

Принято на собрании трудового
коллектива МБУДО «ПЦДОД «ШТР»
«24» августа 2022г.

Протокол № 2

УТВЕРЖДАЮ:

И.о. директора МБУДО «ПЦДОД «ШТР»

Л.В. Каменева



Приказ от 24.08.2022г. № 265-01-07-34

ПОЛОЖЕНИЕ

**Об оплате труда, выплатах компенсационного, стимулирующего и
социального характера сотрудникам**

**Муниципального бюджетного учреждения «Полазненский центр
дополнительного образования детей «Школа технического резерва»**

2022 год

1. Общие сведения

1.1 Настоящее Положение «Об оплате труда, выплатах компенсационного, стимулирующего и социального характера сотрудникам МБУДО «ПЦДОД «ШТР» (далее по тексту – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 06 октября 2003 г. № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Постановлением Правительства Российской Федерации от 14 сентября 2015 г. № 973 «О совершенствовании статистического учета в связи с включением в официальную статистическую информацию показателя среднемесячной начисленной заработной платы наемных работников в организациях, у индивидуальных предпринимателей и физических лиц (среднемесячного дохода от трудовой деятельности)», Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2022 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 23 декабря 2021 г. (протокол № 11), постановлением Госстандарта Российской Федерации от 26 декабря 1994 г. № 367 «О принятии и введении в действие Общероссийского классификатора профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов ОК 016-94» (вместе с «ОК 016-94. Общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов»), постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 21 августа 1998 г. № 37 «Об утверждении Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих», приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06 августа 2007 г. № 525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам», от 29 декабря 2007 г. № 818 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях», от 29 декабря 2007 г. № 822 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях», от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих», от 05 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», от 05 мая 2008 г. № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных

групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования».

1.2 Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда, установление выплат компенсационного и стимулирующего характера работников МБУДО «ПЦДОД «ШТР» (далее – Учреждение).

1.3 Обязательными для применения являются следующие нормы и условия оплаты труда, установленные Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации:

а) включение в трудовой договор с работником (дополнительное соглашение к трудовому договору) условий оплаты труда, в том числе фиксированного размера, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленных ему за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы) в зависимости от сложности выполняемых работ, а также размеров и условий выплат стимулирующего и компенсационного характера;

б) системы нормирования труда, определяемые работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и (или) устанавливаемые коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы, утверждаемые в порядке, установленном законодательством Российской Федерации).

1.4 Настоящее Положение распространяется на всех лиц, ведущих в организации трудовую деятельность на основании трудовых договоров (далее – сотрудники)

1.5 Настоящее Положение распространяется на сотрудников, ведущих трудовую деятельность как по основному месту работы, так и работающих по внешнему или внутреннему совместительству.

1.6 Премирование производится при наличии экономии ФОТ в пределах утвержденного фонда оплаты труда, исходя из результатов деятельности работника за фактически отработанное время;

1.7 При наличии экономии средств субсидии, предоставляемой Учреждению из бюджета Добрянского городского округа на исполнение муниципального задания, руководитель Учреждения имеет право направить данные средства в Фонд оплаты труда на выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения.

1.8 Выплаты стимулирующего характера из фонда экономии максимальными размерами не ограничиваются.

1.9 Размеры выплат компенсационного характера за месяц устанавливаются как в % отношении к должностному окладу так в суммовом выражении и начисляются согласно табелю за фактически отработанное

время. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются как в % отношении к окладу, так и в суммах.

1.10 Размеры стимулирующих выплат по итогам работы за квартал, полугодие, год могут устанавливаться как в % отношении к должностному окладу, так и в суммах независимо от отработанного времени.

1.11 Доплата до уровня месячной платы работников муниципальных учреждений, не ниже величины прожиточного минимума для трудоспособного населения Пермского края, «Об установлении величины прожиточного минимума», при условии, что указанными работниками полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

1.12 Доплаты, премии, материальная помощь директору выплачиваются на основании Положения о стимулировании руководителей образовательных учреждений и приказов начальника управления образования администрации Добрянского городского округа

1.13 Настоящее Положение принимается трудовым коллективом МБУДО «ПЦДОД «ШТР», утверждается руководителем.

2. Оплата труда работников учреждений

2.1. Оплата труда работников учреждений включает:

- тарифные ставки, оклады (должностные оклады);
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

2.2. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с действующим законодательством.

2.3. Оплата труда работника учреждения, занятого по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

2.4. Заработная плата работников (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), устанавливаемая в соответствии с Положением, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), установленной на день введения систем оплаты труда, при условии сохранения должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации и в том же объеме.

2.5. Заработная плата педагогического персонала учреждения рассчитывается по формуле:

$ЗП_{пр} = \text{Оклад} \times (1 + K_c + K_a + K_{\text{стаж}} + K) + K_k + K_{\text{стим}}$, где

ЗП_{пр} – заработная плата работника;

Оклад – оклад (должностной оклад) работника, определяется руководителем учреждения на основе схемы ставок, окладов (должностных окладов) работников согласно приложению 1 к настоящему Положения.

K_c – коэффициент за специфику работы;

K_a – коэффициент, учитывающий квалификацию педагогического персонала;

K_{стаж} – коэффициент, учитывающий стаж педагогической работы;

K – выплаты за ученую степень, почетное звание, орден;

K_k – выплаты компенсационного характера;

K_{стим} – выплаты стимулирующего характера.

2.5.1. Коэффициент за специфику работы устанавливается в следующих размерах:

Таблица 1

Основания для повышения должностного оклада	Категория выплат	Категории работников	% повышения должностных окладов
Учреждения дополнительного образования, имеющие группы для детей с ограниченными возможностями здоровья	увеличение должностного оклада	Конкретный перечень работников, которым могут повышаться должностные оклады на 15-20%, и конкретный размер этого повышения определяются руководителем учреждения по согласованию с профсоюзным органом, органом самоуправления образовательного учреждения в зависимости от степени и продолжительности общения с обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья.	15-20

2.5.2. Выплаты за квалификацию педагогического персонала устанавливается в следующих размерах:

Таблица 2

Основания	Размер выплат к должностному окладу, %
Первая квалификационная категория	20
Высшая квалификационная категория	30

2.5.3. Выплаты за стаж педагогической работы устанавливается в следующих размерах:

Таблица 3

Стаж работы	Размер ежемесячной выплаты за выслугу лет к окладу (должностному окладу), %
до 3 лет	20
от 3 до 8 лет	23
от 8 до 14 лет	25
от 14 до 20 лет	27
свыше 20 лет	30

2.5.4. Выплаты за ученую степень, почетное звание, орден устанавливается в следующих размерах:

Таблица 4

Основания	Размер выплат к должностному окладу, %
Ученая степень доктора наук (по профилю преподаваемых предметов)	20
Ученая степень кандидата наук (по профилю преподаваемых предметов)	10
Почетное звание СССР или РФ «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель», «Народный учитель»	10
Орден СССР или Российской Федерации	10

2.5.5. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы устанавливается в соответствии с правовым актом федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по выработке и реализации государственной политики, и нормативно-правовому

регулированию в сфере общего и дополнительного образования.

Наполняемость групп и режим занятий устанавливается в соответствии с порядком организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным общеобразовательным программам, утвержденным Приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 09 ноября 2018г. № 196 и санитарно-эпидемиологическими требованиями к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи.

Отнесение должностей к педагогическим работникам учреждений осуществляется в соответствии с номенклатурой должностей педагогических организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 08 августа 2013 г. № 678.

2.6. Заработная плата работников учреждения из числа учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала рассчитывается по формуле:

$$ЗП_{увп, моп} = \text{Оклад} + K_k + K_{\text{стим}}, \text{ где}$$

ЗП_{увп} - заработная плата работника учреждения из числа учебно-вспомогательного или младшего обслуживающего персонала;

Оклад - определяется руководителем учреждения на основе схемы ставок, окладов (должностных окладов) работников согласно приложению 1 к настоящему Положению;

K_k - выплаты компенсационного характера, предусмотренные законодательством;

K_{стим} - выплаты стимулирующего характера.

2.7. Выплаты компенсационного характера

Работникам учреждения при наличии оснований, предусмотренных законодательством, устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

2.7.1. выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, (далее - выплаты за вредность) составляет 4 % тарифной ставки, оклада (должностного оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Выплаты за вредность устанавливаются в зависимости от класса (подкласса) условий труда на рабочих местах, выявленного по результатам специальной оценки условий труда.

Если по результатам специальной оценки условий труда условия труда на рабочем месте признаны оптимальными или допустимыми, то повышение оплаты труда не производится.

Конкретные размеры повышения оплаты труда работникам учреждения устанавливаются работодателем в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации в порядке, установленном локальным актом учреждения.

2.7.2. выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

Выплаты осуществляются в виде районного коэффициента в порядке и размерах, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.7.3. выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), в соответствии со статьями 150, 151, 152, 153, 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работникам учреждения при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (далее - совмещение), по соглашению сторон трудового договора устанавливается соответствующая доплата, размер доплаты устанавливается в рублях или в процентном отношении к тарифной ставке, окладу (должностному окладу) по занимаемой должности.

2.8. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации.

2.9. Размеры выплат компенсационного характера устанавливаются по соглашению сторон в трудовом договоре не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.10. Выплаты компенсационного характера устанавливаются нормативным актом учреждения, в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими

нормы трудового права, и настоящим Положением.

2.11. Руководителю учреждения выплаты компенсационного характера, предусмотренные настоящим разделом, устанавливаются Учредителем в трудовом договоре в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и настоящим Положением.

3. Определение условий оплаты труда руководителя учреждения, заместителя руководителя учреждения

3.1 Оплата труда руководителей учреждений и их заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.2 Заработная плата руководителя, заместителя руководителя учреждения рассчитывается по формуле:

$$\text{ЗПрук} = \text{Оклад} + \text{Kk} + \text{Кстим}, \text{ где}$$

ЗПрук – заработная плата руководителя, заместителя руководителя учреждения;

Оклад – должностной оклад;

Kk – выплаты компенсационного характера.

Кстим – выплаты стимулирующего характера.

3.3 Должностной оклад руководителя, заместителей руководителя учреждения устанавливается в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности.

3.4 Руководителю учреждения с учетом условий его труда правовыми актами Учредителя устанавливаются выплаты стимулирующего и компенсационного характера, иные выплаты, предусмотренные настоящим Положением.

Виды, размеры, порядок и условия назначения выплат стимулирующего и компенсационного характера, иных выплат руководителю Учреждения определяются правовыми актами Учредителя.

3.5 Заместителям руководителя учреждения с учетом условий их труда руководителем учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего и компенсационного характера, иные выплаты, предусмотренные настоящим Положением.

Виды, размеры, порядок и условия назначения выплат стимулирующего и компенсационного характера, иных выплат заместителям руководителя учреждения устанавливаются коллективным договором и локальными актами учреждения в соответствии с действующим законодательством и настоящим Положением.

3.6 Выполнение педагогической работы руководящими и другими

работниками учреждения оплачивается дополнительно в порядке, установленном для педагогических работников. Выполнение педагогической работы допускается в основное рабочее время с согласия учредителя (руководителя учреждения) в объеме не более 10 часов в неделю.

3.7 Заработная плата руководителя учреждения выплачивается в пределах установленного фонда оплаты труда по данной должности.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей) устанавливается учредителем в кратности до 4.

Приложение 1

к положению об оплате труда, выплатах
компенсационного, стимулирующего и
социального характера сотрудникам
МБУДО «ПЦДОД «ШТР»

СХЕМА

тарифных ставок, окладов (должностных окладов)

работников учреждений

1. Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»

№ п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях)
1	2	3	4
1.1	1-й квалификационный уровень	делопроизводитель;	7800

2. Профессиональная квалификационная группа
«Должности педагогических работников»

№ п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях)
1	2	3	4
2.1	2-й квалификационный уровень	педагог дополнительного образования; педагог-организатор;	10010
2.2	3-й квалификационный уровень	методист;	10765

3. Должности, не включенные в профессиональные квалификационные группы

№ п/п	Наименование должности	Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях)
1	2	3
3.1	специалист по закупкам	9850

4. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих»

Профессиональные квалификационные группы	Квалификационные уровни	Наименование профессий	Размеры тарифных ставок, окладов (в рублях)
Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня	Первый квалификационный уровень	гардеробщик; дворник; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений; уборщик территорий; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	7696

5. Должностной оклад руководителя, заместителя руководителя

№ п/п		Наименование должности	Размеры тарифных ставок, окладов (в рублях)
5.1		Директор учреждения	38824
5.2		Заместитель директора	27177

Приложение 2

к положению об оплате труда, выплатах компенсационного, стимулирующего и социального характера сотрудникам
МБУДО «ПЦДОД «ШТР»

Критерии премиальных выплат за высокое качество труда педагогических работников по итогам работы за месяц.

№	Критерий	Коэффициент
1	Сохранность контингента в течение учебного года на уровне 90%-100%	До 20% от оклада
2	Качественное и своевременное составление и оформление документации, предусмотренной должностными обязанностями и прочими ЛНА	До 20% от оклада
3	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, обучающихся, работников учреждения	До 20% от оклада
4	Обеспечение высокой посещаемости детьми объединения на уровне:	90%-100% – 20% от оклада 80%-89% – 15% от оклада 70%-79% – 10% от оклада 60%-69% – 5% от оклада
5	Успешное применение современных информационных технологий	До 20% от оклада

Критерии стимулирования за интенсивность и высокое качество труда:

1. Педагогических работников

№	Наименование показателя	Доплата по каждому показателю критериев
1	Наличие достижений обучающихся в олимпиадах, конкурсах, смотрах, соревнованиях, культурно-массовых мероприятиях на международном и всероссийском уровне (по всем направлениям деятельности)	Мероприятия, включенные в перечни Всероссийских и международных мероприятий Победитель, призер – до 6000 руб. Участие - до 3000 руб. Иные мероприятия: Победитель, призер – до 3000 руб. Участие - до 1000 руб.
2	Наличие достижений обучающихся в олимпиадах, конкурсах, смотрах, соревнованиях, культурно-массовых мероприятиях на региональном и муниципальном уровнях (по всем направлениям деятельности)	Мероприятия, включенные в региональные перечни Победитель, призер - до 4000 руб. Участие - до 2000 руб.; Иные мероприятия Победитель, призер - до 3000 руб. Участие - до 1000 руб.
3	Наличие достижений обучающихся в олимпиадах, конкурсах, смотрах, соревнованиях, культурно-массовых мероприятиях на институциональном уровне (по всем направлениям деятельности)	Победитель, призер - до 3000 руб. Участие - до 1000 руб.;
4	Трансляция положительного опыта (выступления, публикации, открытых уроков, мастер-классов и др), в том числе в рамках мероприятий, повышающих имидж учреждения	Муниципальный уровень – до 3000 руб. Краевой уровень – до 5000 руб. Всероссийский уровень – до 7000 руб.

5	Работа в методических, творческих, спортивных объединениях, рабочих группах с социальными партнерами	Муниципальный уровень – до 3000 руб. Краевой уровень – до 6000 руб. Всероссийский уровень – до 8000 руб.
6	Разработка методических материалов воспитательной направленности, учебно-методической документации, контрольно-оценочных средств, методических рекомендаций	до 10000 руб.
7	Экспертная деятельность (участие в оргкомитетах, в составе жюри, рецензирование)	Муниципальный уровень – до 3000 руб. Краевой уровень – до 6000 руб. Всероссийский уровень – до 8000 руб.
8	Организация и проведение мероприятий с обучающимися, а также мероприятий направленных на расширение социокультурных связей учреждения, сохранение и укрепление здоровья и развития детей	до 20000 руб.
9	Подготовка публикаций и размещение на сайте и социальной сети организации и методических изданиях	до 5000 руб.
10	Заведование кабинетом (Санитарно-гигиеническое, техническое состояние оборудования, помещений)	до 8000 руб.
11	Реализация образовательной программы инновационного характера	до 8000 руб.
12	Эффективное взаимодействие с родителями	до 4000 руб.
13	Премияльная выплата к «Дню Учителя»	до 4000 руб.

2. Методиста

№	Наименование показателя	Доплата по каждому показателю критериев
1	Трансляция положительного опыта (выступления, публикации), в том числе в рамках мероприятий, повышающих имидж учреждения	Муниципальный уровень – до 1500 руб. Краевой уровень – до 2500 руб. Всероссийский уровень – до 3500 руб.
2	Работа в методических, творческих объединениях, рабочих группах с социальными партнерами	Муниципальный уровень – до 2000 руб. Краевой уровень – до 3000 руб. Всероссийский уровень – до 4000 руб.
3	Разработка методических материалов, учебно-методической документации, контрольно-оценочных средств, методических рекомендаций	до 3000 руб.
4	Экспертная деятельность (участие в оргкомитетах, в составе комиссий, советов, жюри, рецензирование)	Муниципальный уровень – до 2000 руб. Краевой уровень – до 3000 руб. Всероссийский уровень – до 4000 руб.
5	Сопровождение педагогических работников при подготовке к аттестации	до 2000 руб.
6	Участие в подготовке и сопровождение педагогов в выступлениях на конкурсах, конференциях, смотрах, фестивалях и др.	Муниципальный уровень – до 2000 руб. Краевой уровень – до 3000 руб.
7	Размещение материалов о профессиональной деятельности на сайте учреждения, в СМИ, периодических изданиях и др.	до 2000 руб.
8	Участие в конкурсах профессионального мастерства	Муниципальный уровень – до 2000 руб. Краевой уровень – до 3000 руб. Всероссийский уровень – до 4000 руб.

3. Заместителя директора по учебно-воспитательной работе

Критерии	Показатели критериев	Доплата по каждому показателю критериев
1. Выполнение государственного задания		
Выполнение показателей Муниципального задания по показателю «Объём»	Выполнение количественных показателей по очной форме обучения	до 2000 руб.
	Количество организованных мероприятий	до 2000 руб.
Выполнение показателей Муниципального задания, характеризующих качество государственной услуги		до 2000 руб.
2. Качество образования		
Результативность образовательного процесса	Положительная динамика уровня развития обучающихся (на основании диагностики по образовательным программам ДО)	до 2000 руб.
Освоение обучающимися образовательной программы		до 2000 руб.
3. Методическая работа и работа с кадрами		
Уровень квалификации педагогов (основные сотрудники)	Доля педагогических работников, имеющих первую, высшую квалификационные категории педагогических работников	до 2000 руб. - 20% с категорией,
4. Создание позитивного образа учреждения, системы дополнительного образования Пермского края		
Экспертная деятельность	Работа в составе краевых комиссий, в качестве эксперта, члена жюри и т.д	до 3000 руб.
Представление деятельности учреждения	Участие в конференциях, форумах и других мероприятиях различного уровня, повышающих имидж учреждения и ПК	до 3000 руб.
	Наличие публикаций о деятельности Центра	до 3000 руб.

5. Информационная открытость		
Информационная открытость	Полнота и своевременность обновления информации на сайте	до 2000 руб.
6. Качество управленческой деятельности и исполнительская дисциплина		
Исполнительская дисциплина	Оценка исполнительской дисциплины заместителя руководителя	до 3000 руб.

4. Заместителя директора по административно-хозяйственной части

№	Наименование критерия	Показатели критериев	Доплата по каждому показателю критериев
1	Качественное оформления документов	Оценивается своевременность и полнота оформления инструкций, положений, отчётов, планов и прочей документации, регламентирующей хозяйственную деятельность учреждения	до 4000 руб.
2	Обеспечение безопасности на объектах Работодателя	Оценивается отсутствие нарушений требований СанПиН, охране труда, электробезопасности и антитеррористической защищённости, своевременность проведения инструктажей, медицинских осмотров, обучения персонала по вопросам безопасности и охраны труда	до 4000 руб.
3	Обеспечение функционирования хозяйственной службы	Оценивается качество управления младшим обслуживающим персоналом и контроль исполнения договорных обязательств подрядными организациями (в части обеспечения безопасности и хозяйственной деятельности учреждения)	до 4000 руб.

4	Организация ресурсосберегающих мероприятий и рационального использования материалов и средств	Оценивается состояние инженерных систем на отсутствие утечек воды, теплоносителя, соблюдение режима экономии электричества, динамика в затратах на энергоресурсы, наличие и выполнение плана мероприятий по энергосбережению, рациональное использование финансовых средств и материальных запасов	до 4000 руб.
5	Приведение в нормативное состояние имущественного комплекса, в том числе к учебному году	Качество (достоверность, полнота) и сроки представления информации для приведения в нормативное состояние имущественного комплекса, привлечение средств. Проведение ремонтных работ в полном объеме, в установленные сроки.	до 4000 руб.
6	Обеспечение своевременного заключения договоров, контроль исполнения договоров	Своевременность предоставления документов для контрактации, оплаты, движения материальных запасов	до 4000 руб.
7	Взаимодействие с Муниципальным казенным учреждением "Единый центр учета и отчетности"	Своевременность обмена документооборота	до 4000 руб.

5. Делопроизводителя

№	Наименование критерия	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1	Исполнительская дисциплина	Качество (достоверность, полнота) и сроки предоставления отчётности, выполнения приказов (поручений, протоколов), предоставления запрашиваемой информации	20 % Оклада
2	Соблюдение законодательных и нормативно-методических требований, регламентирующих правила оформления и составления документов делопроизводства.	Отсутствие замечаний, актов, предписаний	10 % Оклада
3	Информационные технологии	Использование в работе специализированных компьютерных программ	10 % Оклада
4	Качество работы с первичными документами	Обеспечение приема и контроля первичной документации, сохранность и оформление для сдачи их в архив в установленном порядке	10 % Оклада
5	Информационная доступность	Полнота и своевременность обновления информации на сайте и в социальных сетях	10 % Оклада
6	Взаимодействие с Муниципальным казенным учреждением "Единый центр учета и отчетности"	Своевременность обмена документооборота	40% Оклада

6. Младшего обслуживающего персонала

№	Наименование критерия	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1	За качественное выполнение срочных неотложных поручений руководства	Оценивается качество и быстрота исполнения поручений руководителя	20 % Оклада
2	Отсутствие замечаний при проверках контролирующих органов и по своим участкам работы.	Оценивается наличие/отсутствие актов и предписаний проверяющих организаций	20 % Оклада
3	Отсутствие жалоб, нареканий со стороны обучающихся и их родителей, работников. Поддержание комфортной психологической атмосферы.	Оценивается наличие/отсутствие жалоб	20 % Оклада
4	Санитарно-гигиеническое, техническое состояние оборудования, помещений и территории	Оценивается наличие/отсутствие обоснования претензий, актов и предписаний проверяющих организаций	20 % Оклада
5	Отсутствие замечаний по хранению и рациональному использованию моющих и дезинфицирующих средств, инструментов, оборудования, запасных частей и материалов	Отсутствие (наличие) замечаний	20 % Оклада

7. Специалиста по закупкам

№	Наименование критерия	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1	Исполнительская дисциплина	Качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов, выполнение поручений и др.	20 % Оклада
2	Заключение краткосрочных и долгосрочных контрактов	Оценивается своевременное и оперативное заключение краткосрочных и долгосрочных контрактов в соответствии с действующим законодательством	20 % Оклада
3	План закупок и план-график	Оценивается своевременное и качественное составление плана закупок и плана-графика закупок	20 % Оклада
4	Подготовка отчетной (статистической) документации работодателя по вопросам закупок	Документация подготовлена в полном объеме в установленные сроки	20 % Оклада
5	Качество и эффективность закупочной деятельности	Отсутствие замечаний надзорных органов по выполнению требований законодательства Российской Федерации в сфере закупок. Отсутствие нареканий, замечаний со стороны администрации. Контроль за рациональным использованием рабочего времени. Эффективность осуществления закупок для обеспечения государственных и муниципальных нужд. Этика делового общения и правила ведения переговоров в части применения к закупкам.	20 % Оклада

