-10	
3.	Повышение открытости муниципального учреждения дополнительного образования детей				18
3.1.	Формирование позитивного имиджа учреждения в средствах массовой информации, в госпабликах	Ежеквартально, является постоянным в каждом отчетном периоде (ежемесячные результаты)	наличие 12 публикаций	5	8
			наличие более 12 публикаций	8	
3.2.	Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса	Ежеквартально, является постоянным в каждом отчетном периоде (ежемесячные результаты)	Отсутствие	5	5
			Наличие	-5	

3.3.	Работа со средствами массовой информации	Ежеквартально, является постоянным в каждом отчетном периоде (ежемесячные результаты)	Наличие положительных материалов о деятельности образовательного учреждения в СМИ	5	5
			Отсутствие	0	
Всего					100

1.12. Критерии оценивания качества выполняемой работы педагога-организатора (100 баллов)

№ п/п	Целевые показатели	Период оценки показателя	Критерии эффективности	Оценка в баллах	Максимальное значение по показателю
1.	Повышение качества результатов деятельности				22
1.1.	Личное участие в конкурсах профессионального мастерства	Ежеквартально	Очные конкурсы: муниципальный уровень	10	12
			Заочный конкурс: региональный, окружной, всероссийский уровни	6	
1.2.	Внесение сведений об обучающихся учреждения в АИС ПДО	Ежеквартально	Своевременно, качественно	10	10
			Несвоевременно, некачественно	0	
2	Создание условий для повышения эффективности деятельности муниципального учреждения дополнительного образования детей				60
2.1.	Реализуемые проекты, программы, получившие финансовую	Определяется на момент получения (считается в течение года)	Наличие	До 1 млн.руб. - 10, свыше 1 млн. руб. - 20	20

	поддержку, в том числе по соглашениям с общественными организациями	с момента подтверждения)	Отсутствие	0	
2.2.	Работа с обучающимися по профилактике их антиобщественного и противоправного поведения	Ежеквартально	Наличие	6	6
			Отсутствие	0	
2.3.	Организация, проведение и участие в городских мероприятиях	Ежеквартально, является постоянным в каждом отчетном периоде (ежемесячные результаты)	За организацию и проведение мероприятий	4 за каждое, но не более 12	14
			За участие в мероприятиях	1 за каждое, но не более 10	
2.4.	Исполнительская дисциплина (наличие подтвержденных фактов о невыполнении требований правовых актов, приказов, протокольных решений, письменных распоряжений, поручений, заданий)	Ежеквартально, является постоянным в каждом отчетном периоде (ежемесячные результаты)	Отсутствие	10	10
			Наличие	-10	
2.5.	Количество случаев детского травматизма во время образовательного процесса (наличие акта о расследовании несчастного случая с обучающимся)	Ежеквартально, является постоянным в каждом отчетном периоде (ежемесячные результаты)	Отсутствие	5	5
2.6.			Увеличение	-5	
2.7.	Отсутствие обоснованных жалоб	Ежеквартально, является	Отсутствие	5	5

	участников образовательного процесса	постоянным в каждом отчетном периоде (ежемесячные результаты)	Наличие	-5	
3.	Повышение открытости муниципального учреждения дополнительного образования детей				18
3.1.	Проведение мероприятий для привлечения потенциального контингента обучающихся различного возраста (подготовка и публикация информационно-рекламных материалов о деятельности учреждения, в том числе на официальных сайтах, официальных страницах соцсетей, СМИ, проведение презентаций, дней открытых дверей)	Ежеквартально	Разово	4	10
			Системно	10	
3.2.	Формирование позитивного имиджа учреждения в средствах массовой информации, в госапбликах	Ежеквартально, является постоянным в каждом отчетном периоде (ежемесячные результаты)	наличие 12 публикаций	5	8
			наличие более 12 публикаций	8	
	Всего				100

2.1. Критерии оценивания за интенсивность и высокие результаты работы бухгалтера (100 баллов)

№ п/п	Целевые показатели	Период оценки показателя	Критерии эффективности	Оценка в баллах	Максимальное значение по показателю
1.	Повышение качества результатов деятельности				10
1.1.	Наличие в учреждении двух и более объектов (зданий)	Ежеквартально, является постоянным в каждом отчетном периоде		10	10
1.2.	Качественное проведение инвентаризации денежных средств, товарно-материальных ценностей, расчетов и платежных обязательств	Ежеквартально, является постоянным в каждом отчетном периоде		10	10
2.	Создание условий для повышения эффективности деятельности учреждения				70
2.1.	Качественное ведение бухгалтерского учета и отчетности, своевременная сдача отчетности	Ежеквартально, является постоянным в каждом отчетном периоде		10	10
2.2.	Отсутствие перерасхода фонда оплаты труда	Ежеквартально (ежемесячно, оценка показателя за квартал, предшествующий отчетному месяцу)		10	10
2.3.	Реализуемые проекты, программы, получившие финансовую поддержку, в том числе по соглашениям с общественными	Определяется на момент получения (считается в течение года с момента подтверждения)	Наличие	До 1 млн.руб. - 5, свыше 1 млн.руб. - 10	align="center">10
			Отсутствие	0	

	организациями				
2.4.	Дебиторская и кредиторская просроченная задолженность	Ежеквартально, является постоянным в каждом отчетном периоде	Отсутствие задолженности Наличие задолженности	10 -5	10
2.5.	Достижение целевого показателя средней заработной платы	Ежеквартально, является постоянным в каждом отчетном периоде	Выполнение Невыполнение	10 -10	10
2.6.	Обеспечение деятельности комиссий	Ежеквартально, является постоянным в каждом отчетном периоде (ежемесячные результаты)	Качественное ведение	до 20 баллов	20
3.	Соответствие деятельности учреждения требованиям законодательства				10
3.1.	Исполнительская дисциплина (наличие подтвержденных фактов о невыполнении требований правовых актов, приказов, протокольных решений, письменных распоряжений, поручений, заданий)	Ежеквартально, является постоянным в каждом отчетном периоде	Отсутствие Наличие	5 -5	5
3.2.	Отсутствие фактов нарушения правил ведения бюджетного учета, нарушения бюджетного законодательства и иных нормативных правовых актов,	Ежеквартально, является постоянным в каждом отчетном периоде	Отсутствие Наличие	5 -5	5

	регулирующих бюджетные правонарушения				
4.	Информационная открытость учреждения				10
4.1.	Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса	Ежеквартально, является постоянным в каждом отчетном периоде	Отсутствие	5	5
			Наличие	0	
4.2.	Размещение информации, отчетности, нормативных локальных актов на сайте учреждения, официальных интернет-ресурсах	Ежеквартально, является постоянным в каждом отчетном периоде	Своевременное и качественное размещение	5	5
			Несвоевременное и некачественное размещение	-5	
	Всего				100

2.2. Критерии оценивания за интенсивность и высокие результаты работы экономиста (100 баллов)

№ п/п	Целевые показатели	Период оценки показателя	Критерии эффективности	Оценка в баллах	Максимальное значение по показателю
1.	Повышение качества результатов деятельности				25
1.1.	Наличие в учреждении двух и более объектов (зданий)	Ежеквартально, является постоянным в каждом отчетном периоде		5	5
1.2.	Мониторинг использования (экономия) энергоресурсов, работ, услуг	Ежеквартально (ежемесячный мониторинг)	Экономия по отношению к предыдущему году	10	10
			Перерасход по отношению к предыдущему году	-5	
1.3.	Качественное, целевое, эффективное и рациональное распределение финансовых средств, выделяемых на	Ежеквартально, является постоянным в каждом отчетном периоде	Качественное, целевое и своевременное финансирование	10	10
			Несвоевременное, нецелевое,	-5	

	мероприятия; своевременность финансирования мероприятий		неэффективное финансирование		
2.	Создание условий для повышения эффективности деятельности учреждения				55
2.1.	Качественное ведение бухгалтерского учета и отчетности, своевременная сдача отчетности	Ежеквартально, является постоянным в каждом отчетном периоде		10	10
2.2.	Отсутствие перерасхода фонда оплаты труда	Ежеквартально (ежемесячно, оценка показателя за квартал, предшествующий отчетному месяцу)		10	10
2.3.	Реализуемые проекты, программы, получившие финансовую поддержку, в том числе по соглашениям с общественными организациями	Определяется на момент получения (считается в течение года с момента подтверждения)	Наличие	До 1 млн.ру б. - 5, свыше 1 млн. руб. - 10	10
			Отсутствие	0	
2.4.	Дебиторская и кредиторская просроченная задолженность	Ежеквартально, является постоянным в каждом отчетном периоде	Отсутствие задолженности	5	5
			Наличие задолженности	-5	
2.5.	Обеспечение деятельности комиссий	Ежеквартально, является постоянным в каждом отчетном периоде (ежемесячные результаты)	Качественное ведение	до 20 баллов	20
3.	Соответствие деятельности учреждения требованиям законодательства				10

3.1.	Исполнительская дисциплина (наличие подтвержденных фактов о невыполнении требований правовых актов, приказов, протокольных решений, письменных распоряжений, поручений, заданий)	Ежеквартально, является постоянным в каждом отчетном периоде	Отсутствие	5	5
			Наличие	-5	
3.2.	Отсутствие фактов нарушения правил ведения бюджетного учета, нарушения бюджетного законодательства и иных нормативных правовых актов, регулирующих бюджетные правонарушения	Ежеквартально, является постоянным в каждом отчетном периоде	Отсутствие	5	5
			Наличие	-5	
4.	Информационная открытость учреждения				10
4.1.	Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса	Ежеквартально, является постоянным в каждом отчетном периоде	Отсутствие	5	5
			Наличие	0	
4.2.	Размещение информации, отчетности, нормативных локальных актов на сайте учреждения, официальных интернет-ресурсах	Ежеквартально, является постоянным в каждом отчетном периоде	Своевременное и качественное размещение	5	5
			Несвоевременное и некачественное размещение	-5	
	Всего				100

**2.3. Критерии оценивания за интенсивность и высокие результаты работы
специалиста по кадрам (100 баллов)**

№ п/п	Целевые показатели	Период оценки показателя	Критерии эффективности	Оценка в баллах	Максимальное значение по показателю
1.	Повышение качества результатов деятельности				20
1.1.	Ведение архива, выполнение архивных справок по запросам, соблюдение установленных сроков хранения документации	Ежеквартально, является постоянным в каждом отчетном периоде	Отсутствие обоснованных претензий /жалоб работников учреждения, предписаний со стороны проверяющих органов	10	10
			наличие – минус	-10	
1.2.	Укомплектованность учреждения работниками	Ежеквартально, является постоянным в каждом отчетном периоде	Доля укомплектованности работниками учреждения, составляющая 95%-100 % от количества должностей по штатному расписанию	10	10
2.	Создание условий для повышения эффективности деятельности учреждения				50
2.1.	Соблюдение трудовой дисциплины и выполнение работниками учреждения правил внутреннего трудового распорядка	Ежеквартально, является постоянным в каждом отчетном периоде (ежемесячные результаты)	выполнение трудового распорядка	10	10
			невыполнение	-10	
2.2.	Своевременное и качественное предоставление месячных, квартальных, годовых отчетов	Ежеквартально, является постоянным в каждом отчетном периоде (ежемесячные	Качественное предоставление	10	10
			Нарушение сроков	-5	

		результаты)			
2.3.	Качественное ведение воинского учета и бронирование	Ежеквартально, является постоянным в каждом отчетном периоде (ежемесячные результаты)	Качественное ведение	10	10
2.4.	Обеспечение деятельности комиссий	Ежеквартально, является постоянным в каждом отчетном периоде (ежемесячные результаты)	Качественное ведение	до 20 баллов	20
3.	Соответствие деятельности учреждения требованиям законодательства				25
3.1.	Отсутствие нарушений по итогам проверки учредителя, контрольно-надзорных органов (копии приказов по итогам проверки учреждения, предписания)	Ежеквартально, является постоянным в каждом отчетном периоде (ежемесячные результаты)	отсутствие	10	10
			наличие	-5	
3.2.	Исполнительская дисциплина (наличие подтвержденных фактов о невыполнении требований правовых актов, приказов, протокольных решений, письменных распоряжений,	Ежеквартально, является постоянным в каждом отчетном периоде (ежемесячные результаты)	отсутствие	10	10
			наличие	-5	

	поручений, заданий)				
3.3.	Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса	Ежеквартально, является постоянным в каждом отчетном периоде (ежемесячные результаты)	отсутствие	-5	5
			наличие	0	
4.	Информационная открытость учреждения				5
3.1.	Размещение информации, отчётности, нормативных локальных актов на сайте учреждения, официальных интернет-ресурсах	Ежеквартально, является постоянным в каждом отчетном периоде (ежемесячные результаты)	своевременное и качественное размещение	5	5
			несвоевременное и некачественное размещение – минус	-5	
	Всего				100

2.4. Критерии оценивания за интенсивность и высокие результаты работы секретаря руководителя (100 баллов)

№ п/п	Целевые показатели	Период оценки показателя	Критерии эффективности	Оценка в баллах	Максимальное значение по показателю
1.	Повышение качества результатов деятельности				55
1.1.	Качественное исполнение служебных материалов, документации	Ежеквартально	Качественное исполнение	15	15
1.2.	Ведение банков данных, необходимых для работы учреждения и эффективное их использование	Ежеквартально	Качественное исполнение	15	15
1.3.	Своевременное оформление документов на хранение и	1 раз в полугодие, является постоянным в	Качественное исполнение	15	15

	уничтожение	каждом отчетном периоде			
1.4.	Своевременная и качественная обработка входящей и исходящей документации	Ежеквартально	Качественная	10	10
			Некачественная	-10	
2.	Создание условий для повышения эффективности деятельности учреждения				20
2.1.	Обеспечение деятельности комиссий	Ежеквартально, является постоянным в каждом отчетном периоде (ежемесячные результаты)	Качественное ведение	до 20 баллов	20
3.	Соответствие деятельности учреждения требованиям законодательства				20
3.1.	Отсутствие нарушений по итогам проверки учредителя, контрольно-надзорных органов (копии приказов по итогам проверки учреждения, предписания)	Ежеквартально	отсутствие	10	10
			наличие – минус	-5	
3.2.	Исполнительская дисциплина (наличие подтвержденных фактов о невыполнении требований правовых актов, приказов, протокольных решений, письменных распоряжений,	Ежеквартально	отсутствие	10	10
			наличие	-5	

	поручений, заданий)				
4.	Информационная открытость учреждения				5
4.1.	Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса	Ежеквартально	отсутствие	5	5
			наличие	-5	
	Всего				100

2.5. Критерии оценивания за интенсивность и высокие результаты работы инженера-электроника (100 баллов)

№ п/п	Целевые показатели	Период оценки показателя	Критерии эффективности	Оценка в баллах	Максимальное значение по показателю
1.	Повышение качества результатов деятельности				25
1.1.	Обеспечение качественной работы оргтехники	Ежеквартально	обеспечение	15	15
			отсутствие	0	
1.2.	Обеспечение бесперебойной работы локальной сети – 10 баллов.	Ежеквартально	обеспечение	10	10
2	Создание условий для повышения эффективности деятельности учреждения				70
2.1.	Техническое сопровождение участников конкурсов профмастерства, грантовых конкурсов	Ежеквартально	наличие	12	15
2.2.	Обеспечение информационной безопасности в учреждении	Ежеквартально	обеспечивается	10	10
2.3.	Реализуемые проекты, программы, получившие финансовую	Определяется на момент получения (считается в течение года с	Наличие	До 1 млн.руб. - 5, свыше 1 млн. руб. - 10	10

	поддержку, в том числе по соглашениям с общественными организациями	момента подтверждения)	Отсутствие	0	
2.4.	Качественно сопровождение мероприятий техническими средствами	Ежеквартально	обеспечивается качественное сопровождение мероприятий техническими средствами	15	15
2.5.	Качественное техническое сопровождение сайта учреждения	Ежеквартально	техническое сопровождение сайта обеспечивается	10	10
2.6.	Оперативность и качественно выполнение заявок	Ежеквартально	оперативность и качество выполнение заявок обеспечивается	10	10
3.	Соответствие деятельности учреждения требованиям законодательства				20
3.1.	Отсутствие нарушений по итогам проверки учредителя, контрольно-надзорных органов (копии приказов по итогам проверки учреждения, предписания)	Ежеквартально	отсутствие	10	10
			наличие – минус	-5	
3.2.	Исполнительская дисциплина (наличие подтвержденных фактов о невыполнении требований правовых актов, приказов, протокольных решений, письменных распоряжений,	Ежеквартально	отсутствие	10	10
			наличие	-5	

	поручений, заданий)				
3	Информационная открытость учреждения				5
3.1.	Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса	Ежеквартально	отсутствуют	5	5
			наличие	-5	
	Всего				100

2.6. Критерии оценивания за интенсивность и высокие результаты работы специалиста по охране труда (100 баллов)

№ п/п	Целевые показатели	Период оценки показателя	Критерии эффективности	Оценка в баллах	Максимальное значение по показателю
1.	Повышение качества результатов деятельности образовательного учреждения				40
1.1.	Обеспечение выполнения требований охраны труда работниками учреждений	Ежеквартально		15	15
1.2.	Пересмотр и разработка локальных актов по охране труда с учётом требований федерального законодательства и других нормативных актов	Ежеквартально		15	15
1.3.	Качественно ведение внутриучрежденческого контроля по вопросам охраны труда	Ежеквартально		10	10
2.	Создание условий для повышения эффективности деятельности учреждения				30

2.1.	Отсутствие нарушений норм и правил охраны труда	Ежеквартально		10	10
2.2.	Своевременная и качественная подготовка информации по запросам администрации города Лангепаса, органов Управления Федеральной Службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека, надзорных и контролирующих органов	Ежеквартально		5	5
2.3.	Отсутствие травматизма среди работников учреждения на рабочих местах	Ежеквартально	отсутствие	5	5
			наличие	-5	
2.4.	Личное участие в конкурсах профессионального мастерства	Ежеквартально	Очные конкурсы	10	10
			Заочные конкурсы	5	
3	Соответствие деятельности учреждения требованиям законодательства				20
3.1.	Отсутствие нарушений по итогам проверки учредителя, контрольно-надзорных органов (копии приказов по итогам проверки учреждения, предписания)	Ежеквартально, является постоянным в каждом отчетном периоде (ежемесячные результаты)	отсутствие	10	10
			наличие	-5	

3.2.	Исполнительская дисциплина (наличие подтверждённых фактов о невыполнении распоряжений, требований правовых актов, регулирующих отношения в сфере деятельности учреждения, протокольных решений заседаний комиссий)	Ежеквартально	отсутствие	10	10
			наличие	-10	
4	Информационная открытость учреждения				10
4.1.	Размещение информации, отчётности, нормативных локальных актов на сайте учреждения, официальных интернет-ресурсах	Ежеквартально	своевременное и качественное размещение	5	5
			несвоевременное и некачественное размещение	-5	
4.2.	Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса	Ежеквартально	отсутствие	5	5
			наличие	0	
					100

3.1. Критерии оценивания за интенсивность и высокие результаты работы уборщика территории (50 баллов)

№ п/п	Целевые показатели	Период оценки показателя	Критерии эффективности	Оценка в баллах	Максимальное значение по показателю
1.	Повышение качества результатов деятельности				16
1.1.	Обеспечение качественной уборки территории в	Ежеквартально	обеспечение	3	3
			отсутствие	-3	

	соответствии с санитарными нормами				
1.2.	За расширенную зону обслуживания	Ежеквартально	наличие	10	10
			отсутствие	0	
1.3.	Профилактика террористических актов (систематический осмотр территории на наличие подозрительных предметов)	Ежеквартально	выполнение	3	3
			отсутствие	0	
2.	Создание условий для повышения эффективности деятельности образовательного учреждения				37
2.1.	Качественное выполнение разовых поручений Ответственное отношение к сохранности имущества и оборудования на закреплённой территории	Ежеквартально		3	3
			сохранность	5	
2.2.		Ежеквартально	отсутствие	0	5
2.3.	Выполнение профилактических ремонтных работ в летний период при подготовке учреждения к новому учебному году	Определяется раз в год	выполнение	8	8
			отсутствие	0	
2.4.	Проведение текущих ремонтных работ	Ежеквартально	выполнение	5	5
2.5.	Участие в работе общественных формирований (советы, комиссии, представительства)	Ежеквартально		9	9
				0	
2.6.	Обслуживание окружных, городских	Ежеквартально	наличие	5	5
			отсутствие	0	

	мероприятий в сверхурочное время				
2.7.	Выполнение мероприятий по обеспечению режима экономии потребления энергоресурсов	Ежеквартально	выполнение	5	2
			отсутствие	0	
3. Повышение открытости муниципального учреждения дополнительного образования детей					2
3.1.	Отсутствие обоснованных жалоб	Ежеквартально	наличие	2	2
			отсутствие	-2	
Всего					55

3.2. Критерии оценивания за интенсивность и высокие результаты работы уборщика производственных помещений (50 баллов)

№ п/п	Целевые показатели	Период оценки показателя	Критерии эффективности	Оценка в баллах	Максимальное значение по показателю
1.	Повышение качества результатов деятельности				15
1.1.	Обеспечение качественной уборки в соответствии с санитарными нормами	Ежеквартально	обеспечение	5	5
			отсутствие	-5	
1.2.	За расширенную зону обслуживания	Ежеквартально	наличие	10	10
			отсутствие	0	
2.	Создание условий для повышения эффективности деятельности образовательного учреждения				33
2.1.	Качественное выполнение разовых поручений	Ежеквартально	выполнение	3	3
				0	
2.2.	Выполнение профилактических ремонтных работ в летний период при подготовке учреждения к	Определяется раз в год	выполнение	до 6 баллов	6

	новому учебному году				
2.3.	Проведение текущих ремонтных работ	Ежеквартально		8	8
				0	
2.4.	Участие в работе общественных формирований (советы, комиссии, представительства)	Ежеквартально		9	9
				0	
2.5.	Обслуживание окружных, городских мероприятий в сверхурочное время	Ежеквартально	наличие	5	5
			отсутствие	0	
2.6.	Выполнение мероприятий по обеспечению режима экономии потребления энергоресурсов	Ежеквартально	выполнение	5	2
			отсутствие	0	
3. Повышение открытости муниципального учреждения дополнительного образования детей					2
3.1.	Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса	Ежеквартально	наличие	2	2
			отсутствие	-2	
	Всего				50

3.3. Критерии оценивания за интенсивность и высокие результаты работы сторожа, вахтёра (50 баллов)

№ п/п	Целевые показатели	Период оценки показателя	Критерии эффективности	Оценка в баллах	Максимальное значение по показателю
1.	Повышение качества результатов деятельности				18
1.1.	Качественное обеспечение пропускного режима в учреждении	Ежеквартально	выполнение	3	3

1.2.	За расширенную зону обслуживания	Ежеквартально	наличие	10	10
1.3.	Профилактика террористических актов (систематический осмотр на наличие посторонних вещей, наблюдение за посетителями, своевременное обнаружение посторонних лиц и подозрительных предметов)	Ежеквартально	выполнение	5	5
			отсутствие	0	
2.	Создание условий для повышения эффективности деятельности образовательного учреждения				30
2.1.	Качественное выполнение разовых поручений	Ежеквартально	выполнение	3	3
2.2.	Выполнение профилактических ремонтных работ в летний период при подготовке учреждения к новому учебному году	Определяется раз в год	выполнение	до 6 баллов	6
2.3.	Проведение текущих ремонтных работ	Ежеквартально	наличие	5	5
2.4.	Участие в работе общественных формирований (советы, комиссии, первичная профсоюзная организация, представительства)	Ежеквартально		9	9
2.5.	Обслуживание окружных, городских мероприятий в сверхурочное время	Ежеквартально		5	5

2.6.	Выполнение мероприятий по обеспечению режима экономии потребления энергоресурсов	Ежеквартально		5	2
3.	Повышение открытости муниципального учреждения дополнительного образования детей				2
3.1.	Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса	Ежеквартально	Отсутствие	2	2
			Наличие	-2	
	Всего				50

3.4. Критерии оценивания за интенсивность и высокие результаты работы плотника (50 баллов)

№ п/п	Целевые показатели	Период оценки показателя	Критерии эффективности	Оценка в баллах	Максимальное значение по показателю
1.	Повышение качества результатов деятельности				13
1.1.	Своевременное устранение неполадок	Ежеквартально	устранение	3	3
			наличие	0	
1.2.	За расширенную зону обслуживания	Ежеквартально	наличие	10	10
			отсутствие	0	
2.	Создание условий для повышения эффективности деятельности образовательного учреждения				35
2.1.	Качественное выполнение разовых поручений	Ежеквартально	выполнение	3	3
			отсутствие	0	
2.2.	Выполнение профилактических ремонтных работ в летний период при подготовке учреждения к новому учебному году	Определяется раз в год	выполнение	8	8
			отсутствие	0	

2.3.	Проведение текущих ремонтных работ	Ежеквартально	проведение	5	5
			отсутствие	0	
2.4.	Участие в работе общественных формирований (советы, комиссии, представительства)	Ежеквартально	Участие	9	9
			отсутствие	0	
2.5.	Обслуживание окружных, городских мероприятий в сверхурочное время	Ежеквартально	наличие	5	5
			отсутствие	0	
2.6.	Выполнение мероприятий по обеспечению режима экономии потребления энергоресурсов	Ежеквартально	выполнение	5	5
			отсутствие	0	
3.	Повышение открытости муниципального учреждения дополнительного образования детей				2
3.1.	Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса	Ежеквартально	наличие	2	2
			отсутствие	0	
	Всего				50

3.5. Критерии оценивания за интенсивность и высокие результаты работы кладовщика (50 баллов)

№ п/п	Целевые показатели	Период оценки показателя	Критерии эффективности	Оценка в баллах	Максимальное значение по показателю
1.	Повышение качества результатов деятельности				13
1.1.	Своевременное устранение неполадок	Ежеквартально	устранение	3	3
			наличие	0	
1.2.	За расширенную зону обслуживания	Ежеквартально	наличие	10	10
			отсутствие	0	

2.	Создание условий для повышения эффективности деятельности образовательного учреждения				35
2.1.	Качественное выполнение разовых поручений	Ежеквартально	выполнение	3	3
			отсутствие	0	
2.2.	Выполнение профилактических ремонтных работ в летний период при подготовке учреждения к новому учебному году	Определяется раз в год	выполнение	8	8
			отсутствие	0	
2.3.	Проведение текущих ремонтных работ	Ежеквартально	проведение	5	5
			отсутствие	0	
2.4.	Участие в работе общественных формирований (советы, комиссии, представительства)	Ежеквартально	Участие	9	9
			отсутствие	0	
2.5.	Обслуживание окружных, городских мероприятий в сверхурочное время	Ежеквартально	наличие	5	5
			отсутствие	0	
2.6.	Выполнение мероприятий по обеспечению режима экономии потребления энергоресурсов	Ежеквартально	выполнение	5	5
			отсутствие	0	
3.	Повышение открытости муниципального учреждения дополнительного образования детей				2
3.1.	Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса	Ежеквартально	наличие	2	2
			отсутствие	0	
	Всего				50

3.6. Критерии оценивания за интенсивность и высокие результаты работы гардеробщика (50 баллов)

№ п/п	Целевые показатели	Период оценки показателя	Критерии эффективности	Оценка в баллах	Максимальное значение по показателю
1. Повышение качества результатов деятельности					16
1.1.	Ответственное отношение к сохранности вещей посетителей	Ежеквартально	сохранность	3	3
			отсутствие	0	
1.2.	За расширенную зону обслуживания	Ежеквартально	наличие	10	10
			отсутствие	0	
1.3.	Профилактика террористических актов (систематический осмотр гардероба на наличие посторонних вещей, наблюдение за посетителями, своевременное обнаружение посторонних лиц и подозрительных предметов)	Ежеквартально	выполнение	3	3
			отсутствие	0	
2.Создание условий для повышения эффективности деятельности образовательного учреждения					32
2.1.	Качественное выполнение разовых поручений	Ежеквартально	выполнение	3	3
			отсутствие	0	
2.2.	Выполнение профилактических ремонтных работ в летний период при подготовке учреждения к новому учебному году	Определяется раз в год	выполнение	8	8
			отсутствие	0	
2.3.	Проведение текущих ремонтных работ	Ежеквартально	выполнение	5	5
			отсутствие	0	
2.4.	Участие в работе общественных формирований	Ежеквартально	Участие	9	9
			отсутствие	0	

	(советы, комиссии, представительства)				
2.5.	Обслуживание окружных, городских мероприятий в сверхурочное время	Ежеквартально	наличие	5	5
			отсутствие	0	
2.6.	Выполнение мероприятий по обеспечению режима экономии потребления энергоресурсов	Ежеквартально	выполнение	2	2
			отсутствие	0	
3. Повышение открытости муниципального учреждения дополнительного образования детей					2
3.1.	Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса	Ежеквартально	наличие	2	2
			отсутствие	0	
Всего					50

Приложение 3
к Положению об установлении системы оплаты
труда работников ЛГ МАОУ ДО «ЦСВПЦДМ»

Критерии за особые достижения при выполнении услуг (работ)

№ п/п	Критерии/показатели, индикаторы	Максимальное количество баллов
1	Организация и проведение соревнований, мероприятий на основании приказа, городского уровня (одно мероприятие - 1 балл, но не более 5 баллов)	5
2	Проведение открытых занятий и внеклассных мероприятий на высоком уровне (приказ, итоговая справка), (одно занятие - 1 балл, но не более 3 баллов)	3
3	Качественная организация каникулярного отдыха	3
4	Активное участие в методической работе учреждения - доклады на методических, педагогических советах (в учреждении-1 балл, на городском уровне - 3 балла); - публикация методических разработок на сайте учреждения (1 балл)	5
5	Личная победа в конкурсах, мероприятиях, соревнованиях (очно): - всероссийский уровень (5 баллов); - окружной уровень(3 балла); - муниципальный уровень (2 балла). Личная победа в конкурсах, мероприятиях (дистанционно, онлайн): - всероссийский уровень (0,5 балла); - окружной уровень (0,3 балла); - муниципальный уровень (0,2 балла) (конкурсы, обязательные для участия учреждения)	5
6	Поступление выпускников в ССУЗы и ВУЗы по направлению деятельности учреждения	5
7	Качественная организация дистанционного обучения	1
8	Присвоенные звания (МСМК, МС) и спортивные разряды обучающимся: - МСМК -(5 баллов); - МС - (4 балла); - КМС - (3 балла); - I разряд - (2 балла); - II разряд - (1 балл); - III разряд - (0,2 балла)	5

№ п/п	Критерии/показатели, индикаторы	Максимальное количество баллов
9	Присвоенная и подтвержденная квалификационная категория спортивного судьи педагога (1 раз на срок действия со дня присвоения): - спортивный судья всероссийской категории (4 балла); - спортивный судья первой категории (3 балла); - спортивный судья второй категории (2 балла); - спортивный судья третьей категории (1 балл);	4
10	Выполнение нормативов ВФСК «ГТО» (при наличии знака отличия ГТО) золото – 5 баллов, серебро- 3 балла, бронза-2 балла	5
11	Участие в Спартакиаде трудящихся и руководителей (при наличии призовых мест) по отдельным видам: 1 место - 1 балл, 2 место – 0,5 балла, 3 место - 0,2 балла	5
12	Активное участие в благоустройстве учреждения и закреплённой за учреждением территории. Разово – 1 балл, систематически 2-3 балла	3
13	Наставничество над молодыми специалистами: обеспечение качественной работы молодого специалиста – 5 баллов; методическое сопровождение молодого специалиста – 2 балла	5
14	Качественное и своевременное выполнение разовых поручений	3
15	Систематическое выполнение срочных и неотложных работ	5
16	Достоверное и своевременное размещение документов, отчётности на официальных сайтах	3
17	Достоверность и своевременность внесения информации в автоматизированную информационную систему «Персонифицированное дополнительное образование» (АИС ПДО)	3
18	Разработка, участие в реализации проектов, получивших грантовую поддержку	3
19	Организация работы по Антикоррупционной экспертизе локальных нормативных актов, по защите информации (ведение документации, отчетов, журналов, протоколов и т.д.)	5
20	Выполнение работ с учётом их необходимости и значимости для достижения целей деятельности учреждения (в том числе дежурство по учреждению)	5

№ п/п	Критерии/показатели, индикаторы	Максимальное количество баллов
21	Качественное, целевое, эффективное и своевременное освоение дополнительно выделенных средств, грантов, субсидий	5
22	Особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения)	5
23	Проявление инициативы для достижения целей деятельности учреждения с полной реализацией инициативного предложения	3
24	Соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе	3

Всего прошнуровано, пронумеровано

83


Восемьдесят три листа

Директор ЛГ МАОУ ДО «ЦСВПЦДМ»

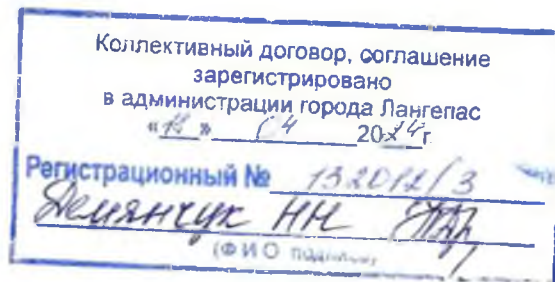
Р.В. Костюченко



ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
УСИЛЕННОЙ КВАЛИФИЦИРОВАННОЙ
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ



Сертификат: 02E6169D00DCB016B24E6B8F49FDCC4318
Владелец: ЛГ МАОУ ДО "ЦСВПЦДМ"
Действителен с 18.12.2023 по 18.13.2025



**Изменения и дополнения от 10 апреля 2024 года в Коллективный договор
Лангепасского городского муниципального автономного
образовательного учреждения дополнительного образования
«Центр спортивной и военно-патриотической
подготовки детей и молодёжи» № 3**

Стороны, в лице директора Костюченко Ростислава Владимировича, с одной стороны, и председателя первичной профсоюзной организации Уллубиевой Гульсары Абдураповны, с другой стороны, договорились о внесении в Коллективный договор от 11.12.2023 рег. № 132012 следующих изменений:

1. Внести изменения и дополнения в приложение 2 к Коллективному договору «Положение об установлении системы оплаты труда работников Лангепасского городского муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования «Центр спортивной и военно-патриотической подготовки детей и молодёжи» согласно приложению к настоящим изменениям и дополнениям.

2. Настоящие изменения и дополнения вступают в силу с даты подписания и распространяют свое действие на правоотношения, возникшие с 01.04.2024, за исключением подпункта 4.4 пункта 4 приложения к настоящим изменениям, распространяющего свое действие на правоотношения, возникшие с 01.03.2024.

От работодателя:
Директор ЛГ МАОУ ДО «ЦСВПДМ»


Р.В. Костюченко


«10» апреля 2024 г.

М.П.

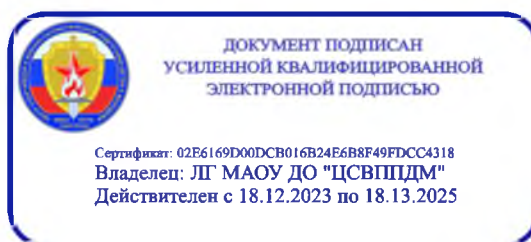


От работников:

Председатель первичной профсоюзной
организации ЛГ МАОУ ДО «ЦСВПДМ»


Г.А. Уллубиева

«10» апреля 2024 г.



Изменения и дополнения, вносимые в Положение об установлении системы оплаты труда работников Лангепасского городского муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования «Центр спортивной и военно-патриотической подготовки детей и молодёжи»

1. Таблицу 1 пункта 2.2 раздела 2 «Основные условия оплаты труда работников учреждения» дополнить строками 2.2-2.4 следующего содержания:

«

2.2.	2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	18 604
2.3.	3 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	19 490
2.4.	4 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	20 523

2. Пункт 2.6 раздела 2 «Основные условия оплаты труда работников учреждения» признать утратившим силу.

3. В разделе 3 «Порядок и условия осуществления компенсационных выплат»:

3.1. В пункте 3.6 слово «повышенным» исключить.

3.2. Пункт 3.7 изложить в новой редакции следующего содержания:

«3.7. Районный коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях начисляются на виды выплат, предусмотренные системой оплаты труда, за исключением выплат, установленных единовременно в абсолютном размере: за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемой работы, единовременной премии к праздничным дням, профессиональным праздникам.».

4. В разделе 4 «Порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, критерии их установления»:

4.1. Пункт 4.1 дополнить абзацем следующего содержания:

«-доплата за квалификационную категорию педагогическим работникам.».

4.2. В абзаце шестом пункта 4.2 слово «повышенного» исключить.

4.3. В абзаце втором пункта 4.3 слово «повышенного» исключить.

4.4. Абзац третий пункта 4.3 изложить в новой редакции следующего содержания:

«Установление размера выплаты за качество выполняемых работ производит

ежемесячно в соответствии с показателями и критериями оценки качества и эффективности деятельности работников учреждения, согласно приложениям 1, 2 к настоящему Положению.».

4.5. В абзаце втором пункта 4.5 слово «повышенного» исключить.

4.6. Таблицу 9 пункта 4.6 дополнить строкой 5 следующего содержания:

«

5.	Доплата за квалификационную категорию педагогическим работникам	15% от оклада (должностного оклада)	за высшую квалификационную категорию педагогическим работникам	ежемесячно
		10% от оклада (должностного оклада)	за первую квалификационную категорию педагогическим работникам	

».

4.7. Дополнить пунктом 4.7 следующего содержания:

«4.7. За квалификационную категорию педагогическим работникам, отнесенным к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, осуществляется ежемесячная доплата:

за высшую квалификационную категорию в размере 15% от оклада (должностного оклада) в месяц;

за первую квалификационную категорию в размере 10% от оклада (должностного оклада) в месяц.».

5. В разделе 6 «Другие вопросы оплаты труда»:

5.1. Пункт 6.2 дополнить абзацами следующего содержания:

-ежемесячная доплата на обеспечение книгоиздательской продукцией;

-персональная доплата к окладу (должностному окладу).».

5.2. Дополнить пунктами 6.6-6.7 следующего содержания:

«6.6. Ежемесячная доплата на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями устанавливается руководящим и педагогическим работникам, деятельность которых непосредственно связана с образовательной деятельностью.

Доплата на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями устанавливается в размере 50 рублей в месяц без учета установленной нагрузки, но не свыше одной доплаты и осуществляется исходя из фактически отработанного времени.

6.7. Персональная доплата к окладу (должностному окладу) устанавливается работнику в абсолютном размере в случае, если заработная плата работника учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат) при изменении (совершенствовании) условий оплаты труда в соответствии с настоящим Положением, уменьшилась. Персональная доплата устанавливается и выплачивается работнику до даты достижения размера заработной платы работника учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат) до перехода на оплату труда, основанную на профессионально-квалификационных группах.

Размер персональной доплаты устанавливается работнику в размере разницы между окладом (должностным окладом), установленным работнику по состоянию на 31 декабря 2023 года, и суммой оклада (должностного оклада), стимулирующей выплаты, указанной в строке 5 таблицы 9 настоящего Положения, иных выплат, указанной в пункте 6 настоящего Положения и компенсационных выплат, указанной в строке 6.1 таблицы настоящего Положения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.».

6. Абзац первый пункта 7.2 раздела 7 «Порядок формирования фонда оплаты труда учреждения» изложить в новой редакции следующего содержания:

«7.2. При формировании фонда оплаты труда на стимулирующие выплаты (интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемой работы) предусматривается 10% от суммы фонда окладов (должностных окладов), на иные выплаты (единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска, единовременная выплата молодым специалистам) – 10% от суммы фонда окладов (должностных окладов), фонда стимулирующих выплат и компенсационных выплат с учетом начисленных районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.».

7. По всему тексту Положения слова «за работу в районах Крайнего Севера» заменить словами «за стаж работы в районах Крайнего Севера».

8. Приложение 1 к Положению изложить в новой редакции следующего содержания:

«Шкала перевода баллов по выплатам за качество выполняемых работ

Заместители руководителя, главный бухгалтер,
руководители структурных подразделений

Количество баллов	Процент выплаты (от оклада, (должностного оклада))
0-50	5%
51-60	10%
61-80	20%
81-90	30%
91-100	35%
101-130	40%
131-140	45%
141-150	50%

Педагогический персонал

Количество баллов	Процент выплаты (от оклада, (должностного оклада))
0-3	5%
4-10	10%
11-20	20%
21-30	30%
31-40	35%
41-50	40%
51-80	45%
81-100	50%

**Шкала перевода баллов за интенсивность и высокие результаты работы
Специалисты, относимые к служащим**

Количество баллов	Процент выплаты (от оклада, (должностного оклада))
0–20	5%
21–40	10%
41–50	20%
51–60	30%
61–70	35%
71–80	40%
81–90	45%
91–100	50%

**Шкала перевода баллов за интенсивность и высокие результаты работы
для рабочих**

Количество баллов	Процент выплаты (от оклада, (должностного оклада))
0–10	3%
11–20	6%
21–30	8%
31–40	10%
41–45	12%
46–50	15%

».

Всего прошнуровано, пронумеровано

5

Пять листов

Директор ЛГ МАОУ ДО «ЦСВПДМ»

Р.В. Костюченко



ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
УСИЛЕННОЙ КВАЛИФИЦИРОВАННОЙ
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: 02E6169D00DCB016B24E6B8F49FDCC4318
Владелец: ЛГ МАОУ ДО "ЦСВПДМ"
Действителен с 18.12.2023 по 18.13.2025

