

Согласовано
Председатель ПК

 Н.Я.Ерахтина



ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения Центра дополнительного образования «Радуга» по новой системе оплаты труда

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников МБОУ ЦДО «Радуга» разработано на основании Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального образования Алтайский район, утвержденного постановлением администрации Алтайского района от 01.11.2013 № 798. Настоящее положение регулирует порядок оплаты труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения Центра дополнительного образования «Радуга» (далее - учреждения)

1.2. Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждения за счет средств бюджета муниципального образования Алтайского района и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, порядок установления базовых окладов по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее ПКГ), должностных окладов работников, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.3. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми в соответствии с действующим законодательством.

1.4. Размер начисленной заработной платы работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

2. Порядок формирования новой системы оплаты труда

2.1. Система оплаты труда работников в Учреждении включает в себя:

- базовые оклады (базовые должностные оклады);
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) работников Учреждения устанавливаются по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ).

Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов), умноженные на величину повышающего коэффициента, образуют величину окладов (должностных окладов), определяющую размер оплаты труда работников за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с принятым в Учреждении локальным актом, которым определяется порядок,

условия и размер выплат работникам Учреждения в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Хакасия.

2.2. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается с учетом: единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих; единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

государственных гарантий по оплате труда;

перечня выплат компенсационного характера;

перечня выплат стимулирующего характера;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

мнения профсоюзного комитета работников Учреждения.

3. Формирование и распределение общего фонда оплаты труда

3.1. Формирование фонда оплаты труда осуществляется в пределах объема средств на текущий финансовый год и рассчитывается по следующей формуле:

$ФОТ = N \times П \times U$, где:

ФОТ – годовой фонд оплаты труда работников Учреждения;

N – норматив финансового обеспечения образовательной деятельности в Учреждении в части оплаты труда;

П – поправочный коэффициент для образовательных учреждений. Размеры поправочных коэффициентов утверждаются постановлением Правительства Республики Хакасия;

U – численность обучающихся, воспитанников определяется для отдельных типов и видов МБОУ с учетом расположения образовательного учреждения в сельской местности, для обучающихся – по каждой ступени обучения.

3.2. Фонд оплаты труда Учреждения (ФОТ) состоит из фонда оплаты труда работников МБОУ (ФОТ_р) и отчисления в фонд стимулирования руководителя Учреждения (ФОТ_{цст}):

$ФОТ = ФОТ_r + ФОТ_{цст}$

3.3. Централизованный фонд стимулирования руководителя Учреждения (ФОТ_{цст}) устанавливается учредителем, в ведении которого находится учреждение, и рассчитывается по формуле:

$ФОТ_{цст} = ФОТ_r \times Ц$, где:

Ц – доля централизованного фонда стимулирования руководителя, размер которой устанавливается учредителем. Размер до 1,5% от фонда оплаты труда работников Учреждения.

3.4. Фонд оплаты труда работников Учреждения (ФОТ_р) рассчитывается по формуле:

$ФОТ_r = ФОТ_б + ФОТ_к + ФОТ_ст$, где:

ФОТ_б – базовая часть фонда оплаты труда. Базовая часть фонда оплаты труда включает размеры окладов (должностных окладов) работников Учреждения и обеспечивает гарантированную заработную плату в соответствии со штатным расписанием;

ФОТ_к – фонд компенсационных выплат работникам Учреждения. ФОТ_{ст} – фонд стимулирующих выплат работников Учреждения, который определяется по следующей формуле:

$\text{ФОТст} = \text{ФОТр} \times \text{С}$, где:

С – рекомендуемое значение доли стимулирующей части от ФОТр, составляет не более 15%. Значение С определяется Учреждением самостоятельно с учетом доведенных средств на оплату труда.

3.5. Экономия фонда оплаты труда Учреждения направляется на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда.

Объем средств централизованного фонда стимулирования руководителя Учреждения утверждается приказом Учреждения и используется до конца финансового года. В случае отсутствия решения о предоставлении руководителю Учреждения стимулирующих выплат за счет централизованного фонда стимулирования руководителя либо неиспользования их в полном объеме, остатки средств рекомендуется направлять на стимулирующие выплаты работникам Учреждения.

4. Формирование окладов (должностных окладов) работников МБОУ

4.1. Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) работников Учреждения утверждаются настоящим Положением.

Базовые оклады (базовые должностные оклады) устанавливаются в размере, согласно приложению 1 к настоящему Положению на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

4.2. Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) работников, занятых на работах с особыми условиями труда, подлежат повышению согласно приложению 1 к настоящему Положению.

В случае, когда работнику предусмотрено повышение базового оклада (базового должностного оклада) по двум и более основаниям, абсолютный размер каждого повышения исчисляется из базового оклада (базового должностного оклада) без учета повышения по другим основаниям.

4.3. Для дифференциации базовых окладов (базовых должностных окладов) применяются повышающие коэффициенты в зависимости от уровня квалификации работника (квалификационная категория), уровня образования.

Руководитель Учреждения в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, устанавливает размеры окладов (должностных окладов) работников, отнесенных к соответствующему квалификационному уровню ПКГ, с учетом повышающих коэффициентов к размерам базовых окладов (базовых должностных окладов). Размер повышающих коэффициентов приводится в приложении 2 к настоящему Положению.

Руководитель вправе изменить размер повышающего коэффициента в ту или иную сторону в случае:

- получения следующего уровня образования или восстановления документов об образовании со дня представления соответствующего документа (по заявлению работника);
- при присвоении квалификационной категории со дня вынесения решения аттестационной комиссии;
- по истечении срока действия квалификационной категории.

4.4. Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) специалистов МБОУ, работающих в сельской местности, устанавливаются с повышающим коэффициентом 1.25.

5. Выплаты компенсационного характера

5.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу) работников Учреждения по соответствующим квалификационным уровням ПКГ в процентах или в абсолютных размерах, если иное не установлено действующим законодательством.

5.2. В учреждении устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными условиями труда (на основе итогов проведенной аттестации рабочих мест) – до 12%;
- районный коэффициент – 30%;
- процентная надбавка за стаж работы в Республике Хакасия – 30%;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (назначаются ежемесячно приказом по учреждению):

- совмещение профессий (должностей) – расширение зон обслуживания, увеличение объема работ – до 100%
- совмещение должностей – интенсивность труда – до 50%
- надбавки за работу с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья – до 20%
- молодой специалист – 30%
- молодой специалист (диплом с отличием) – 50%.

6. Выплаты стимулирующего характера

6.1. В Учреждении устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

- а) за интенсивность и высокие результаты работы;
- б) за качество выполняемых работ;
- в) за востребованность дополнительных общеразвивающих программ;
- г) за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- д) за почетные звания «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Отличник народного просвещения»;
- е) премиальные выплаты;
- ж) иные выплаты.

6.2. Стимулирующая выплата, указанная в подпункте «а» пункта 6.1 Положения (за интенсивность и высокие результаты работы), устанавливается приказом ОУ на основании представлений на имя руководителя Учреждения заместителем руководителя, специалистами (методистами, педагогами – организаторами) в соответствии с коллективным и трудовым договорами, положением об оплате труда.

№п/п	Показатели	Размер выплаты
1.	Внедрение новых инновационных образовательных программ.	до 5 000 руб.
2.	Участие в решении проблем производственной необходимости (замена отсутствующих).	до 10 000 руб.
3.	Участие в проведении ремонтных работ.	до 5 000 руб.
4.	Разъездной характер работы (для лица ответственного за обеспечение жизнедеятельности здания); Устранение аварийной ситуации инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем МБОУ ЦДО «Радуга».	до 5 000 руб.
5.	Обеспечение размещения информации об образовательной организации своевременно и в соответствии с установленными требованиями на официальном сайте	10 000 руб.

	образовательной организации.	
6.	Организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета МБОУ ЦДО «Радуга».	до 5 000 руб.
7.	Интенсивность и напряженность работы (перечень объемных и количественных показателей деятельности).	до 10 000 руб.
8.	Координирование наставнической деятельности.	до 2 000 руб.
9.	Исполнительская дисциплина.	до 2 000 руб.

Выплаты устанавливаются на месяц или иной срок, но не более чем до конца года. Выплаты производятся за выполнение работ в связи с производственной необходимостью и носят стимулирующий характер, мотивируя работника учреждения к творческому подходу в решении поставленных задач, а также к выполнению определенного объема работы в сжатые сроки.

6.3 Стимулирующая выплата, указанная в подпункте «б» пункта 6.1 Положения (за качество выполняемых работ), устанавливается при выполнении показателей, позволяющих оценить качество деятельности работников ОУ, и могут производиться ежемесячно при наличии стимулирующего фонда. Определение качества деятельности работников ОУ осуществляется Комиссией по распределению выплат стимулирующего характера, по показателям, установленным в соответствии с приложениями к Положению, по должностям работников ОУ:

- для заместителя руководителя - приложение 4;
- для методиста - приложение 5;
- для педагога-организатора - приложение 6;
- для педагога дополнительного образования - приложение 7;
- для заведующего хозяйством - приложение 8;
- для секретаря учебной части - приложение 9;
- для костюмера - приложение 10;
- для уборщика служебных помещений - приложение 11;
- для гардеробщика - приложение 12;
- для рабочего по обслуживанию здания - приложение 13;
- для дворника - приложение 14.

6.4. Стимулирующая выплата, указанная в подпункте «в» пункта 6.1 Положения (за востребованность дополнительных общеразвивающих программ), выплачивается ежемесячно в процентах к должностному окладу, рассчитывается следующим образом:

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

, где

$V_{\text{пед}}$ – востребованность программ, которые ведет педагогический работник,

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

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

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

Показатель определяется по состоянию на последнее число каждого календарного месяца.

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

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

$$CB = ДО * B_{нед}$$

, где

CB – размер стимулирующей выплаты педагогическому работнику за соответствующий месяц,

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

6.5 Стимулирующая выплата, указанная в подпункте «г» пункта 6.1 Положения (за выслугу лет), выплачивается ежемесячно в процентах к должностному окладу.

Размеры выплаты за выслугу лет при стаже работы, дающем право на получение выплаты:

Стаж работы	Размеры выплат, %
От 5 до 10 лет	5%
От 10 до 20 лет	10%
Свыше 20 лет	15%

6.6. Стимулирующая выплата, указанная в подпункте «д» пункта 6.1 Положения (за почетные звания «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Отличник народного просвещения») устанавливается в размере 15% от должностного оклада и выплачивается ежемесячно в процентах к должностному окладу.

6.7. Премияльная выплата, предусмотренная подпунктом «е» пункта 6.1 Положения (премиальные выплаты) устанавливается приказом директора ОУ в следующих случаях:

6.7.1. По итогам работы:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;
- достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;
- своевременность и полнота подготовки отчетной документации.

6.7.2. Юбилейные и праздничные даты:

- 25-летие педагогической деятельности;
- день учителя;
- юбилейные дни рождения (50, 55, 60, 65, 70).

Размер выплаты не должен превышать размера одного должностного оклада.

7. Иные выплаты

7.1. В соответствии с подпунктом «ж» пункта 6.1 Положения (иные выплаты) при наличии стимулирующего фонда допускается выплата материальной помощи в следующих случаях:

- рождение ребёнка;
- заключение брака;
- в связи со смертью близких родственников (родители, дети, муж, жена);
- приобретение дорогостоящих медикаментов.

7.2. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размеров принимает руководитель Учреждения на основании письменного заявления работника Учреждения, размер выплаты не должен превышать размера одного должностного оклада.

8. Порядок рассмотрения споров

Руководитель образовательной организации вправе ознакомиться с показателями деятельности, рассмотренными Комиссией. В случае несогласия с решением Комиссии, руководитель образовательной организации имеет право в течение трех рабочих дней обратиться с письменным заявлением в Комиссию, аргументировав несогласие. Комиссия обязана в течение трёх рабочих дней рассмотреть заявление и дать письменное разъяснение.

9. Условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя

9.1. Заработная плата руководителя, заместителей руководителя Учреждения состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера. Выплаты компенсационного характера производятся в соответствии с требованиями раздела 5 настоящего Положения.

9.2. Оклад (должностной оклад) руководителя учреждения определяется трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к среднему базовому окладу (базовому должностному окладу) работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения.

К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение. Перечень должностей работников, относимых к основному персоналу учреждения по виду экономической деятельности «Образование», устанавливается согласно приложению 3 к настоящему Положению.

Размер должностного оклада руководителя Учреждения устанавливается приказом руководителя Управления образования Алтайский район, согласно утвержденному положению по отнесению Учреждения к группе оплаты труда руководителя.

9.3. Должностные оклады заместителей руководителя Учреждения устанавливаются приказом руководителя на 20% ниже должностного оклада руководителя.

9.4. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются Управлением образования администрации муниципального образования Алтайский район.

9.5. Выплаты стимулирующего характера заместителю руководителя за выслугу лет при стаже работы, дающем право на получение выплаты:

Период работы	Размер в процентах к должностному окладу
От 5 до 10 лет	10%
От 10 до 20 лет	15%
Свыше 20 лет	20%

В стаж работы дающий право на получение выплаты за стаж непрерывной работы (выслугу лет) включаются периоды работы в должности руководителя государственной образовательной организации и (или) в должности руководителя муниципальной образовательной организации, заместителя руководителя государственной образовательной организации и (или) в должности руководителя муниципальной образовательной организации; руководителя, заместителя руководителя муниципальных органов осуществляющих управление в сфере образования.

10. Заключительные положения

10.1. Оплата труда работников Учреждения, не относящихся к ПКГ работников образования, осуществляется применительно к ПКГ аналогичных категорий работников по видам экономической деятельности.

10.2. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем Учреждения на календарный год и включает в себя должности руководителей (заместителей руководителя), специалистов и служащих, профессии рабочих данного учреждения.

10.3. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (должностной оклад), являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

10.4. Тарификационный список педагогов дополнительного образования и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в Учреждении и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

к Положению об оплате труда работников
МБОУ ЦДО «Радуга»
по новой системе оплаты труда

РАЗМЕРЫ

базовых окладов (базовых должностных окладов), при установлении оплаты труда работникам МБОУ ЦДО «Радуга» по профессиональным квалификационным группам

Наименование*	Квалификационный уровень	Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов), руб.	Диапазон размеров повышающих коэффициентов
1	2	3	4
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня:			
- секретарь учебной части	1	6945.00	1.92-2.0
ПКГ должностей педагогических работников:			
- педагог дополнительного образования - педагог-организатор - концертмейстер	2	11112.00	1.0-1.50
- методист	3	11112.00	1.0-1.50
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»:			
- художник-оформитель	1	7197.00	1.83-1.93
- заведующий хозяйством	2	6743.00	1.85-2.06
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»:			
- гардеробщик - дворник - уборщик служебных помещений - костюмер	1	7235.00	1.87-1.92
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»:			
- рабочий по обслуживанию здания	1	7197.00	1.83-1.93

* В соответствии с федеральными нормативными правовыми актами.

Приложение 2
к Положению об оплате труда работников
МБОУ ЦДО «Радуга»
по новой системе оплаты труда

РАЗМЕРЫ

повышающих коэффициентов к базовым окладам (базовым должностным окладам)
работников МБОУ ЦДО «Радуга» муниципального образования Алтайский район, занятых
на работах с особыми условиями

	Основание для повышения базовых окладов (базовых должностных окладов)	Размеры повышающих коэффициентов к базовым окладам (базовым должностным окладам)
1.	Работникам специальных (коррекционных) групп для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья, которые по характеру своей работы непосредственно общаются с обучающимися или воспитанниками	1,15-1,20
2.	Педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому больных детей-хроников (при наличии соответствующего медицинского заключения), за индивидуальное групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых	1,20

Приложение 3
к Положению об оплате труда работников
МБОУ ЦДО «Радуга»
по новой системе оплаты труда

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей работников муниципального бюджетного образовательного учреждения Центра дополнительного образования для детей «Радуга» муниципального образования Алтайский район по виду экономической деятельности «Дополнительное образование»

1. Заместитель руководителя
2. Методист
3. Педагог-организатор
4. Педагог дополнительного образования
5. Заведующий хозяйством
6. Секретарь учебной части
7. Костюмер
8. Уборщик служебных помещений
9. Рабочий по обслуживанию здания
10. Гардеробщик
11. Дворник

Приложение 4
к Положению об оплате труда
работников МБОУ ЦДО «Радуга»
по новой системе оплаты труда

Оценочный лист
Заместителя директора по УВР
МБОУ ЦДО «Радуга»

ФИО _____

Период _____

№ п/п	Показатель	max балл	Содержание деятельности	Форма отчетности	Само оценка	Оценка комиссии
1.	Повышение имиджа учреждения через СМИ, Интернет	3 б		Ксерокопии статьи, скрины		
2.	Результативность участия педагогов в профессиональных конкурсах различного уровня - муниципальный уровень	3 б		Грамоты, дипломы		
	- региональный уровень	4 б				
	- заочное участие	1 б				
3.	Прохождение педагогическими работниками аттестации - высшая квалификационная категория	3 б		Приказы по аттестации, протоколы		
	- первая квалификационная категория	2 б				
	- СЗД	1 б				
4.	Укомплектованность педагогическими кадрами	100% - 10 б				
5.	Активность в работе комиссий, жюри, рабочих групп (за единицу)	1 б				
6.	Выполнение срочных поручений администрации	10 б				
<p>Депремирование:</p> <ul style="list-style-type: none"> - нарушение трудовой и производственной дисциплины; непредоставление, не своевременное предоставление отчетности, неисполнение распоряжений руководителя - 100% - создание конфликтных ситуаций; проявление неуважительного отношения к обучающимся, родителям (законным представителям), работникам Учреждения - 50% <p>Все показатели учитываются согласно календарному месяцу и не переносятся на следующий период.</p>						
ИТОГО						

ИТОГО по критериям: _____

С выставленными баллами ознакомлен

_____ (_____)

« _____ » _____ 20 ____ г.

к Положению об оплате труда
 работников МБОУ ЦДО «Радуга»
 по новой системе оплаты труда

Оценочный лист методиста МБОУ ЦДО «Радуга»

ФИО _____

Период _____

№ п/п	Показатель	маx балл	Содержание деятельности	Форма отчетности	Самооценка	Оценка комиссии
1.	Представление опыта работы учреждения через СМИ, Интернет	3 б		Ксерокопии статьи, скрины		
2.	Результативность участия педагогов в профессиональных конкурсах различного уровня			Грамоты, дипломы		
	- муниципальный уровень	3 б				
	- региональный уровень	4 б				
	- заочное участие	1 б				
3.	Организация и проведение открытых мероприятий:					
	- муниципальный уровень	3 б				
	- республиканский уровень	5 б				
4.	Прохождение педагогическими работниками аттестации	3 б		Приказы по аттестации, протоколы		
	- высшая квалификационная категория	2 б				
	- первая квалификационная категория					
	- СЗД	1 б				
5.	Активность в работе комиссий, жюри, рабочих групп (за единицу)	1 б				
6.	Выполнение срочных поручений администрации	10 б				
Депремирование: - нарушение трудовой и производственной дисциплины; непредоставление, не своевременное предоставление отчетности, неисполнение распоряжений руководителя - 100% - создание конфликтных ситуаций; проявление неуважительного отношения к обучающимся, родителям (законным представителям), работникам Учреждения - 50%						
Все показатели учитываются согласно календарному месяцу и не переносятся на следующий период.						
ИТОГО						

ИТОГО по критериям: _____

С выставленными баллами ознакомлен

_____ (_____)

«_____» _____ 20__ г.

Приложение 6
к Положению об оплате труда
работников МБОУ ЦДО
«Радуга»
по новой системе оплаты труда

**Оценочный лист педагога-организатора
МБОУ ЦДО «Радуга»**

ФИО _____

Период _____

№ п/п	Показатель	max балл	Содержание деятельности	Форма отчетности	Самооценка	Оценка комиссии
1.	Повышение имиджа учреждения через СМИ, Интернет	До 3 б		Ксерокопии и статьи, скрины		
2.	Разработка сценариев мероприятий	3 б		Сценарии		
3.	Результативность участия обучающихся в творческих конкурсах различного уровня - муниципальный уровень	3 б		Грамоты, дипломы		
	- региональный уровень	4 б				
	- заочное участие	1 б				
4.	Организация мероприятий: - муниципальный уровень	3 б				
	- республиканский уровень	5 б				
5.	Активность в работе комиссий, жюри, рабочих групп (за единицу)	1 б				
6.	Выполнение срочных поручений администрации	10 б				
<p>Депремирование:</p> <ul style="list-style-type: none"> - нарушение трудовой и производственной дисциплины; непредоставление, не своевременное предоставление отчетности, неисполнение распоряжений руководителя - 100% - создание конфликтных ситуаций; проявление неуважительного отношения к обучающимся, родителям (законным представителям), работникам Учреждения - 50% <p>Все показатели учитываются согласно календарному месяцу и не переносятся на следующий период.</p>						
ИТОГО						

ИТОГО по критериям: _____

С выставленными баллами ознакомлен

_____ (_____)

« _____ » _____ 20 ____ г.

Приложение 7
к Положению об оплате труда
работников МБОУ ЦДО
«Радуга»
по новой системе оплаты труда

**Оценочный лист
педагога дополнительного образования
МБОУ ЦДО «Радуга»**

ФИО _____

Период _____

№ п/п	Наименование показателя	Критерии оценки	Содержание деятельности	Форма отчетности	Самооценка	Оценка комиссии
1.	Своевременное и в соответствии с установленными требованиями заполнение АИС «Навигатор»	3 б		Справка администрации		
2.	Своевременное ведение электронного журнала	3 б		Справка администрации		
3.	Реализация программ персонифицированного финансирования	3 б		Справка администрации		
4.	Подготовка призёров конкурсов, выставок, соревнований (в соответствии с положениями УО): • участие • муниципальный уровень; (за призовое место) • республиканский уровень; (за призовое место) • всероссийский уровень (за призовое место)	1 б		Приложение (копии грамот, дипломов)		
		3 б				
		4 б				
		5 б				
	Поощрительный балл за призовые места в интернет-конкурсах (не зависимо от количества участия)	1 б		Приложение (копии грамот, дипломов)		
5.	По итогам полугодия, года: сохранность контингента по объединению в целом.	3 б		Справка администрации		
6.	Результаты участия педагогов в профессиональных конкурсах (в соответствии с положениями УО): • участие • муниципальный уровень; (за призовое место) • республиканский уровень; (за призовое место) • всероссийский уровень (за призовое место)	1 б		Приложение (копии грамот, дипломов)		
		3 б				
		4 б				
		5 б				
	Поощрительный балл за призовые места в интернет-конкурсах (не зависимо от количества участия)	1 б		Приложение (Копии грамот, дипломов)		

7.	Распространение педагогического опыта в профессиональном сообществе через проведение открытых занятий, семинаров, конференций, мастер классов, наличие печатных работ: <ul style="list-style-type: none"> • на уровне учреждения • на муниципальном уровне • на республиканском уровне • на всероссийском уровне 	1 б 2 б 3 б 4 б		(Копии свидетельств, статей)		
8.	Качественное ведение наставнической деятельности	2 б		Справка администрации		
9.	Вывоз детей на очные конкурсы и мероприятия: <ul style="list-style-type: none"> ✓ до 5 человек ✓ до 10 человек ✓ свыше 10 человек 	1 б 2 б 3 б				
Депремирование: - нарушение трудовой и производственной дисциплины; непредоставление, не своевременное предоставление отчетности, неисполнение распоряжений руководителя - 100% - создание конфликтных ситуаций; проявление неуважительного отношения к обучающимся, родителям (законным представителям), работникам Учреждения - 50%						
Все показатели учитываются согласно календарному месяцу и не переносятся на следующий период.						
ИТОГО:				6		

ИТОГО _____

С выставленными баллами ознакомлен

_____ (_____)

«_____» _____ 20__ г.

Приложение 8
к Положению об оплате труда
работников МБОУ ЦДО
«Радуга»
по новой системе оплаты труда

**Оценочный лист
Заведующий хозяйством
МБОУ ЦДО «Радуга»**

ФИО _____

Период _____

№ п/п	Показатель	мак балл	Содержание деятельности	Форма отчетности	Самооценка	Оценка комиссии
1.	Качественное ведение документации. Своевременная постановка на учет товаро-материальных ценностей	3 б		Соблюдение установленных сроков, порядков и форм предоставления достоверных отчетных данных, материалов		
2.	Своевременное реагирование в экстренных ситуациях	3 б				
3.	Отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих органов. (при наличии проверок)	3 б				
4.	Своевременное заключение договоров	3 б				
5.	Отсутствие жалоб от участников образовательных отношений	1 б				
6.	Выполнение срочных поручений администрации	10 б		Перечень работ		
<p>Депремирование:</p> <ul style="list-style-type: none"> - нарушение трудовой и производственной дисциплины; непредоставление, не своевременное предоставление отчетности, неисполнение распоряжений руководителя - 100% - создание конфликтных ситуаций; проявление неуважительного отношения к обучающимся, родителям (законным представителям), работникам Учреждения - 50% 						
<p>Все показатели учитываются согласно календарному месяцу и не переносятся на следующий период.</p>						
ИТОГО						

ИТОГО по критериям: _____

С выставленными баллами ознакомлен
_____ (_____)

«_____» _____ 20__ г.

Приложение 9
к Положению об оплате труда
работников МБОУ ЦДО «Радуга»
по новой системе оплаты труда

Оценочный лист
Секретаря учебной части
МБОУ ЦДО «Радуга»

ФИО _____

Период _____

№ п/п	Показатель	max балл	Содержание деятельности	Форма отчетности	Самооценка	Оценка комиссии
1.	Качественное ведение и содержание документации	2 б				
2.	Выполнение работы, выходящей за рамки должностных обязанностей	3 б		Перечень работ		
3.	Отсутствие жалоб от участников образовательных отношений	1 б				
Депремирование: - нарушение трудовой и производственной дисциплины; непредоставление, не своевременное предоставление отчетности, неисполнение распоряжений руководителя - 100% - создание конфликтных ситуаций; проявление неуважительного отношения к обучающимся, родителям (законным представителям), работникам Учреждения - 50%						
ИТОГО						

ИТОГО по критериям: _____

С выставленными баллами ознакомлен

_____ (_____)

«_____» _____ 20__ г.

Приложение 10
к Положению об оплате труда
работников МБОУ ЦДО «Радуга»
по новой системе оплаты труда

**Оценочный лист
Костюмера
МБОУ ЦДО «Радуга»**

ФИО _____

Период _____

№ п/п	Показатель	мак балл	Содержание деятельности	Форма отчетности	Самооценка	Оценка комиссии
1.	Своевременная и качественная подготовка костюмов к концертным номерам.	2 б		Справка Администрации		
2.	Выполнение работы, выходящей за рамки должностных обязанностей	2 б		Перечень работ		
3.	Отсутствие жалоб от участников образовательных отношений	1 б				
Депремирование: - нарушение трудовой и производственной дисциплины; непредоставление, не своевременное предоставление отчетности, неисполнение распоряжений руководителя - 100% - создание конфликтных ситуаций; проявление неуважительного отношения к обучающимся, родителям (законным представителям), работникам Учреждения - 50%						
ИТОГО						

ИТОГО по критериям: _____

С выставленными баллами ознакомлен

_____ (_____)

«_____» _____ 20__ г.

Приложение 11
к Положению об оплате труда
работников МБОУ ЦДО «Радуга»
по новой системе оплаты труда

Оценочный лист
Уборщика служебных помещений
МБОУ ЦДО «Радуга»

ФИО _____

Период _____

№ п/п	Показатель	мак балл	Содержание деятельности	Форма отчетности	Само оценка	Оценка комиссии
1	Качественное проведение генеральных уборок	2 б		Справка Администрации		
2.	Обеспечение сохранности ключей на вахте, сохранности вещей в гардеробе, инвентаря.	2 б		Справка Администрации		
3.	Отсутствие жалоб от участников образовательных отношений	1 б				
Депремирование: - нарушение трудовой и производственной дисциплины; непредоставление, не своевременное предоставление отчетности, неисполнение распоряжений руководителя - 100% - создание конфликтных ситуаций; проявление неуважительного отношения к обучающимся, родителям (законным представителям), работникам Учреждения - 50%						
ИТОГО						

ИТОГО по критериям: _____

С выставленными баллами ознакомлен

_____ (_____)

«_____» _____ 20__ г.

Приложение 12
к Положению об оплате труда
работников МБОУ ЦДО «Радуга»
по новой системе оплаты труда

**Оценочный лист
Гардеробщика
МБОУ ЦДО «Радуга»**

ФИО _____

Период _____

№ п/п	Показатель	макс балл	Содержание деятельности	Форма отчетности	Самооценка	Оценка комиссии
1.	Обеспечение сохранности ключей на вахте, сохранности вещей в гардеробе, инвентаря.	2 б		Справка Администрации		
2.	Выполнение работы, выходящей за рамки должностных обязанностей	2 б		Перечень работ		
3.	Отсутствие жалоб от участников образовательных отношений	1 б				
Депремирование: - нарушение трудовой и производственной дисциплины; непредоставление, не своевременное предоставление отчетности, неисполнение распоряжений руководителя - 100% - создание конфликтных ситуаций; проявление неуважительного отношения к обучающимся, родителям (законным представителям), работникам Учреждения - 50%						
ИТОГО						

ИТОГО по критериям: _____

С выставленными баллами ознакомлен

_____ (_____)

«_____» _____ 20__ г.

Приложение 13
к Положению об оплате труда
работников МБОУ ЦДО «Радуга»
по новой системе оплаты труда

Оценочный лист
Рабочего по обслуживанию здания
МБОУ ЦДО «Радуга»

ФИО _____

Период _____

№ п/п	Показатель	max балл	Содержание деятельности	Форма отчетности	Самооценка	Оценка комиссии
1.	Качественное выполнение большого объема работ в кратчайшее время	2 б		Перечень работ		
2.	Выполнение работы, выходящей за рамки должностных обязанностей	2 б		Перечень работ		
3.	Отсутствие жалоб от участников образовательных отношений	1 б				
Депремирование: - нарушение трудовой и производственной дисциплины; непредоставление, не своевременное предоставление отчетности, неисполнение распоряжений руководителя - 100% - создание конфликтных ситуаций; проявление неуважительного отношения к обучающимся, родителям (законным представителям), работникам Учреждения - 50%						
ИТОГО						

ИТОГО по критериям: _____

С выставленными баллами ознакомлен

_____ (_____)

«_____» _____ 20__ г.

Приложение 14
к Положению об оплате труда
работников МБОУ ЦДО «Радуга»
по новой системе оплаты труда

**Оценочный лист
дворника
МБОУ ЦДО «Радуга»**

ФИО _____

Период _____

№ п/п	Показатель	маx балл	Содержание деятельности	Форма отчетности	Самооценка	Оценка комиссии
1.	Своевременная уборка территории, отправка мусора (косьба травы, подрезка деревьев, полив насаждений, благоустройство территории)	2 б		Справка администрации		
2.	Выполнение работы, выходящей за рамки должностных обязанностей	2 б		Перечень работ		
3.	Отсутствие жалоб от участников образовательных отношений	1 б				
<p>Депремирование:</p> <ul style="list-style-type: none"> - нарушение трудовой и производственной дисциплины; непредоставление, не своевременное предоставление отчетности, неисполнение распоряжений руководителя - 100% - создание конфликтных ситуаций; проявление неуважительного отношения к обучающимся, родителям (законным представителям), работникам Учреждения - 50% 						
ИТОГО						

ИТОГО по критериям: _____

С выставленными баллами ознакомлен

_____ (_____)

«_____» _____ 20__ г.

Пронумеровано, пронумеровано и скреплено печатью 24 (двадцать четыре) листа

И.о. директора
МБОУ ЦДО «Радуга»

И.И. Шульгина



**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 310227031995278721568419988831218614170173341370

Владелец Сулейманова Екатерина Ивановна

Действителен с 30.08.2022 по 30.08.2023