

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

**Изменения и дополнения к коллективному
договору на 2017-2020 г. г.**

Приняты
на общем собрании работников
«19» февраля 2018 г.
Протокол № 2

От работодателя

Директор

МБОУ ДО «Родник»

 Ширяева С.Г.
«19» февраля 2018 г.

От работников

Председатель профкома

МБОУ ДО «Родник»

Клюева Ю.В.

«19» февраля 2018 г.

22 февраля 18
Консультативное
Заседание
07772071/

Стороны пришли к соглашению внести изменения и дополнения в коллективный договор:

Раздел 2. «Права и обязанности сторон в области трудовых отношений» в п. **«Права профсоюзного комитета»** исключить ссылку на закон РФ «О порядке разрешения коллективных трудовых споров».

Раздел 4. «Рабочее время, время отдыха и учебная нагрузка» п.4.11 изложить в следующей редакции: «Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство). Заключение трудовых договоров о работе по совместительству может выполняться работником, как по месту его основной работы, так и у других работодателей (внешнее совместительство)».

В приложении № 1 «Перечень профессий с вредными условиями труда» слово «вредность» заменить на «условия, отклоняющиеся от нормальных».

В приложении № 2 «Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на бесплатное получение спец. одежды, спец. обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств» слова «обезвреживающих средств» заменить на «обезвреживающих средств»

В приложении № 3 «Положение о командировках МБОУ ДО «Родник» в п. 2 п.п. 2.2 исключить абзац «В случае проезда работника к месту командирования или обратно к месту работы на личном транспорте фактический срок пребывания в месте командирования указывается в служебной записке. Служебную записку работник по возвращении из командировки представляет работодателю одновременно с оправдательными документами, подтверждающими использование личного транспорта (путевой лист, счета, квитанции, кассовые чеки и др.)»

В приложении № 5 «Правила внутреннего трудового распорядка для работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Родник» п. 1.3. раздела 1 изложить в следующей редакции: «С текстом Правил внутреннего трудового распорядка работники знакомятся до подписания трудового договора».

В п. 2.2. раздела 2 о порядке оплаты предварительного медицинского осмотра работника исключить слова «после заключения трудового договора с лицом, его прошедшим».

Дополнить коллективный договор приложениями (прилагаются)

- Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Родник» городского округа Тольятти (приложение № 7) от 19.02.2018 г., протокол № 6 от 19.02.2018 г.

- Положение о регламенте распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Родник» городского округа Тольятти (приложение № 8) от 19.02.2018 г. протокол № 6 от 19.02.2018 г.

Считать утратившим силу:

- Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Родник» городского округа Тольятти (приложение № 7) от 31.08.2016 г., протокол № 11 от 29.08.2016 г.
- Положение о регламенте распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Родник» городского округа Тольятти (приложение № 8) от 31.08.2016 г. протокол № 11 от 29.08.2016 г.

От работодателя

Директор МБОУ ДО «Родник»
«Родник»



Ширяева С.Г.

« 19 » февраля 2018 г.

От работников

Председатель профкома МБОУ ДО

Клюева Ю.В.

« 19 » февраля 2018 г.

ПРИНЯТО

На общем собрании
работников учреждения
МБОУ ДО «Родник»
Протокол № 2 от 19.02.2018

УТВЕРЖДЕНО

Приказом № 20 «8» февраля 2018 г.
директор МБОУ ДО «Родник»
 С.Г. Ширяева
«19» февраля 2018 г.



Мотивированное мнение
первичной профсоюзной организации
в письменной форме учтено
протокол № 6 от 19.02.2018 г.
председатель профсоюзного комитета

 Ю.В. Ключева

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «РОДНИК»
ГОРОДСКОГО ОКРУГА ТОЛЬЯТТИ
(новая редакция)**

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 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;
- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;
- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;
- Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014г. № 1601 «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 2016 год», утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 25.12.2015г., протокол № 12;
- 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 в 2015-2017 годах»;

1.3. Заработная плата работника Учреждения представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, 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 мэрии г.о. Тольятти от 02.03.2015 № 697-п/1 о внесении изменений в постановление мэрии г.о. Тольятти от 26.01.2009г № 137-п/1 «О переходе в 2009 году на новую систему оплаты труда работников муниципальных учреждений различных типов, реализующие дополнительные общеобразовательные программы и программы профессиональной подготовки, и муниципальных образовательных учреждений, обеспечивающих предоставление услуг в сфере образования, отличную от Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений 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 мэрии г. о. Тольятти от 02.03.2015 № 697-п/1 о внесении изменений в постановление мэрии г. о. Тольятти от 26.01.2009г № 137-п/1 «О переходе в 2009 году на новую систему оплаты труда работников муниципальных учреждений различных типов, реализующие дополнительные общеобразовательные программы и программы профессиональной подготовки, и муниципальных образовательных учреждений, обеспечивающих предоставление услуг в сфере образования, отличную от Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений городского округа Тольятти».

1.6. Минимальные должностные оклады 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 минимальных должностных окладов), в том числе надбавок и доплат к окладам работников, порядка и размеров их премирования, относится к компетенции директора.

1.8. Оплата труда работников учреждения производится на основании трудовых договоров.

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.

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

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 бюджета городского округа Тольятти по формуле:

$$\text{ФОТо} = \text{ФОТн} + \text{ФОТр}$$

где ФОТо - общий фонд оплаты труда работников Учреждения;

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

ФОТр - фонд за результативность деятельности Учреждения.

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 в соответствии с нормативом финансирования за счет средств бюджета городского округа Тольятти работников Учреждения состоит из базовой части и стимулирующей части.

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

$$\text{БЧф} = \text{ФОТн} \times \text{Дб},$$

где БЧф - базовая часть фонда оплаты труда работников Учреждения;

ФОТн - 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: $\text{СЧф} = \text{ФОТн} \times \text{Дс}$,

где СЧф - стимулирующая часть фонда оплаты труда работников Учреждения;

ФОТн - 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 по формуле:

$$\text{ЗПпдо} = (\text{ДОпдо} + \text{КВпдо}) : 18 \times \text{N} + \text{СВпдо}$$

где ЗПпдо - заработная плата педагога дополнительного образования;

ДОпдо - оклад педагога дополнительного образования без учета компенсационных и стимулирующих выплат;

КВптдо - доплаты и надбавки компенсационного характера, устанавливаемые трудовым законодательством и настоящим положением;

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

Н - фактическая недельная нагрузка педагога дополнительного образования;

СВптдо – стимулирующие выплаты педагога дополнительного образования.

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

4.1. Минимальный должностной оклад 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. Размер должностного оклада заместителя директора, главного бухгалтера устанавливается на основании приказа директора Учреждения в соответствии с их квалификационной категорией и группой по оплате труда 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 не рабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работающего в выходной или не рабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной день или не рабочий 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. Доля фонда стимулирования работников 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 качество результатов деятельности и качество ресурсного обеспечения (условий) образовательной деятельности;
- 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), а также за конкретную качественно выполненную работу.

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. Снижение размера выплат или их отмена производится приказом директора Учреждения.

8. Порядок установления доплат и надбавок стимулирующего характера за качество результатов деятельности и качество ресурсного обеспечения (условий) образовательной деятельности.

8.1. Распределение доплат и надбавок стимулирующего характера за качество результатов деятельности и качество ресурсного обеспечения (условий) образовательной деятельности производится на основе предложений комиссии, утвержденной приказом директора Учреждения.

8.2. В состав комиссии (далее – комиссия) по распределению доплат и надбавок стимулирующего характера за качество результатов деятельности и качество ресурсного обеспечения (условий) образовательной деятельности входят представители от администрации, представитель от профсоюзного комитета, педагогические работники.

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

8.4. Доплаты и надбавки стимулирующего характера за качество результатов деятельности и качество ресурсного обеспечения (условий) образовательной деятельности 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 самоанализ деятельности (оценочные листы) в соответствии с утвержденными критериями (приложения № 1-14). Отсутствие оценочного листа может служить комиссии отказом для рассмотрения вопроса выплат стимулирующего характера. Оценочные листы работников хранятся в течение периода, на который они были определены в Учреждении приказом директора Учреждения.

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

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

8.8. На основании протокола и предложений комиссии издается приказ директора Учреждения по доплатам и надбавкам стимулирующего характера за качество результатов деятельности и качество ресурсного обеспечения (условий) образовательной деятельности.

8.9. При определении размера доплат и надбавок стимулирующего характера за качество результатов деятельности и качество ресурсного обеспечения (условий) образовательной деятельности каждому критерию устанавливается определенное количество баллов, денежный вес одного балла одинаков для всех работников Учреждения.

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

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

*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.

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 персонафицированный 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.

№ 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	1 000 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	до 2 000 руб. до 5 000 руб. до 7 000 руб.
8	Подготовка и сдача отчетной документации без замечаний: - полугодие - год	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 всероссийском уровне - на международном уровне	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	500 руб. 1 000 руб. 2 000 руб.
14	Организация и проведение мероприятий, направленных на создание положительного имиджа Учреждения	3 000 руб.
15	Обеспечение санитарно-гигиенического режима, пожарной и антитеррористической безопасности	до 3 000 руб.
16	Учет, эффективное использование, сохранность и развитие материальной базы учреждения	до 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.

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

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

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

9.8. Премии выплачиваются на основании приказа директора Учреждения.

9.9. В случае нарушения трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка (в т.ч. опоздание на работу, низкая исполнительская дисциплина, обоснованные жалобы родителей на действия сотрудников Учреждения), совершение хищения, утрата, повреждение и причинение ущерба имуществу или иное причинение ущерба Учреждению виновными действиями работника премии могут быть полностью сняты или уменьшены приказом директора Учреждения.

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.	до 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 № 2 от 19.02.2018

УТВЕРЖДЕНО

Приказом № 20 «8» февраля 2018 г.
директор МБОУ ДО «Родник»
С.Г. Ширяева
«19» февраля 2018 г.



Мотивированное мнение
первичной профсоюзной организации
в письменной форме учтено
протокол № 6 от 19.02.2018 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., в соответствии с постановлением мэрии г.о. Тольятти от 02.03.2015 № 697-п/1 о внесении изменений в постановление мэрии г.о. Тольятти от 26.01.2009г № 137-п/1 «О переходе в 2009 году на новую систему оплаты труда работников муниципальных учреждений различных типов, реализующие дополнительные общеобразовательные программы и программы профессиональной подготовки, и муниципальных образовательных учреждений, обеспечивающих предоставление услуг в сфере образования, отличную от Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений 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. Доля фонда стимулирования работников 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 и надбавки стимулирующего характера за качество результатов деятельности и качество ресурсного обеспечения (условий) образовательной деятельности
- премиальные выплаты за успешное, качественное выполнение планов работ и заданий и интенсивность деятельности;
- материальная помощь сотрудникам.

2.2. Основанием для стимулирующих выплат служат результаты деятельности работника за определенный период (месяц, квартал, полугодие, год), а также за конкретную качественно выполненную работу.

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.

2.4. Предельными размерами стимулирующие выплаты не ограничиваются.

2.5. Стимулирующие выплаты начисляются по результатам основной деятельности работника.

2.6. Выплаты стимулирующего характера могут быть снижены или сняты с работника за нарушение правил внутреннего трудового распорядка. Снижение размера выплат или их отмена производится приказом директора учреждения.

3. Порядок установления доплат и надбавок стимулирующего характера за качество результатов деятельности и качество ресурсного обеспечения (условий) образовательной деятельности

3.1. Распределение доплат и надбавок стимулирующего характера за качество результатов деятельности и качество ресурсного обеспечения (условий) образовательной деятельности производится на основе предложений комиссии, утвержденной приказом директора Учреждения.

3.2. В состав комиссии (далее – комиссия) по распределению доплат и надбавок стимулирующего характера за качество результатов деятельности и качество ресурсного обеспечения (условий) образовательной деятельности входят представители от администрации, представитель от профсоюзного комитета, педагогические работники.

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

3.4. Доплаты и надбавки стимулирующего характера за качество результатов деятельности и качество ресурсного обеспечения (условий) образовательной деятельности 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 самоанализ деятельности (оценочные листы) в соответствии с утвержденными критериями оценки качества результатов деятельности и качества ресурсного обеспечения (условий) образовательной деятельности (приложение № 1). Отсутствие оценочного листа может служить комиссии отказом для рассмотрения вопроса выплат стимулирующего

характера. Оценочные листы работников хранятся в течение периода, на который они были определены в Учреждении приказом директора Учреждения.

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

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

3.8. На основании протокола и предложений комиссии издается приказ директора Учреждения по доплатам и надбавкам стимулирующего характера за качество результатов деятельности и качество ресурсного обеспечения (условий) образовательной деятельности.

3.9. При определении размера доплат и надбавок стимулирующего характера за качество результатов деятельности и качество ресурсного обеспечения (условий) образовательной деятельности каждому критерию устанавливается определенное количество баллов, денежный вес одного балла одинаков для всех работников Учреждения.

3.10. Размер стоимости выплаты конкретному работнику определяется умножением стоимости одного балла на количество баллов, полученных данным работником за соответствующий период. $S_{\text{чр}} = C_{\text{б}} \times N_{\text{б}}$.

*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.

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 персонафицированный 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	 500 руб. 1 000 руб.

	- областного	2 000 руб.
	Оперативное реагирование, устранение аварийных ситуаций в системе жизнеобеспечения Учреждения	1 000 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	до 2 000 руб. до 5 000 руб. до 7 000 руб.
8	Подготовка и сдача отчетной документации без замечаний: - полугодие - год	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 всероссийском уровне - на международном уровне	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	500 руб. 1 000 руб. 2 000 руб.
14	Организация и проведение мероприятий, направленных на создание положительного имиджа Учреждения	3 000 руб.
15	Обеспечение санитарно-гигиенического режима, пожарной и антитеррористической безопасности	до 3 000 руб.
16	Учет, эффективное использование, сохранность и развитие материальной базы учреждения	до 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.

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. В случае нарушения трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка (в т.ч. опоздание на работу, низкая исполнительская дисциплина, обоснованные жалобы родителей на действия сотрудников Учреждения), совершение хищения, утрата, повреждение и причинение ущерба имуществу или иное причинение ущерба Учреждению виновными действиями работника премии могут быть полностью сняты или уменьшены приказом директора Учреждения.

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	Наименование	Размер
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.	до 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 качества результатов деятельности и качества ресурсного обеспечения (условий) образовательной деятельности работников Учреждения.

Критерии оценки качества результатов деятельности педагогов дополнительного образования

I. Качество результатов деятельности					
Параметры деятельности	№ п/п	Критерии качества	Показатели качества	оценка	с/оценка
Позитивные результаты реализации образовательных программ	1	Участие учащихся в конкурсах, фестивалях, соревнованиях, конференциях и т.д. всех уровней, официально заявленных от учреждения*	До 10% от списочного состава учащихся, занимающихся у данного педагога по программе	1 балл	
			От 10% до 25%	2 балла	
			От 25% до 35%	3 балла	
			Свыше 35%	4 балла	
	2	Наличие призовых мест учащихся в конкурсах, фестивалях, соревнованиях, конференциях и т.д.*	На городском уровне	1 балл	
			На областном уровне	2 балла	
			На Всероссийском и международном	3 балла	
			2 бонусных балла дается за превышение количества призовых мест свыше 3 на областном, Всероссийском и международном уровне	2 балла	
			1 бонусный балл дается за участие в конкурсах, фестивалях, соревнованиях, конференциях и т.д. свыше 3 раз за отчетный период, на областном, Всероссийском и международном уровне	1 балл	
	3	Наличие проектной деятельности осуществляется под руководством педагога совместно с учащимися*	Разработка новых проектов, направленных на освоение проектного метода	1 балл	
			Разработка новых исследовательских проектов по вопросам образовательной программы	2 балла	
Позитивные результаты организационно-воспитательной	4	Доля учащихся, занимающихся в объединении 3 и более лет*	25% учащихся, занимающихся в группах 3-го и последующих лет	1 балл	

работы и внеурочной деятельности			обучения		
			От 25% до 50%	2 балла	
			Свыше 50%	3 балла	
	5	Доля учащихся старшего возраста (14 лет и старше)*	25% учащихся от общего числа, занимающихся у педагога по программе	1 балл	
			От 25% до 50%	2 балла	
			Свыше 50%	3 балла	
	6	Участие педагога и объединения в социально-значимой деятельности*	Организация мероприятий по проекту «Мир искусств детям»	1 балл за каждое мероприятие	
			Участие в мероприятиях сетевых городских проектов	1 балл за каждое мероприятие	
			Заказ городских, областных учреждений и организаций	3 балла	
	7	Участие в организации каникулярной занятости, в т. ч. по программе «Лето»*	Участие объединений в проведении 3-х мероприятий для образовательных учреждений	1 балл	
			Организация профильных отрядов	3 балла	
	8	Сохранность контингента учащихся*	100% и выше	3 балла	
			От 98% до 100%	2 балла	
			От 95 до 97%	1 балл	
	9	Активность воспитательной деятельности*	Организация работы с детьми с ОВЗ	2 балла	
			Организация работы с одаренными и талантливыми детьми	3 балла	
II. Качество ресурсного обеспечения (условий) образовательной деятельности					
Позитивные результаты участия в методической работе	1	Подготовка и проведение семинаров, мастер-классов, конференций и т.д.	На уровне учреждения	1 балл за каждое мероприятие	
			На уровне города	2 балла за каждое мероприятие	
			На уровне области и России	3 балла за каждое мероприятие	
	2	Представление собственного педагогического опыта	Проведение открытых уроков и мероприятий	1 балл	
			Разработка методических пособий, разработок	2 балла	
			Публикация в печати: журналы, сборники, альманахи	2 балла	
			Размещение материалов в сети Интернет, на	1 балл	

			сайте учреждения		
	3	Посещение мероприятий по обмену опытом	Не менее трех раз за отчетный период	1 балл	
	4	Участие в профессиональных конкурсах, грантах, городских мероприятиях по вопросам профессиональной деятельности*	На муниципальном уровне	1 балл	
			На региональном	2 балла	
			На федеральном	3 балла	
	5	Ведение и качество организации платных образовательных услуг	1 группа	1 балл	
			2-5 групп	2 балла	
			5 и более	3 балла	
	6	Создание безопасных и комфортных условий для занятий. *	Оформление и содержание кабинетов, содержание и обслуживание техники, инструментов и оборудования за отчетный период	1 балл	
			1 бонусный балл за объем привлеченных материально-технических, финансовых и т.д. средств, направленных на улучшение предоставления образовательных услуг по программе.	1 балл	
Профессиональная компетентность педагога	7	Ведение педагогической документации*	Своевременное и качественное ведение педагогической документации	1 балл	
			Своевременное и качественное ведение журналов учета посещаемости	1 балл	
	8	Работа в жюри*	На уровне учреждения	1 балл	
			На уровне города	2 балла	
			На уровне области и России	3 балла	
Интенсивность и напряженность работы.	9	Участие в общественной жизни учреждения*	Организация и участие в общественных мероприятиях учреждения, участие в выборных органах самоуправления и рабочих (экспертных) группах.	2 балла	
			Выполнение эпизодических поручений администрации.	1 балл	
			1 бонусный балл за выполнение поручений администрации более 3 раз за отчетный период	1 балл	

	10	Интенсивность участия коллективов и объединений в социально-значимой, организационно - массовой и оценочной деятельности на всех уровнях.	Более 3-х раз в месяц	3 балла	
			Ежемесячно	2 балла	
			Более 3-х раз в полугодие	1 балл	
	11	Работа с родителями.	Просветительская работа для родителей по программе: выставки, презентации результатов, совместные мероприятия, открытые уроки, плановые отчетные родительские собрания	1 балл	
ИТОГО максимальное количество баллов				108	

**Критерии
оценки качества результатов деятельности
педагога-психолога**

I. Качество результатов деятельности					
Параметры деятельности	№ п/п	Критерии качества	Показатели качества	Оценка	С/оценка
Результативность психологического сопровождения образовательного 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	Наличие банка диагностического инструментария	1 балл	

		психолого-педагогическим диагностическим инструментарием	Наличие банка диагностического инструментария и его систематическое пополнение и обновление	2 балла	
			Активное использование имеющегося диагностического инструментария в работе педагогом-психологом, педагогами учреждения	3 балла	
Результативность психопрофилакти- ческого, 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	2 балла	

			образовательных программ		
			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	1 балл

			психологии и др. .		
Выполнение работы, выходящей за рамки должностных обязанностей	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 качества результатов деятельности
заместителя директора**

№ п/п	Параметры деятельности	Критерии качества	Показатели качества	Оценка в баллах	С/ оценк а	Оценка комиссии
I. Качество результатов деятельности						
1	Создание идеальных условий для осуществления учебно-воспитательного 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 особого 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-	Высокая сохранность оборудования, соответствие оборудования учебных	3		

		методического и технологического оборудования	кабинетов инвентаризационным описям			
2	Сохранение здоровья учащихся	Обеспечение соблюдения требований охраны труда во время учебно-воспитательного процесса и внеурочной деятельности	Своевременное проведение инструктажей, обеспечение безопасного использования оборудования	3		
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 качества результатов деятельности
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>
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		
II. 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 различной направленности	до 4 - ОП	2 балла		
			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	14.	Привлечение внебюджетных средств,	От 15 тыс. руб.	2 балла		

внешних ресурсов		направляемых на пополнение МТБ учреждения и 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	1 балл		

			соответствующих мер			
	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 качества результатов деятельности
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	7.	Доля обучающихся	30% и выше	3 балла	

результаты в организации образовательного процесса учреждения		по программам третьего и последующих лет обучения	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	100%-90% (каждый педагог повышал квалификацию 1 раз в 3	2 балла	

		иное повышение квалификации объемом не менее 36 часов	года)		
			89% -80%	1 балл	
	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 директора по УВР	21.	Качественное ведение документации в соответствии с номенклатурой дел, установленной для деятельности учреждения	Наличие всех документов, оформленных в соответствии с требованиями	3 балла	
	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 качества результатов деятельности
методиста**

I. Качество результатов деятельности						
№ п/п	Параметры деятельности	Критерии качества	Показатели качества	Оценка в баллах	С/ оценка	Оцен ка коми ссии
1	Позитивные результаты в организации образовательного процесса Учреждения	Организация проектной деятельности обучающихся и педагогических работников Учреждения	Проекты городские	3		
			Проекты краткосрочные	2		
			Проекты разрабатываемые обучающимися	2		
		Организация деятельности для реализации проектов в качестве головных и базовых	Реализация проектов в рамках ГЦПРО: «Создание условий для формирования ключевых компетентностей воспитанников через обновление содержания и технологий дополнительного образования»	3		
		Методическое сопровождение инновационной деятельности работников	Позитивные результаты внедрения в образовательный процесс современных образовательных технологий	3		
		Организация методического сопровождения к аттестации педагогических кадров учреждения	Результативность аттестации педагогических кадров	3		
		Обобщение и распространение педагогического опыта в профессиональном сообществе	Организация и проведение научных конференций, семинаров, практикумов, мастер классов: -учрежденческий уровень;	1		

			-муниципальный уровень;	2		
			-региональный уровень;	3		
			-федеральный и международный уровень.	4		
		Наличие методических публикаций по обобщению и распространению актуального педагогического опыта (собственный опыт, соавторство, методическое руководство)	-учрежденческий уровень;	1		
			-муниципальный уровень;	2		
			-региональный уровень;	3		
			-федеральный и международный уровень.	4		
		Организация методического сопровождения работников Учреждения для участия в конкурсах профессионального мастерства	Результативность участия педагогических кадров	3		

II. Качество ресурсного обеспечения (условий) образовательной деятельности

2	Программно-методическое обеспечение	Организация работы по разработке и реализации образовательных программ и УМК	Разработка и реализация авторских программ	2		
			Качественное содержание УМК	2		
			Реализация программы «Каникулы»	1		
		Организация и проведение опытно-экспериментальной и исследовательской работы	Материалы, подтверждающие деятельность по руководству опытно-экспериментальной работой	3		
3	Использование внешних ресурсов	Привлечение дополнительных финансовых средств на развитие центра	Привлечение средств от платных дополнительных образовательных услуг	2		

4	Профессиональн ая компетентность и деловые качества методиста	Уровень исполнительской дисциплины	Отсутствие нарушений установленных сроков выполнения распоряжений директора, подачи запрашиваемых материалов, отчетов, выполнения плана работы	до 3		
		Качественное ведение документации в соответствии с номенклатурой дел установленной для деятельности Учреждения		до 3		
		Качество подготовки материалов к мероприятиям различного уровня, размещение материалов на сайте учреждения	Выступления, документы для сайта Учреждения	до 3		
		Организация и проведение контрольно- диагностической деятельности	Наличие и выполнение плана контроля, наличие анализа результатов и предупредительных мер	до 3		
Итого максимальное количество баллов					58	

**Критерии
оценки качества результатов деятельности
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 поставки товаров, выполнение работ, оказание услуг для муниципальных нужд		Отсутствие претензий, нарушений и предписаний со стороны контролирующих органов	5		

II. Профессиональные и деловые качества

<i>№ п/п</i>	<i>Параметры деятельности</i>	<i>Оценка в баллах</i>	<i>Само оценка</i>	<i>Оценка 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 качества результатов деятельности
бухгалтера**

I. Качество результатов деятельности					
№ п/п	Параметры деятельности	Показатели качества	Оценка в баллах	Само оценка	Оценка комиссии
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	Отсутствие претензий, нарушений и предписаний со стороны контролирующих органов	5		

	нужд				
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 качества результатов деятельности
инспектора по кадрам**

I. Качество результатов деятельности						
№ п/п	Параметры деятельности	Критерии качества	Показатели качества	Оценка в баллах	С/ оценка	Оценк а комис сии
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 требованиями	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 качественного ведения.	Качественное ведение и своевременное предоставление отчетной документации, в т.ч. устранение замечаний актов проверок с первого раза.	3		
2	Позитивные результаты организации деятельности	Отсутствие жалоб на работу специалиста		3		
		Уровень исполнительской дисциплины		3		
		Грамотное ведение дел по номенклатуре		3		
		Квалифицированная 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 качества результатов деятельности
уборщика служебных помещений**

I. Качество результатов деятельности							
№ п/п	Параметры деятельности	Критерии качества	Показатели качества	Оце нка в балл ах	С/ Оце нка	Оцен ка зам. дир.	Оценка комисс ии
1	Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	Соблюдение сроков проведения генеральных уборок	*один раз в квартал	1			
		Содержание участка в соответствии с требующими 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			
		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 качества результатов деятельности
сторожа (вахтера)**

I. Качество результатов деятельности							
№ п/ п	Параметры деятельности	Критерии качества	Показатели качества	Оце нка в балл ах	С/ оценк а	Оценка зам. дир.	Оценка комиссии
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 качества результатов деятельности
рабочего по комплексному ремонту и обслуживанию зданий**

I. Качество результатов деятельности							
№ п/ п	Параметры деятельности	Критерии качества	Показатели качества	Оценка в баллах	С/ оцен ка	Оценка зам. дир.	Оценка коммис сии
1	Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	Качество выполнения работы	*устранение не стандартных 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			
		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 качества результатов деятельности
дворника**

I. Качество результатов деятельности							
№ п/ п	Параметры деятельности	Критерии качества	Показатели качества	Оценка в баллах	С/ оцен ка	Оценка зам дир по АХР	Оценка коммис сии
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 пронумеровано

53 листов

Директор МБОУ ДО «Родник»

С.Г. Ширяева
С.Г. Ширяева

