

Муниципальное бюджетное образовательное учреждение
дополнительного образования «Родник»
городского округа Тольятти

Изменения
к коллективному договору на 2017-2020 г.г.

Приняты
На общем собрании работников
«27» декабря 2019 г.
Протокол № 1

От работодателя
Директор
МБОУ ДО «Родник»
С.Г. Ширяева
27.12.2019 г.



От работников
Председатель профкома
МБОУ ДО «Родник»
Клюева Ю.В.
27.12.2019 г.

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО	
в департаменте трудовых отношений, министерства труда, занятости и миграционной политики Самарской области	
30 декабря 2019 г.	Регистрационный № 0477-01/19
г. Тольятти, ул. Белослужива, 33 тел. (848-2) 51-70-62	
Консультант Подпись: Зайцева И.И.	

Считать утратившим силу:

- Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Родник» городского округа Тольятти (приложение № 7) от 30.05.2018 г., протокол № 3 от 30.05.2018 г.
- Положение о стимулирующих выплатах работникам муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Родник» городского округа Тольятти (приложение № 7) от 30.05.2018 г., протокол № 3 от 30.05.2018 г.

ПРИНЯТО

На общем собрании
работников учреждения
МБОУ ДО «Родник»
Протокол № 1 от 27.12.2019

УТВЕРЖДЕНО

Приказом № 156 «27» декабря 2019 г
директор МБОУ ДО «Родник»
 С.Г. Ширяева
«27» декабря 2019 г.



Мотивированное мнение
первичной профсоюзной организации
в письменной форме учтено
протокол № 3 от 27.12.2019 г.
председатель профсоюзного комитета

 Ю.В. Ключева

ПОЛОЖЕНИЕ

ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ

МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «РОДНИК»

ГОРОДСКОГО ОКРУГА ТОЛЬЯТТИ

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение регламентирует вопросы оплаты труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Родник» городского округа Тольятти (далее - Учреждение).

1.2. Помимо Положения оплата труда работников Учреждения регламентируется Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными нормативными правовыми актами и нормативными правовыми актами Самарской области, муниципальными правовыми актами городского округа Тольятти, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами Учреждения.

Настоящее Положение разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008г. № 216н (ред. от 23.12.2011 г.) «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;
- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 г. № 247н (ред. от 11.12.2008 г.) «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;
- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 г. № 248н (ред. 12.08.2008 г.) «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих»;
- Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014г. № 1601 (ред. от 13.05.2019 г.) «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы на ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;
- Положением об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений, утвержденное приказом Минобрнауки России от 27.03.2006г. «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений»;
- «Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2019 год», утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 25.12.2018 г., протокол № 12;
- Постановлением Правительства Самарской области от 01.06.2006 г. № 60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников

государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных организаций и введении с 01.09.2007 года системы оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных организаций, отличной от Единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Самарской области»;

- Распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р «Об утверждении программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы»

- Рекомендациями по оформлению трудовых отношений с работниками государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденными приказом Минтруда России от 26.04.2013 № 167н.

- Самарским областным трехсторонним соглашением между Правительством Самарской области, Федерацией профсоюзов Самарской области и региональным объединением работодателей «Союз работодателей Самарской области» о регулировании социально-трудовых отношений»;

- Постановления Правительства Российской Федерации от 31.10.2002 г. № 787 «О порядке утверждения Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования».

1.3. Заработная плата работника Учреждения представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, объема, качества и условий выполняемой работы и состоит из:

- оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера.

1.4. Расчет заработной платы педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, осуществляется в соответствии с постановлением администрации г.о. Тольятти от 30.07.2019 № 2019-п/1 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений, находящихся в ведомственном подчинении департамента образования администрации городского округа Тольятти», с постановлением администрации городского округа от 26.09.2019 г. № 2578-п/1 «О внесении изменений в постановление администрации городского округа Тольятти от 30.07.2019 № 2019-п/1 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и

автономных учреждений, находящихся в ведомственном подчинении департамента образования администрации городского округа Тольятти».

1.5. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы для работников учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям служащих, входящим в ПКГ должностей педагогических работников (за исключением педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом) устанавливаются в соответствии с постановлением администрации г.о. Тольятти от 30.07.2019 № 2019-п/1 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений, находящихся в ведомственном подчинении департамента образования администрации городского округа Тольятти», с постановлением администрации городского округа от 26.09.2019 г. № 2578-п/1 «О внесении изменений в постановление администрации городского округа Тольятти от 30.07.2019 № 2019-п/1 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений, находящихся в ведомственном подчинении департамента образования администрации городского округа Тольятти».

1.6. Должностные оклады (оклады), ставки заработной платы работников Учреждения устанавливаются администрацией г.о. Тольятти в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей работников и профессий рабочих. Размеры и сроки увеличения минимальных трудовых окладов работников Учреждения устанавливаются постановлением главы администрации г.о. Тольятти.

1.7. Установление должностных окладов работников Учреждения (не ниже установленных базовых должностных окладов (окладов), ставок заработной платы), в том числе надбавок и доплат к окладам работников, порядка и размеров их премирования, относится к компетенции директора.

1.8. Оплата труда работников учреждения регулируется с учетом мнения представительного органа, производится на основании трудовых договоров, коллективного договора, локальных нормативных актов в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Самарской области, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением и определяется его личным трудовым вкладом с учетом конечных результатов работы Учреждения, в пределах фонда оплаты труда.

1.9. Изменения условий и размера оплаты труда работникам Учреждения оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору. После подписания дополнительного соглашения руководитель в течение 3-х дней уведомляет лиц, производящих начисление заработной платы, об ее изменении.

2. Формирования фонда оплаты труда.

2.1. Формирование фонда оплаты труда работников Учреждения осуществляется в соответствии с нормативами финансирования учреждений дополнительного образования, за счет средств бюджетов различного уровня и средств от приносящей доход деятельности.

2.2. Фонд оплаты труда работников Учреждения включает в себя заработную плату административно-управленческого, педагогического, обслуживающего персонала и заработную плату специалистов.

2.3. Фонд оплаты труда состоит из базовой части и стимулирующей части и рассчитывается по формуле:

$$\text{ФОТ} = \text{ФОТ}_б + \text{ФОТ}_{ст}$$

где ФОТ - фонд оплаты труда работников Учреждения;

ФОТ_б – базовая часть фонда оплаты труда Учреждения

ФОТ_{ст} – стимулирующая часть фонда оплаты труда Учреждения.

2.4. Базовая часть фонда оплаты труда работников Учреждения определяется по формуле:

$$\text{БЧф} = \text{ФОТ}_н \times \text{Дб},$$

где БЧф - базовая часть фонда оплаты труда работников Учреждения;

ФОТ_н - фонд оплаты труда в соответствии с нормативами финансирования за счет средств бюджета городского округа Тольятти, утвержденными на соответствующий финансовый год;

Дб - доля базовой части в фонде оплаты труда работников Учреждения в размере не более 90%.

2.5. В базовую часть фонда оплаты труда работников Учреждения включается оплата труда исходя из должностных окладов (окладов), и компенсационных выплат, устанавливаемых трудовым законодательством.

2.6. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников МБОУ ДО «Родник» определяется по формуле: $\text{СЧф} = \text{ФОТ}_н \times \text{Дс}$,

где СЧф - стимулирующая часть фонда оплаты труда работников Учреждения;

ФОТ_н - фонд оплаты труда в соответствии с нормативами финансирования за счет средств бюджета городского округа Тольятти, утвержденными на соответствующий финансовый год;

Дс - доля стимулирующей части в фонде оплаты труда работников Учреждения; в размере не менее 10%.

2.7. Доля базовой части и доля стимулирующей части в фонде оплаты труда работникам Учреждения устанавливается ежегодно в соответствии с нормативами финансирования.

3. Порядок формирования заработной платы работника Учреждения.

3.1. Заработная плата работника, за исключением педагога дополнительного образования Учреждения определяется по формуле:

$$\text{ЗПр} = \text{ДОр} + \text{КВр} + \text{СВр}$$

где ЗПр - заработная плата работника Учреждения, за исключением педагога дополнительного образования;

ДОр - должностной оклад (оклад) работника Учреждения - заработная плата работника данного Учреждения в соответствии с его профессиональной квалификационной группой и квалификационным уровнем без учета компенсационных и стимулирующих выплат;

КВр – доплаты и надбавки компенсационного характера, устанавливаемые трудовым законодательством и настоящим положением;

СВр - стимулирующие выплаты работнику;

3.2. Расчет заработной платы педагога дополнительного образования, производится исходя из недельной педагогической нагрузки с учетом повышающих коэффициентов за квалификационную категорию по формуле:

$$\text{ЗППдо} = \text{ДОпдо} \times \text{Ккк} / 18 \times \text{УЧн} + \text{СВПдо}, \text{ где}$$

ЗППдо – заработная плата педагога дополнительного образования;

ДОпдо – должностной оклад педагога дополнительного образования;

Ккк – повышающий коэффициент за квалификационную категорию:

1,1 – для педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию;

1,05 – для педагогических работников, имеющих первую квалификационную категорию;

УЧн – недельная учебная нагрузка педагога дополнительного образования;

СВПдо – выплаты стимулирующего характера педагога дополнительного образования.

18 - норма часов педагогической нагрузки в неделю в соответствии с должностным окладом в Учреждении.

4. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения.

4.1. Минимальный должностной оклад педагогическим работникам Учреждения выплачивается за 18 часов педагогической работы в неделю. Продолжительность рабочего времени педагогов-психологов, методистов составляет 36 часов в неделю.

4.2. Продолжительность рабочего времени других работников, не перечисленных в пункте 4.1. составляет 40 часов в неделю. Для сторожей (вахтеров) установлен суммированный учет рабочего времени. Учет нормативного числа рабочих часов по данным категориям работников производится по учетному периоду за месяц.

4.3. Объем учебной нагрузки педагогов дополнительного образования устанавливается из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий.

Учебная нагрузка педагогов дополнительного образования и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной должности, на новый учебный год устанавливается директором Учреждения по соглашению с профсоюзным комитетом. Объем учебной нагрузки, установленный педагогам дополнительного в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а так же при установлении ее на новый учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества учащихся, либо не сформированности учебных групп.

Объем нагрузки больше или меньше нормы часов педагогической деятельности устанавливается только с письменного согласия работника.

5. Порядок определения квалификационных категорий.

5.1. Основанием для определения квалификационной категории педагогических работников является аттестационный лист, на основании которого приказом директора Учреждения устанавливается соответствующая квалификационная категория и должностной оклад.

5.2. Заработная плата заместителя директора главного бухгалтера устанавливается в соответствии с требованиями постановления Правительства Самарской области от 01.06.2006 № 60, и регулируется локальными актами Учреждения.

5.3. Должностные оклады заместителей директора и главного бухгалтера Учреждения устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада директора Учреждения. Другие условия оплаты труда указанных работников устанавливаются трудовым договором, коллективным договором, локальными актами Учреждения.

6. Компенсационные выплаты.

6.1. Компенсационные выплаты работникам Учреждения устанавливаются на основании приказа директора в соответствии с настоящим Положением и трудовым законодательством Российской Федерации, в пределах объема средств, предусмотренных на компенсационные выплаты.

6.2 Доплата работникам за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается в соответствии с заключением проведенной специальной оценки условий в размере 4 % от тарифной ставки (должностного оклада).

6.3. Доплата за работу в ночное время производится сторожам (вахтерам) в размере 35% от должностного оклада ст. 154 ТК РФ.

6.4. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работающего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной день или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит ст. 153 ТК РФ.

6.5. Доплата за сверхурочную работу оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы не менее чем в двойном размере. Конкретный размер оплаты за сверхурочную работу определяется трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно ст. 152 ТК РФ.

6.6. Доплата за выполнение работ различной квалификации труда работника оплачивается по работе более высокой квалификации.

6.7. При совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличения объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора, с учетом содержания и объема дополнительной работы. ст. 151 ТК РФ.

6.8. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутренне совместительство).

7. Стимулирующие выплаты.

7.1. Стимулирующие выплаты работнику устанавливаются в соответствии с настоящим Положением и трудовым законодательством Российской Федерации, в пределах объема средств, предусмотренных на стимулирующую часть фонда оплаты труда.

7.2. Стимулирующие выплаты производятся из стимулирующей части фонда оплаты труда, которая определяется ежегодно с учетом утвержденного финансирования и может составлять не менее 10% от общего фонда оплаты труда работников. В случае экономии фонда оплаты труда, средства направляются на выплаты стимулирующего характера.

7.3. В пределах стимулирующей части фонда оплаты труда в учреждении устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

- доплаты стимулирующего характера за результативность и качество труда работников;
- премиальные выплаты по результатам деятельности работников Учреждения;
- материальная помощь работникам Учреждения.

7.4. Основанием для стимулирующих выплат служат:

- результаты деятельности работника за определенный период (месяц, квартал, полугодие, год),
- конкретная качественно выполненная работа,
- стаж работы не менее 4 месяцев.

7.5. Стимулирующие выплаты могут носить разовый или периодический характер. При периодическом характере выплат они могут быть установлены на период от одного месяца до одного года. Предельными размерами стимулирующие выплаты не ограничиваются.

7.6. Стимулирующие выплаты начисляются по результатам основной деятельности работника.

7.8. Выплаты стимулирующего характера могут быть снижены или сняты с работника за нарушение правил внутреннего трудового распорядка, наличие случаев травматизма учащихся на занятиях, во время которых ответственность за жизнь и здоровье учащихся была возложена на данного педагога. Снижение размера выплат или их отмена производится приказом директора Учреждения.

8. Порядок установления выплат стимулирующего характера за результативность и качество труда работников

8.1. Распределение выплат за результативность и качество труда работников производится на основе предложений комиссии, утвержденной приказом директора Учреждения.

8.2. В состав комиссии (далее – комиссия) по распределению выплат стимулирующего характера за результативность и качество труда работников входят представители от администрации, представитель от профсоюзного комитета, педагогические работники.

8.3. Состав и порядок деятельности комиссии утверждается приказом директора Учреждения.

8.4. Выплаты стимулирующего характера за результативность и качество труда работников устанавливаются в случае:

- отсутствия травматизма учащихся во время занятий и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье была возложена на данного педагога (для педагогических работников);
- отсутствия случаев травматизма по причине несоблюдения правил техники безопасности на рабочем месте (для всех других категорий работников);
- отсутствия дисциплинарных взысканий;
- отсутствие обоснованных письменных заявлений и жалоб со стороны учащихся, их родителей (или иных законных представителей) и других участников трудовой деятельности.

8.5. Работники Учреждения, как правило, 2 раза в год (в декабре и июне) предоставляют в комиссию результаты самооценки своей деятельности в соответствии с критериями и показателями, оформляют оценочный лист.

8.6. Комиссия осуществляет анализ представленных работниками результатов профессиональной деятельности по установленным критериям, проверяет правильность заполнения оценочных листов каждого работника и составляет итоговый оценочный лист с указанием баллов по каждому работнику. В случае установления комиссией существенных нарушений (искажение или недостоверная информация), представленные результаты возвращаются работнику для исправления и доработки в однодневный срок. Отсутствие оценочного листа может служить комиссии отказом для рассмотрения вопроса выплат стимулирующего характера. Оценочные листы работников хранятся в Учреждении в течение 3 лет.

8.7. Комиссия осуществляет анализ и оценку объективности представленного самоанализа работников в соответствии с утвержденными критериями оценки результативности и качества труда работников и на основании этого выставляет свои оценочные баллы. Комиссия может затребовать у работников подтверждающие материалы к самоанализу в соответствии с утвержденными показателями качества.

При определении выплат стимулирующего характера за результативность и качество труда работников каждому критерию устанавливается определенное количество баллов, денежный вес одного балла одинаков для всех работников Учреждения.

8.8. Размер стоимости выплаты конкретному работнику определяется умножением стоимости одного балла на количество баллов, полученных данным работником за соответствующий период.

$$C_{\text{сп}} = C_{\text{б}} \times N_{\text{б}}$$

*Размер стимулирующей части фонда оплаты труда, отводимой на стимулирующие выплаты, делится на общую сумму баллов, набранную работниками Учреждения. В результате получается денежный вес (в рублях) одного балла. Далее денежный вес 1 балла умножается на сумму баллов каждого работника Учреждения, таким образом, получается размер стимулирующих выплат по результатам работы каждого работника на рассматриваемый период.

8.9. Решение комиссии принимается простым большинством голосов, оформляется в виде протокола и предоставляется директору Учреждения.

8.10. На основании протокола и предложений комиссии издается приказ директора Учреждения об установлении выплат стимулирующего характера.

8.11. Показатели и критерии результативности и качества труда работников и количество баллов по каждому критерию устанавливаются Учреждением самостоятельно.

Перечень показателей и критериев может быть дополнен по предложению Педагогического совета, первичной профсоюзной организации, Комиссии по распределению выплат стимулирующего характера не чаще двух раз в год.

9. Премияльные выплаты за успешное, качественное выполнение планов работ и заданий и интенсивность деятельности.

9.1. Премирование – вид единовременного материального поощрения работников Учреждения по результатам его деятельности.

9.2. Размеры премий работников носят персонализированный характер и определяются в каждом случае в зависимости от наличия средств фонда оплаты труда и могут исчисляться как в процентном соотношении к должностному окладу, так и в абсолютных величинах (фиксировано в рублях).

Предельными размерами премии не ограничиваются.

9.3. Решение о назначении премий принимается директором Учреждения в соответствии с утвержденными критериями.

№ n/n	Наименование критерия	Сумма выплат
1	Организация и проведение научно-методических, социально-значимых, досуговых мероприятий различного уровня: - учрежденческого - городского - областного	500 руб. 1 000 руб. 2 000 руб.
2	Оперативное реагирование, устранение аварийных ситуаций в системе жизнеобеспечения Учреждения	2 000 руб.
3	Подготовка оборудования, техники к мероприятиям городского и областного уровней	1 000 руб.
4	Интенсивность и напряжённость труда	2 000 руб.
5	Выполнение особо важных, общественно-значимых дел городского и областного уровней: - ответственный - исполнитель	2 000 руб. 1 000 руб.
6	Активное участие в реализации проектов городского и областного уровней: - ответственный	3 000 руб.

	- исполнитель	2 000 руб.
7	Проявление инициативы и творческого подхода в решении задач входящих в компетенцию работника на уровне: - учреждения - города - области	2 000 руб. 5 000 руб. 7 000 руб.
8	Подготовка и сдача отчетной документации без замечаний: - квартал - полугодие - год	500 руб. 1 000 руб. 2 000 руб.
9	Подготовка к новому учебному году без замечаний: - учреждения - кабинетов	3 000 руб. 1 000 руб.
10	Высокий уровень исполнительской дисциплины. Участие в общественной жизни учреждения	1 000 руб.
11	Наличие призовых мест (1,2,3) учащих в конкурсах, фестивалях, соревнованиях: - на областном уровне - на всероссийском уровне - на международном уровне	1 000 руб. 2 000 руб. 3 000 руб.
12	Создание условий для образовательной деятельности (психологическая и физиологическая комфортность, эстетика оформления помещений)	2 000 руб.
13	Внедрение инновационной деятельности в образовательный процесс; в методическую работу: - учреждение - город - область	1 000 руб. 2 000 руб. 3 000 руб.
14	Организация и проведение мероприятий, направленных на создание положительного имиджа Учреждения	3 000 руб.
15	Обеспечение санитарно-гигиенического режима, пожарной и антитеррористической безопасности	3 000 руб.
16	Учет, эффективное использование, сохранность и развитие материальной базы учреждения	3 000 руб.

17	Награды: вновь награжденные за календарный год - ведомственные - региональные - муниципальные	1 500 руб. 1 000 руб. 500 руб.
18	Многолетний безупречный труд в данном Учреждении, в связи с юбилеем (50, 55, 60, 65, 70 лет)	3 000 руб.
19	Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет в данном учреждении (на конец календарного года): - 5 лет - 10 лет - 15, 20, 25 лет и т. д.	1 000 руб. 2 000 руб. 3 000 руб.
20	Наставничество (работа с молодыми специалистами)	1 000 руб.
21	Выполнение дополнительных функций, не входящих в круг должностных обязанностей, в связи с производственной необходимостью	3 000 руб.

9.5. В случае экономии фонда оплаты труда начисляется премия к праздничным и профессиональным датам в размере 50 – 100 % от должностного оклада.

9.6. Предложения о премировании могут вносить заместители директора, методисты, председатель профсоюзного комитета работников Учреждения.

9.7. Премии начисляются за фактически отработанное время за учебный год, полугодие, квартал, месяц (при наличии финансирования).

9.8. Суммы премий, выплачиваемых по настоящему положению, включаются в расчет средней заработной платы.

9.9. Премии выплачиваются на основании приказа директора Учреждения.

9.10. Премии могут быть полностью сняты или уменьшены приказом директора Учреждения в случае:

- нарушения трудовой дисциплины,
- травматизма по причине несоблюдения правил техники безопасности на рабочем месте
- нарушения правил внутреннего трудового распорядка (в т.ч. опоздание на работу, низкая исполнительская дисциплина, обоснованные жалобы родителей на действия сотрудников Учреждения),
- совершения хищения, утраты, повреждения и причинения ущерба имуществу,
- иное причинение ущерба Учреждению виновными действиями работника.

10. Материальная помощь.

10.1. Работникам Учреждения может быть выплачена материальная помощь за счет средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда.

10.2. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

№ п/п	<i>Наименование</i>	<i>Размер</i>
1	длительное заболевание работника, требующее дорогостоящего лечения, подтвержденное соответствующими документами	3 000 руб.
2	с тяжелым финансовым положением, связанным с последствиями стихийных бедствий (землетрясения, пожара, наводнения и других форс-мажорных обстоятельств)	до 5 000 руб.
3	на оздоровление к отпуску (один раз в год)	3 000 руб.
4	к личной свадьбе работника	до 5 000 руб.
5	к рождению ребенка	до 5 000 руб.
6	при выходе на пенсию, в зависимости от стажа работы в учреждении: до 5 лет 5-10 лет более 10 лет	1 000 руб. 3 000 руб. 5 000 руб.
7	в связи со смертью близких родственников: родителей, супруга (супруги), детей.	5 000 руб.

10.3. Основанием для рассмотрения вопроса об оказании работникам Учреждения материальной помощи является заявление работника с приложением подтверждающих документов.

10.4. Решение об оказании материальной помощи и ее размере принимается директором Учреждения на основе предложений комиссии по распределению доплат и надбавок стимулирующего характера.

ПРИНЯТО

На общем собрании
работников учреждения
МБОУ ДО «Родник»
Протокол № 1 от 27.12.2019

УТВЕРЖДЕНО

Приказом № 156 «27» декабря 2019 г.
директор МБОУ ДО «Родник»
С.Г. Ширяева
«27» декабря 2019 г.



Мотивированное мнение
первичной профсоюзной организации
в письменной форме учтено
протокол № 3 от 27.12.2019 г.
председатель профсоюзного комитета

 Ю.В. Ключева

ПОЛОЖЕНИЕ

О СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТАХ РАБОТНИКАМ

МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «РОДНИК»

ГОРОДСКОГО ОКРУГА ТОЛЬЯТТИ

(новая редакция)

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о распределении стимулирующего фонда оплаты труда работников МБОУ ДО «Родник» (далее - «Положение») разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Регламентом распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений, утвержденным приказом министерства образования и науки Самарской области от 22.01.2009. №9-од, постановлением администрации г.о. Тольятти от 30.07.2019 № 2019-п/1 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений, находящихся в ведомственном подчинении департамента образования администрации городского округа Тольятти», с постановлением администрации городского округа от 26.09.2019 г. № 2578-п/1 «О внесении изменений в постановление администрации городского округа Тольятти от 30.07.2019 № 2019-п/1 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений, находящихся в ведомственном подчинении департамента образования администрации городского округа Тольятти», Положения об оплате труда работников Учреждения.

1.2. Настоящее положение ориентировано на принципы, заложенные в новой системе оплаты труда, разработано в целях стимулирования работников учреждения в повышении качества труда, направленного на достижение результатов в решении учрежденческих и городских задач образования, совершенствования кадрового потенциала, создания безопасных и комфортных условий образовательного процесса, развития творческой активности и инициативы.

1.3. Настоящее положение устанавливает порядок распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников учреждения; виды надбавок и доплат, критерии и показатели оценки качества труда работника; процедуры, периоды и сроки для установления выплат стимулирующего характера.

1.4. Стимулирующие выплаты работнику устанавливаются в соответствии с настоящим Положением и трудовым законодательством Российской Федерации, в пределах объема средств, предусмотренных на стимулирующую часть фонда оплаты труда.

1.5. Стимулирующие выплаты производятся из стимулирующей части фонда оплаты труда, которая определяется ежегодно с учетом утвержденного финансирования и может составлять не менее 10% от общего фонда оплаты труда работников. В случае экономии фонда оплаты труда, средства направляются на выплаты стимулирующего характера.

1.6. Настоящее Положение является локальным нормативным актом учреждения.

2. Виды стимулирующих выплат

2.1. В пределах стимулирующей части фонда оплаты труда в учреждении устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

- доплаты стимулирующего характера за результативность и качество труда работников;
- премиальные выплаты по результатам деятельности работников Учреждения;
- материальная помощь работникам Учреждения.

2.2. Основанием для стимулирующих выплат служат:

- результаты деятельности работника за определенный период (месяц, квартал, полугодие, год),
- конкретная качественно выполненная работа,
- стаж работы не менее 4 месяцев.

2.3. Стимулирующие выплаты могут носить разовый или периодический характер. При периодическом характере выплат они могут быть установлены на период от одного месяца до одного года. Предельными размерами стимулирующие выплаты не ограничиваются.

2.4. Стимулирующие выплаты начисляются по результатам основной деятельности работника.

2.5. Выплаты стимулирующего характера могут быть снижены или сняты с работника за нарушение правил внутреннего трудового распорядка, наличия случаев травматизма учащихся на занятиях, во время которых ответственность за жизнь и здоровье учащихся была возложена на данного педагога. Снижение размера выплат или их отмена производится приказом директора Учреждения.

3. Порядок установления выплат стимулирующего характера за результативность и качество труда работников

3.1. Распределение выплат за результативность и качество труда работников производится на основе предложений комиссии, утвержденной приказом директора Учреждения.

3.2. В состав комиссии (далее – комиссия) по распределению выплат стимулирующего характера за результативность и качество труда работников входят представители от администрации, представитель от профсоюзного комитета, педагогические работники.

3.3. Состав и порядок деятельности комиссии утверждается приказом директора Учреждения.

3.4. Выплаты стимулирующего характера за результативность и качество труда работников устанавливаются в случае:

- отсутствия травматизма учащихся во время занятий и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье была возложена на данного педагога (для педагогических работников);

- отсутствия случаев травматизма по причине несоблюдения правил техники безопасности на рабочем месте (для всех других категорий работников);
- отсутствия дисциплинарных взысканий;
- отсутствие обоснованных письменных заявлений и жалоб со стороны учащихся, их родителей (или иных законных представителей) и других участников трудовой деятельности.

3.5. Работники Учреждения, как правило, 2 раза в год (в декабре и июне) предоставляют в комиссию результаты самооценки своей деятельности в соответствии с критериями и показателями, оформляют оценочный лист.

3.6. Комиссия осуществляет анализ представленных работниками результатов профессиональной деятельности по установленным критериям, проверяет правильность заполнения оценочных листов каждого работника и составляет итоговый оценочный лист с указанием баллов по каждому работнику. В случае установления комиссией существенных нарушений (искажение или недостоверная информация), представленные результаты возвращаются работнику для исправления и доработки в однодневный срок. Отсутствие оценочного листа может служить комиссией отказом для рассмотрения вопроса выплат стимулирующего характера. Оценочные листы работников хранятся в Учреждении в течение 3 лет.

3.7. Комиссия осуществляет анализ и оценку объективности представленного самоанализа работников в соответствии с утвержденными критериями оценки результативности и качества труда работников и на основании этого выставляет свои оценочные баллы. Комиссия может затребовать у работников подтверждающие материалы к самоанализу в соответствии с утвержденными показателями качества.

При определении выплат стимулирующего характера за результативность и качество труда работников каждому критерию устанавливается определенное количество баллов, денежный вес одного балла одинаков для всех работников Учреждения.

3.8. Размер стоимости выплаты конкретному работнику определяется умножением стоимости одного балла на количество баллов, полученных данным работником за соответствующий период.

$$С_{чр} = Сб \times N6.$$

*Размер стимулирующей части фонда оплаты труда, отводимой на стимулирующие выплаты, делится на общую сумму баллов, набранную работниками Учреждения. В результате получается денежный вес (в рублях) одного балла. Далее денежный вес 1 балла умножается на сумму баллов каждого работника Учреждения, таким образом, получается размер стимулирующих выплат по результатам работы каждого работника на рассматриваемый период.

3.9. Решение комиссии принимается простым большинством голосов, оформляется в виде протокола и предоставляется директору Учреждения.

3.10. На основании протокола и предложений комиссии издается приказ директора Учреждения об установлении выплат стимулирующего характера.

3.11. Показатели и критерии результативности и качества труда работников и количество баллов по каждому критерию устанавливаются Учреждением самостоятельно.

Перечень показателей и критериев может быть дополнен по предложению Педагогического совета, первичной профсоюзной организации, Комиссии по распределению выплат стимулирующего характера не чаще двух раз в год.

4. Премияльные выплаты за успешное, качественное выполнение планов работ и заданий и интенсивность деятельности.

4.1. Премирование – вид единовременного материального поощрения работников Учреждения по результатам его деятельности.

4.2. Размеры премий работников носят персонифицированный характер и определяются в каждом случае в зависимости от наличия средств фонда оплаты труда и могут исчисляться как в процентном соотношении к должностному окладу, так и в абсолютных величинах (фиксировано в рублях).

Предельными размерами премии не ограничиваются.

4.3. Решение о назначении премий принимается директором Учреждения в соответствии с утвержденными критериями.

№ п/п	Наименование критерия	Сумма выплат
1	Организация и проведение научно-методических, социально-значимых, досуговых мероприятий различного уровня: - учрежденческого - городского - областного	500 руб. 1 000 руб. 2 000 руб.
2	Оперативное реагирование, устранение аварийных ситуаций в системе жизнеобеспечения Учреждения	2 000 руб.
3	Подготовка оборудования, техники к мероприятиям городского и областного уровней	1 000 руб.
4	Интенсивность и напряжённость труда	2 000 руб.
5	Выполнение особо важных, общественно-значимых дел	

	городского и областного уровней: - ответственный - исполнитель	2 000 руб. 1 000 руб.
6	Активное участие в реализации проектов городского и областного уровней: - ответственный - исполнитель	3 000 руб. 2 000 руб.
7	Проявление инициативы и творческого подхода в решении задач входящих в компетенцию работника на уровне: - учреждения - города - области	2 000 руб. 5 000 руб. 7 000 руб.
8	Подготовка и сдача отчетной документации без замечаний: - квартал - полугодие - год	500 руб. 1 000 руб. 2 000 руб.
9	Подготовка к новому учебному году без замечаний: - учреждения - кабинетов	3 000 руб. 1 000 руб.
10	Высокий уровень исполнительской дисциплины. Участие в общественной жизни учреждения	1 000 руб.
11	Наличие призовых мест (1,2,3) учащихся в конкурсах, фестивалях, соревнованиях: - на областном уровне - на всероссийском уровне - на международном уровне	1 000 руб. 2 000 руб. 3 000 руб.
12	Создание условий для образовательной деятельности (психологическая и физиологическая комфортность, эстетика оформления помещений)	2 000 руб.
13	Внедрение инновационной деятельности в образовательный процесс; в методическую работу: - учреждение - город - область	1 000 руб. 2 000 руб. 3 000 руб.
14	Организация и проведение мероприятий, направленных на	3 000 руб.

	создание положительного имиджа Учреждения	
15	Обеспечение санитарно-гигиенического режима, пожарной и антитеррористической безопасности	3 000 руб.
16	Учет, эффективное использование, сохранность и развитие материальной базы учреждения	3 000 руб.
17	Награды: вновь награжденные за календарный год - ведомственные - региональные - муниципальные	1 500 руб. 1 000 руб. 500 руб.
18	Многолетний безупречный труд в данном Учреждении, в связи с юбилеем (50, 55, 60, 65, 70 лет)	3 000 руб.
19	Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет в данном учреждении (на конец календарного года): - 5 лет - 10 лет - 15, 20, 25 лет и т. д.	1 000 руб. 2 000 руб. 3 000 руб.
20	Наставничество (работа с молодыми специалистами)	1 000 руб.
21	Выполнение дополнительных функций, не входящих в круг должностных обязанностей, в связи с производственной необходимостью	3 000 руб.

4.4. В случае экономии фонда оплаты труда начисляется премия к праздничным и профессиональным датам в размере 50 – 100 % от должностного оклада.

4.5. Предложения о премировании могут вносить заместители директора, методисты, председатель профсоюзного комитета работников Учреждения.

4.6. Премии начисляются за фактически отработанное время за учебный год, полугодие, квартал, месяц (при наличии финансирования).

4.7. Суммы премий, выплачиваемых по настоящему положению, включаются в расчет средней заработной платы.

4.8. Премии выплачиваются на основании приказа директора Учреждения.

4.9. Премии могут быть полностью сняты или уменьшены приказом директора Учреждения в случае:

- нарушения трудовой дисциплины,
- травматизма по причине несоблюдения правил техники безопасности на рабочем месте
- нарушения правил внутреннего трудового распорядка (в т.ч. опоздание на работу, низкая исполнительская дисциплина, обоснованные жалобы родителей на действия сотрудников Учреждения),

- совершения хищения, утраты, повреждения и причинения ущерба имуществу,
- иное причинение ущерба Учреждению виновными действиями работника.

5. Материальная помощь.

5.1. Работникам Учреждения может быть выплачена материальная помощь за счет средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда.

5.2. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

№ п/п	<i>Наименование</i>	<i>Размер</i>
1	длительное заболевание работника, требующее дорогостоящего лечения, подтвержденное соответствующими документами	3 000 руб.
2	с тяжелым финансовым положением, связанным с последствиями стихийных бедствий (землетрясения, пожара, наводнения и других форс-мажорных обстоятельств)	до 5 000 руб.
3	на оздоровление к отпуску (один раз в год)	3 000 руб.
4	к личной свадьбе работника	до 5 000 руб.
5	к рождению ребенка	до 5 000 руб.
6	при выходе на пенсию, в зависимости от стажа работы в учреждении: до 5 лет 5-10 лет более 10 лет	 1 000 руб. 3 000 руб. 5 000 руб.
7	в связи со смертью близких родственников: родителей, супруга (супруги), детей.	5 000 руб.

5.3. Основанием для рассмотрения вопроса об оказании работникам Учреждения материальной помощи является заявление работника с приложением подтверждающих документов.

5.4. Решение об оказании материальной помощи и ее размере принимается директором Учреждения на основе предложений комиссии по распределению доплат и надбавок стимулирующего характера.

Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения.

Критерии оценки результативности и качества труда педагогов дополнительного образования

№ п/ п	Критерии	Показатели	оценка	с/оценк а	оценка методист а	оценка комисси и
1	Наличие призовых мест (лауреат, I, II, III место) учащихся в конкурсах, фестивалях, соревнованиях официально заявленных от учреждения (очное участие)*	На учрежденческом уровне	2 балла			
		На городском уровне	3 балла			
		На областном уровне	4 балла			
		На Всероссийском и международном	5 балла			
		Онлайн конкурсы всероссийского и международного уровней	1 балл			
2	Посещаемость (наличие) учащихся. Соответствие списочного состава и количество учащихся в соответствии с АСУ РСО (на основании анализа проверок)	80 % и выше	3 балла			
		70-79 %	2 балла			
		50-69 %	1 балл			
3	Организация и проведение мероприятий учрежденческого уровня	1-3 мероприятия	1 балл			
		свыше 3 мероприятий	2 балла			
4	Организация и проведение мероприятий городского уровня	1-3 мероприятия	2 балл			
		свыше 3 мероприятий	3 балла			
5	Организация мероприятий по проекту «Мир искусств детям»	3-5 мероприятий	1 балл			
		Более 5 мероприятий	2 балла			
6	Организация мероприятий по обеспечению отдыха, оздоровления и занятости учащихся в каникулярное время	Соответствие плану мероприятий	1 балл			
		Профильный отряд, профильная смена	1 балл			
7	Организация и	Учрежденческий	1 балл			

	проведение открытых занятий, мастер-классов, семинаров, выступлений на конференциях в соответствии с планом методической работы	уровень				
		Городской уровень	2 балла			
		Областной уровень	3 балла			
8	Организация дистанционного обучения по направлению деятельности	Номер приказа	2 балла			
9	Публикации (статья в сборнике, статья в журнале, на электронных ресурсах) с предоставлением собственного инновационного опыта работы (к печатным изданиям НЕ относятся материалы размещенные на «Инфоурок», «Портал педагога», «Продленка» и т.д. печатными могут считаться материалы размещенные на сайтах Ресурсных центров, СИПКРО, ЦРО, ЦСО)	Подтверждающие документы	2 балла			
10	Реклама своего объединения в СМИ, наличие личного педагогического блога, группы и страницы в соц. сетях, посвященной объединению.	Обновление информации о жизни объединения и его участников не менее 1 раза в неделю (предоставление ссылки методисту)	2 балла			
11	Участие в профессиональных конкурсах педагогического мастерства (очное участие): • «Сердце отдаю детям» • «Мастер – золотые руки» • Фестиваль «Радуга талантов» • Спартакиада коллективов • Конкурс программ дополнительного	На муниципальном уровне	2 балла			
		На региональном уровне	3 балла			
		На федеральном уровне	4 балла			
		Всероссийский и международный уровень	1 балл			

	образования • Конкурс методической продукции	(онлайн конкурсы)				
12	Разработка УМК для дополнительной общеобразовательной общеразвивающей программы	Новая оформленная разработка электронном виде не позднее 10 числа отчетного периода (июнь, декабрь)	1 балл			
13	Диагностика освоения учащимися дополнительной общеобразовательной общеразвивающей программы	Проводится систематически, наличие документации.	1 балл			
14	Качество организации платных образовательных услуг	1 группа не менее 8 человек (на основании табеля посещаемости занятий)	1 балл			
		Свыше 1 группы за каждые 10 человек	2 балла (максимум 6 баллов)			
15	Работа с документацией (на основании анализа проверок)	Документация ведется правильно, своевременно, Сдается вовремя.	2балла			
16	Участие в экспертных советах, комиссиях, жюри	Предоставлением приказов, протоколов вышестоящих инстанций	2 балла			
17	Работа с родителями.	• Проведение родительских собраний согласно плану работы (с предоставлением протоколов) • Организация и проведение культурно-досуговых и массовых мероприятий совместно с родителями (предоставление сценариев и фотоотчетов)	1 балл			
Итого максимальное количество баллов			70			

**Критерии
оценки результативности и качества труда
педагога-психолога**

I. Качество результатов деятельности					
Параметры деятельности	№ п\п	Критерии качества	Показатели качества	Оценк а	С/ оценка
Результативност ь психологическог о сопровождения образовательного о процесса	1	Востребованность консультационных услуг участниками образовательного процесса, направленных на повышение психологической компетентности	Уменьшилось количество обратившихся по сравнению с предыдущим периодом	1 балл	
			Осталось на том же уровне	2 балла	
			Увеличилось	3 балла	
	2	Взаимодействие педагога-психолога с администрацией и педагогами учреждения	Педагог-психолог работает изолированно, по запросу администрации	1 балл	
			Периодически взаимодействует с педагогами учреждения	2 балла	
			Постоянно взаимодействует с педагогами и администрацией учреждения	3 балла	
			1 бонусный балл дается за взаимодействие с внешними партнерами (психологические центры, ресурсные центры), участие в работе экспертных комиссий, групп, жюри конкурсов, фестивалей на муниципальном, региональном уровнях	1 балл	
	3	Своевременная обеспеченность образовательного процесса психолого-педагогическим информационно-аналитическим материалом	Наличие материала	1 балл	
			Наличие материала и распространение его среди педагогов	2 балла	
			Наличие материала и активное его использование в работе педагогами, педагогом-психологом, администрацией	3 балла	
	4	Своевременная обеспеченность образовательного процесса психолого-педагогическим диагностическим инструментарием	Наличие банка диагностического инструментария	1 балл	
			Наличие банка диагностического инструментария и его систематическое пополнение и обновление	2 балла	
			Активное использование имеющегося	3 балла	

			диагностического инструментария в работе педагогом-психологом, педагогами учреждения		
Результативность психопрофилактического, здоровье сберегающего, коррекционно-развивающего сопровождения образовательного процесса	5	Своевременная обеспеченность образовательного процесса коррекционно-развивающими, психопрофилактическими и здоровьесберегающими программами групповых занятий, тренингов	Наличие модифицированных или разработанных программ	1 балл	
			Востребованность программ педагогами	2 балла	
			Востребованность программ педагогами и использование их в работе с обучающимися	3 балла	
	6	Востребованность услуг коррекционно-развивающего, профилактического и здоровьесберегающего характера участниками образовательного процесса (групповые занятия, тренинги, игры)	Уменьшилось количество услуг по сравнению с предыдущим периодом	1 балл	
			Осталось на том же уровне	2 балла	
			Увеличилось	3 балла	

II. Качество ресурсного обеспечения (условий) образовательной деятельности

Позитивные результаты участия в методической работе	1	Обобщение и распространение собственного педагогического опыта через открытые мероприятия, мастер-классы, выступления на семинарах, круглых столах, конференциях	На уровне учреждения	1 балл	
			На уровне города	2 балла	
			На уровне области и России	3 балла	
			1 бонусный балл за публикацию в печати или размещение материалов в сети Интернет, на сайте учреждения	1 балл	
	2	Участие в организации методической работы	Подготовка и проведение семинаров, мастер-классов, тренингов и т.д.	3 балла	
			Разработка программ, методическое сопровождение разработки, корректировки образовательных программ	2 балла	
			Разработка методических рекомендаций по вопросам психологии	1 балл	
	3	Участие в профессиональных конкурсах, грантах, городских мероприятиях по вопросам профессиональной деятельности	На муниципальном уровне	1 балл	
			На региональном	2 балла	
			На федеральном	3 балла	

	4	Результативность использования информационно-коммуникационных технологий, современных образовательных технологий в профессиональной деятельности	Использование технологий не аргументируется	1 балл	
			Использование технологий обоснованно поверхностно	2 балла	
			Использование технологий обоснованно	3 балла	
Профессиональная компетентность педагога-психолога	5	Ведение психологической документации	Своевременное и качественное ведение психологической документации: планы, отчеты, аналитические справки и др.	2 балла	
			Своевременное и качественное ведение журнала регистрации консультаций	1 балл	
	6	Повышение квалификации: семинары, курсы, профессиональная переподготовка	На уровне учреждения	1 балл	
			На уровне города	2 балла	
			На уровне области и России	3 балла	
	7	Создание безопасных и комфортных условий для работы с участниками образовательного процесса, поддержание благоприятного психологического климата	Соблюдение этического кодекса работы психолога	1 балл	
			Отсутствие замечаний, жалоб со стороны участников образовательного процесса на результат общения с педагогом-психологом	1 балл	
			Владение профессионально важными качествами: тактичность, корректность, объективность, открытость, способность ориентироваться в современных проблемах психологии и др.	1 балл	
	8	Участие в общественной жизни учреждения	Участие в выборных органах самоуправления и рабочих (экспертных) группах.	2 балла	
			Участие в общественных, общих мероприятиях учреждения	1 балл	
			Выполнение эпизодических поручений администрации.	1 балл	
Итого максимальное количество баллов				78	

**Критерии
оценки результативности и качества труда
заместителя директора**

№ п/п	Параметры деятельности	Критерии качества	Показатели качества	Оценк ав баллах	С/ оценк а	Оценка комисси и
I. Качество результатов деятельности						
1	Создание идеальных условий для осуществления учебно- воспитательно го процесса	Обеспечение антитеррористической защищенности объекта	Отсутствие замечаний соответствующих органов	3		
		Наличие условий осуществления образовательного процесса, отвечающего современным требованиям	Соответствие условий осуществления образовательного процесса санитарно- гигиеническим требованиям (СанПиН) в части обеспечения температурного, светового режима, режима подачи питьевой воды и т.д.	3		
			Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	3		
			Прием образовательного учреждения к новому учебному году	до 5 бал. (без особог о мнения)		
		Безопасность участников образовательного процесса	Отсутствие неисполненных предписаний со стороны: Роспотребнадзора, Госпожнадзора, Росэнергонадзора За каждое неисполненное предписание	5 минус 1		
		Обеспечение сохранности и рационального использования учебно-методического и технологического оборудования	Высокая сохранность оборудования, соответствие оборудования учебных кабинетов инвентаризационным описям	3		
2	Сохранение здоровья учащихся	Обеспечение соблюдения требований охраны	Своевременное проведение инструктажей,	3		

		труда во время учебно-воспитательного процесса и внеурочной деятельности	обеспечение безопасного использования оборудования			
3	Профессиональная компетентность и деловые качества заместителей директора	Качественное ведение документации в соответствии с номенклатурой дел установленной для деятельности Центра	Наличие всех документов, оформленных в соответствии с требованиями	3		
		Уровень исполнительской дисциплины	Отсутствие нарушений установленных сроков выполнения распоряжений директора, подачи запрашиваемых материалов, отчетов, выполнения плана работы	3		
		Качественное ведение документации, предоставление запрашиваемой информации, подачи отчетов	Соответствие запрашиваемым формам, полнота содержания, четкость и достоверность подачи информации	до 3 ^x		
		Наличие системы и уровень организации контроля хозяйственной деятельности	Наличие и выполнение плана контроля, наличие анализа результатов и предупредительных мер	3		
			Оперативный контроль с принятием оперативных мер по результатам	3		
			Наличие контроля без аналитического документального оформления, с принятием соответствующих мер	3		
		Предприимчивость, инициативность, оперативность в принятии решений		до 3 ^x		
		Умение брать на себя ответственность за принятые управленческие решения		до 4 ^x		
		Умение				

		целесообразно распределять полномочия и ответственность среди МОП		до 3 ^x		
		Умение планировать, координировать и контролировать работу МОП		до 5 ^x		
Итого максимальное количество баллов					58	

**Критерии
оценки результативности и качества труда
заместителя директора**

<i>Параметры деятельности</i>	<i>№ п\п</i>	<i>Критерии качества</i>	<i>Показатели качества</i>	<i>Оценка</i>	<i>С/оценка</i>	<i>Оценка комиссии</i>
Интенсивность и напряженность работы						
Интенсивность труда	1	Интенсивность труда по количеству мероприятий, социально-значимого и учебно-организационного характера, проводимых в учреждении или организуемых по заказу с участием работников учреждения	3-х и более в квартал	5 баллов		
			1-3 в квартал	3 балла		
Напряженность труда	2	Напряженность по содержанию и количеству отчетных и иных документов		3 балла		
	3	Напряженность по возложению функциональных обязанностей по степени сложности задания.		3 балла		
I. Качество результатов деятельности						
Позитивные результаты в организации образовательного процесса учреждения	4.	Организация проектной деятельности Учреждения	Проекты городские	5 баллов		
			Проекты краткосрочные	3 балла		
			Проекты учрежденческие	1 балл		
	5.	Организация деятельности обучающихся в реализации проектов городского уровня		4 балла		
	6.	Доля достижений участников в мероприятиях различного уровня за отчетный период	От 3 до 6	3 балла		
			Свыше 6	5 баллов		
	7.	Наличие программ для различных возрастных категорий учащихся	От 50 до 100% среднего и старшего возраста	3 балла		
			Баланс по трем группам	2 балла		
			От 50 до 100 % дошкольники и младший школьный возраст	1 балл		
	8.	Наличие программ	до 4 - ОП	2 балла		

		различной направленности	более 4 ОП	3 балла		
	9.	Организация летней занятости	Наличие разработок по проведению мероприятий	1 балл		
			Наличие разделов в программах	3 балла		
			Наличие программ профильных отрядов	5 баллов		
III. Качество ресурсного обеспечения (условий) образовательной деятельности						
	10.	Доля образовательных ресурсов в учреждении	80% - 100%	3 балла		
			70% -80%	2 балла		
			60 % -70%	1 балл		
	11.	Повышение квалификации педагогов, организуемое МАОУ ДПОС РЦ	Свыше 5 человек	2 балла		
			Менее 5 человек	1 балл		
	12.	Организация методической работы	Подготовка методических пособий, разработок, рекомендаций, программ, докладов	1 балл		
			Организация и проведение семинаров, практикумов, открытых занятий по презентации опыта на учрежденческом уровне	2 балла		
			Организация и проведение семинаров, практикумов, открытых занятий, презентаций опыта на муниципальном и выше уровнях	3 балла		
	13.	Организация участия работников учреждения в профессиональных конкурсах, грантах	На любом уровне	3 балла		
Использование внешних ресурсов	14.	Привлечение внебюджетных средств, направляемых на пополнение МТБ учреждения и	От 15 тыс. руб.	2 балла		

		отраженных в бюджетной отчетности				
	15.	Организация платных образовательных и организационных услуг	Разработка и утверждение программ	2 балла		
	16.	Использование Интернет-ресурсов	Ежемесячно	2 балла		
	17.	Организация деятельности по совместном использовании ресурсов Учреждения	С МБУ города	3 балла		
			С учреждениями профессионального образования, с организациями	5 баллов		
Профессиональная компетентность заместителя директора	18.	Качественное ведение документации в соответствии с номенклатурой дел, установленной для деятельности учреждения	Наличие всех документов, оформленных в соответствии с требованиями	3 балла		
	19.	Уровень исполнительской дисциплины	Отсутствие нарушений установленных сроков выполнения работы без замечаний к качеству	3 балла		
			Сроки выполнения задания или плана работы смещены по предварительной договоренности с руководством, с обоснованием причин	1 балл		
	20.	Наличие системы и уровень организации контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса в учреждении	Наличие и выполнение плана контроля, наличие анализа результатов и предпринятых мер	3 балла		
			Плановый контроль с принятием мер по результатам	2 балла		
			Наличие контроля без аналитического документального оформления, с принятием соответствующих мер	1 балл		

	21.	Организация работы с родителями обучающихся учреждения	Наличие и разработка памяток и рекомендаций педагогам для работы с родителями	2 балла		
Итого максимальное количество баллов				69		

**Критерии
оценки результативности и качества труда
заместителя директора**

<i>Параметры деятельности</i>	<i>№п\п</i>	<i>Критерии качества</i>	<i>Показатели качества</i>	<i>Оценка</i>	<i>С/оценка</i>
I. Интенсивность и напряженность работы					
Интенсивность труда	1	Интенсивность труда по количеству работников, находящихся в прямом подчинении	Выше среднего по Учреждению на 25%	1 балл	
			Выше среднего по Учреждению на 40%.	2 балла	
	2	Интенсивность труда по количеству детей, для которых обеспечиваются условия образовательного процесса	Выше среднего по Учреждению на 10 %	1 балл	
			Выше среднего по Учреждению на 20% и более	2-3 балла	
	3	Интенсивность труда по количеству мероприятий, социально-значимого и учебно-организационного характера, проводимых в учреждении или организуемых по заказу с участием работников учреждения	Ежемесячно от 3-х и более	3 балла	
			От 5 и более в квартал	2 балла	
			Ежемесячно 1-2	1балл	
Напряженность труда	4	Напряженность по организации безопасных условий образовательного процесса и труда		1-3 балла	
	5	Напряженность по содержанию и количеству отчетных и иных документов		1-3 балла	
	6	Выполнение работ за рамками основного рабочего времени и ненормируемый рабочий день		1-3 балла	

II. Качество результатов деятельности					
Позитивные результаты в организации образовательного процесса учреждения	7.	Доля обучающихся по программам третьего и последующих лет обучения	30% и выше	3 балла	
			20-29%	2 балла	
			10-19%	1 балл	
	8.	Сохранность контингента (количественный состав)	98% и выше	2 балла	
			От 95 до 98%	1 балл	
	9.	Доля достижений участников в мероприятиях различного уровня за отчетный период	От 3 до 5	1 балл	
			От 6 до 8	2 балла	
			Свыше 9	3 балла	
	10.	Наличие программ для различных возрастных категорий обучающихся	От 50 до 100% среднего и старшего возраста	3 балла	
			Баланс по трем группам	2 балла	
			От 50 до 100 % дошкольники и младший школьный возраст	1 балл	
	11.	Наличие программ различной направленности	3 ОП	1 балл	
			4 - 6 ОП	2 балла	
			7 и более	3 балла	
	12.	Организация летней занятости	Занято более 60% обучающихся в различных формах занятости	1 балл	
			Организация более 5 мероприятий для ЛДП с участием обучающихся учреждения	2 балла	
			Организация профильных отрядов + 40% занятости обучающихся в различных формах организации	3 балла	
III. Качество ресурсного обеспечения (условий) образовательной деятельности					
	13.	Доля основных работников в учреждении	95% - 100%	3 балла	
			85% -94%	2 балла	
			80 % -84%	1 балл	
	14.	Повышение квалификации педагогов по ИОЧ и иное повышение квалификации	100%-90% (каждый педагог повышал квалификацию 1 раз в 3 года)	2 балла	
			89% -80%	1 балл	

		объемом не менее 36 часов			
	15.	Организация учебно-воспитательной работы	Подготовка докладов	1 балл	
			Организация и проведение семинаров, практикумов, открытых занятий по презентации опыта на учрежденческом уровне	2 балла	
			Организация и проведение семинаров, практикумов, открытых занятий, презентаций опыта на муниципальном и выше уровнях	3 балла	
	16.	Организация участия работников учреждения в профессиональных конкурсах, грантах	На любом уровне	3 балла	
Использование внешних ресурсов	17.	Привлечение внебюджетных средств, направляемых на пополнение МТБ учреждения и отраженных в бюджетной отчетности	От 15 тыс. руб.	1-3 балла	
	18.	Организация платных образовательных и организационных услуг	Наличие	2 балла	
	19.	Организация использования Интернет-ресурсов: в Толвики, работа с АСУ РСО	Ежемесячно	1 балл	
	20.	Наличие договоров о сотрудничестве и совместном использовании ресурсов	С МБУ города	1 балл	
			С учреждениями профессионального образования, с организациями	2 балла	
Профессиональная компетентность заместителя	21.	Качественное ведение документации в	Наличие всех документов, оформленных в	3 балла	

директора по УВР		соответствии с номенклатурой дел, установленной для деятельности учреждения	соответствии с требованиями		
	22.	Уровень исполнительской дисциплины	Отсутствие нарушений установленных сроков выполнения работы без замечаний к качеству	3 балла	
			Сроки выполнения задания или плана работы смещены по предварительной договоренности с руководством, с обоснованием причин	1 балл	
	23.	Наличие системы и уровень организации контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса в учреждении	Наличие и выполнение плана контроля, наличие анализа результатов и предпринятых мер	3 балла	
			Оперативный контроль с принятием оперативных мер по результатам	2 балла	
			Наличие контроля без аналитического документального оформления, с принятием соответствующих мер	1 балл	
	24.	Организация работы с родителями обучающихся учреждения	Наличие и выполнение плана работы с родителями	2 балла	
Итого максимальное количество баллов				69	

**Критерии
оценки результатов и качества труда
методиста**

Качество результата методической деятельности						
№ п/п	Параметры деятельности	Критерии качества	Показатели качества	Оценка в баллах	С/ оценка	Оценка комиссии
1.	Позитивные результаты в организации методической работы учреждения	Организация и методическое сопровождение проектной деятельности учащихся и педагогических работников	Проекты городские	3		
			Проекты краткосрочные	2		
			Проекты, разрабатываемые учащимися	2		
		Организация деятельности для реализации городских проектов	Реализация проектов в рамках городских целевых проектов	3		
		Организация и методическое сопровождение инновационной деятельности работников	Позитивные результаты внедрения в образовательный процесс современных образовательных технологий	3		
		Методическое сопровождение: 1. Аттестация педагогов дополнительного образования 2. Выступления, презентации, мастер- классы, семинары 3. Участие в конкурсах педагогического мастерства	Результативность	3		
				3		
				5		
		Обобщение и распространение педагогического опыта в профессиональном сообществе	Организация и проведение научных конференций, семинаров, практикумов, мастер- классов	5		
Методические публикации по обобщению и распространению актуального педагогического опыта (собственный опыт, соавторство, методическое руководство)	Наличие	5				
Качество организации ресурсного обеспечения деятельности учреждения						

2.	Программно-методическое обеспечение	Организация работы по разработке и реализации образовательных программ и УМК	Разработка и реализация общеобразовательных общеразвивающих программ	2		
			Качественное содержание УМК	2		
			Реализация программы «Каникулы»	2		
		Разработка программ развития учреждения, грантов	Реализация программы, получение грантов	5		
3.	Работа с педагогами по охвату учащихся платными образовательными услугами	Привлечение дополнительных финансовых средств на развитие учреждения	Привлечение средств от платных дополнительных образовательных услуг	5		
4.	Профессиональная компетентность и деловые качества методиста	Уровень исполнительской дисциплины	Отсутствие нарушений установленных сроков выполнения распоряжений директора, подачи запрашиваемых материалов, отчетов, выполнения плана работы	5		
		Качественное ведение документации в соответствии с номенклатурой дел установленной для деятельности Учреждения	Качественное ведение	5		
		Качество подготовки материалов к мероприятиям различного уровня, размещение материалов на сайте учреждения, в социальных сетях	Качество подготовки, размещение	5		
		Организация и проведение контрольно-диагностической деятельности	Наличие и выполнение плана контроля, наличие анализа результатов	5		
Итого максимальное количество баллов				70		

**Критерии
оценки результативности и качества труда
главного бухгалтера**

I. Качество результатов деятельности						
№ п/п	Параметры деятельности	Критерии качества	Показатели качества	Оценка в баллах	Само оценка	Оценка комиссии
1	Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств	Сведение о задолженности	Без замечаний	10		
2	Качество предоставления месячной, квартальной и годовой бюджетной отчетности Соблюдение сроков и порядка предоставления отчетности	Предоставление информации	Без замечаний	10		
3	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	Документы проверок	отсутствие замечаний, не более 2-х 3-4 замечания	5 4 3		
4	Обеспечение качественного учета материальных средств и их сохранности	Своевременно, качественно проводить инвентаризацию имущественно - материальных ценностей	Отсутствие недостатков и излишек по результатам инвентаризации товарно-материальных ценностей, контроль за рациональным использованием материальных, финансовых и кадровых ресурсов	5		
5	Соответствие бухгалтерского учёта и отчётности требованиям законодательства			5		
6	Соблюдение требований законодательства при размещении заказов на		Отсутствие претензий, нарушений и предписаний со стороны	5		

	поставки товаров, выполнение работ, оказание услуг для муниципальных нужд		контролирующих органов			
II. Профессиональные и деловые качества						
№ n/n	Параметры деятельности			Оценка в баллах	Само оценка	Оценка комиссии
1	Уровень профессиональных знаний, в том числе знание законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, Самарской области, муниципальных правовых актов городского округа Тольятти, касающихся специфики деятельности Учреждения			3		
2	Предприимчивость, инициативность, оперативность в принятии решений			3		
3	Умение брать на себя ответственность за принятые управленческие решения			3		
4	Умение планировать, координировать и контролировать работу сотрудников финансово- хозяйственной службы			3		
5	Умение целесообразно распределять полномочия и ответственность среди подчиненных			3		
6	Умение мобилизовать финансово-хозяйственную службу на решение поставленных задач			3		
Итого максимальное количество баллов					58	

**Критерии
оценки результативности и качества труда
бухгалтера**

I. Качество результатов деятельности					
№ п/п	Параметры деятельности	Показатели качества	Оценка в баллах	Само оценка	Оценка комисси и
1	Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств	Сведения о кредиторской задолженности	5		
2	Качество предоставления месячной, квартальной и годовой бюджетной отчетности Соблюдение сроков и порядка предоставления отчетности	Без замечаний	5		
3	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	отсутствие замечаний, не более 2-х 3-4 замечания	5 4 3		
4	Соблюдение требований законодательства при размещении заказов на поставки товаров, выполненных работ, оказании услуг для муниципальных нужд в программе АЦК-госзаказ	Отсутствие претензий, нарушений и предписаний со стороны контролирующих органов	5		
5	Соответствие бухгалтерского учёта и отчётности требованиям законодательства	Количество перемещений статей расходов с кода на код (не более одного за год). Соблюдение установленных сроков оплаты платежей по налогам и платежам во внебюджетные фонды. Учет и контроль поступления и расходования бюджетных и внебюджетных средств.	5		
6	Соблюдение требований законодательства при размещении заказов на поставки товаров, выполнение работ, оказание услуг для муниципальных нужд	Отсутствие претензий, нарушений и предписаний со стороны контролирующих органов	5		
II. Профессиональные и деловые качества					
№	Параметры деятельности	Оценка в	Само	Оценка	

<i>n/n</i>		<i>баллах</i>	<i>оценка</i>	<i>комиссии</i>
1	Уровень профессиональных знаний, в том числе знание законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, Самарской области, муниципальных правовых актов городского округа Тольятти, касающихся специфики деятельности Учреждения	3		
2	Предприимчивость, инициативность, оперативность в принятии решений	3		
3	Умение брать на себя ответственность за принятые управленческие решения	3		
4	Умение планировать, координировать и контролировать работу сотрудников финансово-хозяйственной службы	3		
5	Умение целесообразно распределять полномочия и ответственность среди подчиненных	3		
6	Умение мобилизовать финансово-хозяйственную службу на решение поставленных задач	3		
Итого максимальное количество баллов			58	

**Критерии
оценки результативности и качества труда
инспектора по кадрам**

I. Качество результатов деятельности						
№ п/п	Параметры деятельности	Критерии качества	Показатели качества	Оценка в баллах	С/оценка	Оценка комиссии
1.	Качественные результаты труда	Введение трудовых книжек	Своевременное внесение записей, в т.ч. о поощрениях, наградах, аттестации	3		
		Ведение личных дел работников школы	Своевременное заключение трудовых договоров, дополнительных соглашений к трудовым договорам.	3		
			Своевременное внесение изменений в личные дела, записей о повышении квалификации, наградах, аттестации работников школы	3		
		Ведение документации в соответствии с требованиям	Качественное и своевременное ведение книг приказов:			
			- по основной деятельности	2		
			- по личному составу работников	2		
			- по личному составу обучающихся	2		
			- алфавитной книги	2		
			- книг выдачи документов об уровне образования	2		
			- своевременное предоставление информации в Пенсионный фонд и документов для оформления пенсий работникам	3		
	Исполнительская дисциплина.	Наличие нормативной документации, обеспечение	Качественное ведение и своевременное предоставление отчетной документации,	3		

		качественного ведения.	в т.ч. устранение замечаний актов проверок с первого раза.			
2	Позитивные результаты организации деятельности	Отсутствие жалоб на работу специалиста		3		
		Уровень исполнительской дисциплины		3		
		Грамотное ведение дел по номенклатуре		3		
		Квалифицированна я работа с техническим оснащением процесса делопроизводства (компьютер, копировальная техника и др.)		2		
		За своевременное доведение до работников учреждения распоряжений, приказов (ознакомления с ними работников), учет исполнения		2		
Итого максимальное количество баллов				38		

**Критерии
оценки результативности и качества труда
уборщика служебных помещений**

I. Качество результатов деятельности							
№ п/п	Параметры деятельности	Критерии качества	Показатели качества	Оценка в баллах	С/Оценка	Оценка зам. дир.	Оценка комиссии
1	Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	Соблюдение сроков проведения генеральных уборок	*один раз в квартал	1			
		Содержание участка в соответствии с требованиями и нормами	*отсутствие замечаний от педагогов *отсутствие замечаний от проверяющих	1 1			
		Качественная уборка помещений	*оперативность выполнения особых поручений *отсутствие замечаний по выполнению правил внутреннего трудового распорядка *аварийные и чрезвычайные ситуации *при подготовке учреждения к учебному году, *летнему оздоровительному и зимнему периодам	1 1 1 1 1			
		Работы по благоустройству учреждения	*участие в озеленение помещений	1			
		Уровень исполнительской дисциплины	*соблюдение профессиональной и корпоративной этики	1			
Итого максимальное количество баллов				10			

**Критерии
оценки результативности и качества труда
сторожа (вахтера)**

I. Качество результатов деятельности							
№ п/п	Параметры деятельности	Критерии качества	Показатели качества	Оценк а в баллах	С/ оценка	Оценк а зам. дир.	Оцен- ка комис- сии
1	Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	Сохранность имущества учреждения	*отсутствие случаев краж имущества.	1			
		Работы по благоустройству учреждения и территории	*посадка цветов в вазоны, клумбы и уход за растениями	1			
			*своевременное сообщение протечек	1			
			*своевременное отключения лишнего освещения	1			
			*отсутствие замечаний за не соблюдение правил пожарной безопасности	2			
			*отсутствие замечаний по вопросам соблюдения пропускного режима	2			
		Уровень исполнительской дисциплины	*отсутствие замечаний за нарушение трудовой дисциплины	1			
			*соблюдение профессиональной и корпоративной этики	1			
Итого максимальное количество баллов				10			

**Критерии
оценки результативности и качества труда
рабочего по комплексному ремонту и обслуживанию зданий**

I. Качество результатов деятельности							
№ п/п	Параметры деятельности	Критерии качества	Показатели качества	Оценка в баллах	С/оценка	Оценка зам. дир.	Оценка комиссии
1	Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	Качество выполнения работы	*устранение нестандартных ситуаций в системе жизни обеспечения учреждения	2			
		Объем работы	* выполнение работ по заказу учреждения * выполнение эпизодических поручений администрации * участие в мелком ремонте помещений *своевременная уборка эвакуационных выходов, лестниц, пожарных гидрантов	2 2 1 1			
		Высокий уровень производственной и исполнительской дисциплины (рациональное использование рабочего времени)	*отсутствие нарушений установленных сроков выполнения задач *соблюдение профессиональной и корпоративной этики	1 1			
Итого максимальное количество баллов				10			

**Критерии
оценки результативности и качества труда
дворника**

I. Качество результатов деятельности							
№ п/п	Параметры деятельности	Критерии качества	Показатели качества	Оценка в баллах	С/оценка	Оценка зам дир.	Оценка комиссии
1	Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	Содержание рабочего места в соответствии с правилами и нормами	*отсутствие замечаний по качеству уборки территории	1			
		Содержание территории учреждения в соответствии с нормами СанПиН, качественная уборка территории	*уборка территории учреждения (от снега и льда) сверх рабочего времени *в установленное время, обработка песком. *отсутствие случаев травматизма.	3 1 1			
		Качественное выполнение разовых поручений	*оперативность выполнения особых поручений.	1			
		Работы по благоустройству учреждения и территории	*своевременность в покосе газонов, перекопке, обрезке насаждений и побелка бордюров	1			
		Уровень исполнительской дисциплины	*отсутствие нарушений установленных сроков выполнения задач. *соблюдение профессиональной и корпоративной этики	1 1			
Итого максимальное количество баллов				10			

Прошнуровано и процифровано
53 листов

Директор МБОУ ДО «Родник»
С.Г. Циряева

