

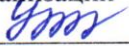


Муниципальное учреждение дополнительного образования
«Центр дополнительного образования детей «Олимп»
(МУДО «ЦДОД «Олимп»)
«Олимп» челядьлы содтöд тöдöмлун сетан шöрин» содтöд тöдöмлун
сетан муниципальной учреждение
(«Олимп» ЧСТСШ» СТСМУ)

ПРИНЯТО:

Общим собранием работников
МУДО «ЦДОД «Олимп»
Протокол № 2
от «30» апреля 2025 г.

СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной профсоюзной
организации

И.Ю. Усманова
«30» апреля 2025 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Директор МУДО «ЦДОД «Олимп»



А.Ф. Соболев

«30» апреля 2025 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников
муниципального учреждения дополнительного образования
«Центр дополнительного образования детей «Олимп»
(МУДО «ЦДОД «Олимп»)

I. Общие положения

Настоящее «Положение об оплате труда работников муниципального учреждения дополнительного образования «Центр дополнительного образования детей «Олимп» (МУДО «ЦДОД «Олимп») (далее по тексту - Положение) разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
 - ст. 2 Федерального закона от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
 - Постановлением администрации МО ГО «Сыктывкар» от 28.06.2018 г. № 6/1639 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций и организаций, осуществляющих обучение, функции и полномочия учредителя, которых осуществляют управление образования и управление дошкольного образования Администрации МО ГО «Сыктывкар» (с учетом изменений) (далее по тексту - Постановление об оплате труда);
 - Постановлением администрации МО ГО «Сыктывкар» от 17 августа 2018 г. № 8/2114 «О внесении изменений в постановление администрации МО ГО «Сыктывкар» от 28.06.2018 № 6/1639»;
 - Постановлением администрации МО ГО «Сыктывкар» от 17 января 2019 г. № 1/112 «О внесении изменений в постановление администрации МО ГО «Сыктывкар» от 28.06.2018 № 6/1639»;
 - Постановлением администрации МО ГО «Сыктывкар» от 02 октября 2019 г. № 10/2977 «О внесении изменений в постановление администрации МО ГО «Сыктывкар» от 28.06.2018 № 6/1639»;
 - Постановлением администрации МО ГО «Сыктывкар» от 24 декабря 2019 г. № 12/3837 «О внесении изменений в постановление администрации МО ГО «Сыктывкар» от 28.06.2018 № 6/1639»;
 - Постановлением администрации МО ГО «Сыктывкар» от 14 мая 2021 г. № 5/1332 «О внесении изменений в постановление администрации МО ГО «Сыктывкар» от 28.06.2018 № 6/1639»;
 - Постановлением администрации МО ГО «Сыктывкар» от 21 декабря 2021 г. № 12/4194 «О внесении изменений в постановление администрации МО ГО «Сыктывкар» от 28.06.2018 № 6/1639»;
 - Постановлением администрации МО ГО «Сыктывкар» от 14 января 2022 г. № 1/65 «О внесении изменений в постановление администрации МО ГО «Сыктывкар» от 28.06.2018 № 6/1639»;
 - Постановлением администрации МО ГО «Сыктывкар» от 28 июля 2022 г. № 7/2254 «О внесении изменений в постановление администрации МО ГО «Сыктывкар» от 28.06.2018 № 6/1639»;
 - Постановлением администрации МО ГО «Сыктывкар» от 04 августа 2023 г. № 8/2679 «О внесении изменений в постановление администрации МО ГО «Сыктывкар» от 28.06.2018 № 6/1639»;
 - Постановлением администрации МО ГО «Сыктывкар» от 28 марта 2024 г. № 3/1139 «О внесении изменений в постановление администрации МО ГО «Сыктывкар» от 28.06.2018 № 6/1639»;
 - Постановление администрации МО ГО «Сыктывкар» от 14.09.2024 г. № 9/3149 «Об утверждении Положения о присуждении премии главы МО ГО «Сыктывкар» - руководителя администрации «Признание» лучшим педагогическим работникам муниципальных образовательных организаций МО ГО «Сыктывкар»;
 - Постановление администрации МО ГО «Сыктывкар» от 01.10.2024 г. № 10/3599 «О внесении изменения в постановление администрации МО ГО «Сыктывкар» от 28.06.2018 № 6/1639»;
 - Постановление администрации МО ГО «Сыктывкар» от 15.04.2025 г. № 4/1503 и № 4/1506 «О внесении изменения в постановление администрации МО ГО «Сыктывкар» от 28.06.2018 № 6/1639»;
 - иными нормативными актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также иными нормативными правовыми актами Республики Коми, принятыми в связи с введением отраслевых систем оплаты труда, в том числе ведомственными нормативными правовыми актами.
- 1.1. Положение определяет:
- порядок формирования фонда оплаты труда работников муниципального учреждения дополнительного образования «Центр дополнительного образования детей «Олимп» (далее по тексту - Центр) за

счет средств бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации и Республики Коми;

- условия установления размеров должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) работникам Центра, их повышений;
- условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера и критерии их установления работникам Центра;
- условия выплаты материальной помощи;
- и другое.

1.2. В случае изменения законодательства, а также нормативных правовых актов Республики Коми, г. Сыктывкара, Положение подлежит изменению.

1.3. Фонд оплаты труда работников формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

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

При установлении в Республике Коми размера минимальной заработной платы месячная заработная плата работника муниципальной образовательной организации не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Республике Коми, при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности). Реализация гарантий по оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, установленных настоящим пунктом, осуществляются за счёт фонда оплаты труда соответствующей организации.

1.5. Оплата труда работников, занятых 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.

1.6. Зарплата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда.

1.7. При приеме на работу (до заключения трудового договора) работник должен быть ознакомлен с Положением под роспись в листе ознакомления.

1.8. Положение распространяется на всех работников Центра, независимо от источника осуществления оплаты труда.

2. Порядок и условия оплаты труда работников Центра

Порядок формирования планового фонда оплаты труда работников Центра

2.1. Плановый фонд оплаты труда Центра включает:

- фонд должностных окладов (окладов, ставок заработной платы), сформированный с учетом повышений должностных окладов (окладов, ставок заработной платы), установленных в соответствии с разделом № 5 настоящего положения;
- фонд выплат компенсационного характера, сформированный в соответствии с разделом № 7 настоящего положения;
- фонд выплат стимулирующего характера, сформированный в соответствии с разделом № 8 настоящего положения.

Плановый фонд оплаты труда рассчитывается с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

2.2. При формировании фонда стимулирующих выплат Центра объем средств на выплату надбавок за выслугу лет в Центре определяется исходя из фактической потребности.

Объем средств на выплату надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы устанавливается в размере не менее 20 процентов от планового фонда оплаты труда по должностным окладам (окладам, ставкам заработной

платы) с учетом повышений должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) и выплат компенсационного характера, установленных в соответствии с разделом № 7 настоящего положения.

2.3. Фонд оплаты труда Центра, сформированный за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направляется на выплату заработной платы работникам, непосредственно оказывающим платные услуги, а также на осуществление выплат стимулирующего характера работникам Центра.

Выплаты стимулирующего характера работникам Центра, выплачиваемые за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, устанавливаются в соответствии с перечнем выплат стимулирующего характера, определенным в разделе № 8 настоящего положения.

За счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, работникам Центра может выплачиваться материальная помощь. Размеры и условия ее осуществления определяются в локальном нормативном акте Центра.

3. Основные условия оплаты труда работников Центра

- Размеры должностных окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) (далее - должностные оклады) работникам Центра устанавливаются в соответствии со штатным расписанием (тарификационным списком), утверждаемым директором Центра, Постановлением администрации МО ГО «Сыктывкар» от 28 июня 2018 г. № 6/1639 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций и организаций, осуществляющих обучение, функции и полномочия учредителя которых осуществляют управление образования и управление дошкольного образования администрации МО ГО «Сыктывкар» (с учетом изменений).
- Иными нормативными актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также иными нормативными правовыми актами Республики Коми, принятыми в связи с введением отраслевых систем оплаты труда.
- Отраслевым соглашением с муниципальными образовательными организациями МО ГО «Сыктывкар», функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляют управление образования администрации МО ГО «Сыктывкар», управление дошкольного образования администрации МО ГО «Сыктывкар» на 2024-2026 годы.

Штатное расписание и тарификационный список Центра утверждаются директором, согласовываются с учредителем, и включают в себя все должности работников Центра. В случае производственной необходимости внутренним приказом по Центру возможны замены штатных должностей на другие, фонд оплаты которых не может превышать заменяемые должности.

3.1. Повышение должностных окладов работникам Центра устанавливается в соответствии с Перечнем оснований для повышения должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) работников муниципальных учреждений образования г. Сыктывкара, утвержденным в разделе № 5 положения об оплате труда.

Повышенные должностные оклады (тарифные ставки) по основаниям, предусмотренным в Перечне, образуют новые размеры должностных окладов (тарифных ставок).

3.2. Работникам Центра начисляется и выплачивается районный коэффициент к заработной плате в размере 20%, а также процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в размере до 50 %, установленные в соответствии с Законом Республики Коми от 06.10.2005 г. № 93-РЗ «О повышенных и предельных размерах районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях на территории Республики Коми».

3.3. Оплата труда педагогических работников, имеющих квалификационную категорию, осуществляется с учетом данной квалификационной категории по иной занимаемой на условиях совмещения либо совместительства должности, по которой не установлена квалификационная категория, и при условии совпадения профиля работы (направления деятельности) в соответствии с отраслевым Соглашением с муниципальными образовательными организациями МО ГО «Сыктывкар», функции и полномочия учредителя, в отношении которых осуществляют управление образования администрации МО ГО «Сыктывкар».

3.4. Педагогическим работникам, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет истек срок действия квалификационной категории, оплата труда производится с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации на

основе результатов работы и прохождения аттестации, но не более чем на один год с даты выхода из указанного отпуска.

3.5. В случае истечения у педагогических работников срока действия квалификационной категории не более чем за один год до принятия работником решения о выходе на пенсию, на этот период оплата труда сохраняется с учетом имевшейся квалификационной категории при условии заключения срочного трудового договора между работником и работодателем в своей муниципальной образовательной организации, с даты заключения и на период действия срочного трудового договора.

3.6. В случае истечения действия квалификационной категории после своевременной подачи педагогическим работником аттестационных материалов и принятия республиканской аттестационной комиссией положительного решения об установлении квалификационной категории оплата труда сохраняется с учетом имевшейся у педагогического работника квалификационной категории до издания приказа об установлении квалификационной категории.

3.7. Условия оплаты труда, предусмотренные в пунктах 3.3, 3.4, 3.5, 3.6 распространяются на период действия отраслевого соглашения с муниципальными образовательными организациями МО ГО «Сыктывкар», функции и полномочия учредителя, в отношении которых осуществляют управление образования администрации МО ГО «Сыктывкар».

3.8. Дни выплаты заработной платы устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка, действующими в Центре.

3.9. Заработная плата выплачивается только в денежной форме (в рублях).

4.0. Письменной формой извещения работника обо всех начислениях и удержаниях, причитающихся ему за соответствующий период, является расчетный листок. Работодатель обязуется в день выплаты заработной платы за вторую половину месяца выдавать расчетные листки. При выплате аванса, при уходе работника в отпуск отдельный расчетный листок не выдается. Подготовку расчетных листков и их распечатку, и выдачу осуществляет начальник отдела учета заработной платы муниципального бюджетного учреждения «Центра финансово-бухгалтерского сопровождения учреждений образования» (далее МБУ «ЦФБС УО».) Первый экземпляр расчетного листка получает работник, второй хранится в бухгалтерии.

Директор Центра приказом назначает ответственных за выдачу расчетных листков работникам. Работники, которые будут являться ответственными за выдачу персональных данных о заработной плате работников, несут личную ответственность за сохранность персональных данных, которые стали известны им в период исполнения своих обязанностей. Получение расчетного листка у ответственных лиц осуществляется работником под личную роспись в журнале учета выдачи расчетных листков. В случае неполучения в установленный срок Работником расчетного листка по уважительной причине, расчетный листок выдается при следующем истребовании его Работником. После получения расчетного листка каждый работник несет самостоятельную ответственность за соблюдение тайны персональных данных.

4. Порядок установления должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) руководящим и другим работникам Центра

4.1. Должностные оклады руководящих работников Центра устанавливаются в зависимости от численности учащихся:

№ п/п	Наименование должности и требования к квалификации	Должностной оклад (в рублях) в зависимости от численности учащихся
		2001 и более
1	2	3
1.	Руководитель (директор, начальник, заведующий)	23878
2.	Заместитель руководителя (директора, начальника, заведующего)	20294

4.2. Должностные оклады работников Центра устанавливаются на основе

профессиональных квалификационных групп должностей, утвержденных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», утвержденных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»:

Наименование должности	Должностной оклад, рублей
Педагог дополнительного образования	12707
Педагог - организатор	12707
Концертмейстер	12707
Методист	12989
Делопроизводитель	8655
Секретарь руководителя	8910
Техник	8910
Заведующий хозяйством	9085
Костюмер	8825
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания: - 1 квалификационный разряд	8655
Вахтер	8490
Уборщик служебных помещений	8490

4.3. Должностные оклады педагогических работников устанавливаются в зависимости от квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации:

Наименование должности	Должностные оклады (руб. за ставку)		
	Высшая категория	I категория	Без категории
Педагог дополнительного образования	17789,8	15248,4	12707

4.4. Директору Центра условия оплаты труда определяются «Положением о материальном стимулировании руководителей образовательных учреждений» и устанавливаются приказом начальника Управления образования.

4.5. На педагогическую работу в Центр принимаются лица, имеющие необходимую профессионально-педагогическую квалификацию, соответствующую требованиям квалификационной характеристики по должности и полученной специальности, подтвержденную документами государственного образца об уровне образования и (или) квалификации.

4.6. Директор Центра обеспечивает проверку документов об образовании педагогов и других работников. Устанавливает им должностные оклады; ежегодно составляет и утверждает на педагогов и работников, выполняющих педагогическую работу (включая работников, выполняющих эту работу в Центре помимо основной работы), тарификационные списки по форме, утверждаемой приказом директора Центра и согласованные начальником управления образования АМО ГО «Сыктывкар».

Ответственность за своевременное и правильное определение размеров должностных окладов работников несет директор Центра.

5. Размеры повышения должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) работников Центра

№ п/п	Перечень оснований для повышения должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) работников	Размер повышения, в процентах к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы)
1.	Педагогическим работникам за наличие:	
	первой квалификационной категории	20
	высшей квалификационной категории	40

Примечание:

Повышенные должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) по основаниям, предусмотренным в Перечне, образуют новые размеры должностных окладов (окладов, ставок заработной платы).

6. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения в Центре

В соответствии со статьей 333 Трудового кодекса Российской Федерации для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников Центра включает учебную (преподавательскую) работу, воспитательную работу, индивидуальную работу с обучающимися, научную, творческую и исследовательскую работу, а также другую педагогическую работу, предусмотренную трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, методической, подготовительной, организационной, диагностической, работы по ведению мониторинга, работы, предусмотренной планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

Порядок регулирования режима рабочего времени и времени отдыха работников с учетом особенностей деятельности образовательных организаций различных типов и видов должен быть установлен Правилами внутреннего распорядка в соответствии с Приказами Минобрнауки РФ от 01.06.2016 г. N 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» и от 22.12.2014 года N1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемый в трудовом договоре».

7. Выплаты компенсационного характера работникам Центра

7.1. Работникам Центра устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- 1) доплаты работникам за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;
- 2) доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- 3) доплаты за работу, не входящую в прямые должностные обязанности работника;
- 4) доплаты молодым специалистам;
- 5) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями - районный коэффициент и процентная надбавка за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Доплаты работникам Центра за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются к должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы).

7.2. Доплаты за работу, не входящую в прямые должностные обязанности работников:

№ п/п	Наименование работ	Размер доплат, в процентах к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы)
-------	--------------------	--

		заработной платы)
7.2.1.	Педагогическим работникам за заведование учебными кабинетами	до – 10 % (включительно)
7.2.2.	За руководство методическим объединением	до 15 % (включительно)
7.2.3.	Педагогическим работникам за работу в аттестационной комиссии (доплата за работу в аттестационной комиссии устанавливается на период работы аттестационной комиссии)	до 15 % включительно)
7.2.4.	Педагогическим работникам за заведование тренажерным залом	до 20 % (включительно)
7.2.5.	За руководство клубами и объединениями патриотической и спортивной направленности	до 20 % (включительно)

7.3. Доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату осуществляется по поручению работодателя с письменного согласия работника.

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

7.4. Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня.

7.5. Доплата за возмещение расходов, связанные с дистанционной работой работника. Размер возмещаемых расходов устанавливается в твердой денежной сумме - 300,00 руб. в месяц, которая рассчитывается пропорционально времени дистанционной работы и выплачивается работнику путем перевода денежных средств на банковский счет дистанционного работника в сроки выплаты заработной платы.

7.6. Другие доплаты работникам Центра за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

7.7. Доплаты работникам Центра, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в порядке, определенном законодательством Российской Федерации на основании специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» с целью обеспечения безопасности работников в процессе их трудовой деятельности и реализации прав работников на рабочие места, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда. Выплата компенсационного характера за работы с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается в размере не менее 4 процентов от должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) работника.

7.8. Молодым специалистам, прибывшим в год окончания или в период первых трех лет после окончания организаций высшего образования и профессиональных образовательных организаций, имеющих государственную аккредитацию (далее – учебное заведение), на работу в Центр, устанавливаются доплаты к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы) в следующих размерах:

Категории молодых специалистов	Размер доплат, в процентах к должностному окладу (окладу, ставке)
--------------------------------	---

	заработной платы)
1	2
Молодым специалистам:	
имеющим диплом о высшем профессиональном или среднем профессиональном образовании и прибывшим на работу в Организации городов и поселков городского типа	25

Молодыми специалистами для назначения доплат, установленных настоящим пунктом, являются лица, не достигшие возраста 35 лет, имеющие законченное высшее (среднее) профессиональное образование, работающие в Центре на должностях, относящихся к категориям руководителей и специалистов.

7.8.1. Доплаты молодым специалистам, прибывшим на работу в Центр в год окончания учебного заведения, устанавливаются после окончания учебного заведения на период первых трех лет профессиональной деятельности со дня заключения трудового договора, за исключением случаев, указанных в пунктах 7.8.2 и 7.8.3 настоящего положения.

7.8.2. Доплаты молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания учебного заведения, устанавливаются с даты трудоустройства в Центр, началом исчисления трехлетнего периода в этом случае является дата окончания учебного заведения, за исключением случаев, указанных в пункте 7.8.3 настоящего положения.

7.8.3. Молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания учебного заведения, в связи с беременностью и родами, уходом за ребенком в возрасте до трех лет, призывом на военную службу или направлением на альтернативную гражданскую службу, в связи с временной нетрудоспособностью, невозможностью трудоустройства по полученной специальности при условии регистрации в качестве безработных в органах службы занятости населения, доплаты устанавливаются на три года с даты трудоустройства в Центр в качестве специалистов по окончании указанных событий и при представлении подтверждающих документов.

7.8.4. Молодым специалистам, совмещавшим обучение в учебном заведении с работой в Центре (при наличии соответствующих записей в трудовой книжке) и продолжившим работу в Центре в качестве специалистов, доплаты устанавливаются на три года с даты окончания учебного заведения.

7.8.5. В случае если после установления доплаты молодой специалист был призван на военную службу или направлен на альтернативную гражданскую службу, осуществлял уход за ребенком в возрасте до трех лет, период осуществления доплаты, определенный в соответствии с пунктами 7.8.1, 7.8.2, 7.8.3, 7.8.4 настоящего Положения, продолжается со дня прекращения указанных событий, при условии, что работник не достигнет 35-летнего возраста.

7.9. Районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях к заработной плате работников Центра устанавливаются в размерах и в порядке, определенных Правительством Российской Федерации.

7.10. Работникам, месячная заработная плата которых ниже минимального размера оплаты труда, полностью отработавшим за этот период норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), производятся доплаты до уровня минимального размера оплаты труда.

При установлении в Республике Коми размера минимальной заработной платы месячная заработная плата работника не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Республике Коми, при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

7.11. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, окладам пропорционально занимаемой ставке или учебной нагрузке работников Центра.

8. Выплаты стимулирующего характера

Работникам Центра могут быть установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

- надбавки за интенсивность и высокие результаты работы;
- надбавки за качество выполняемых работ;
- надбавки за выслугу лет;

- премиальные выплаты по итогам работы;
- выплаты за наставничество.

Основанием для назначения выплат стимулирующего характера являются следующие основные критерии:

- достижение учащимися высоких показателей в образовании в сравнении с предыдущим периодом;
- высокая производительность труда (способность в короткие сроки выполнять большой объем работы);
- отсутствие замечаний, выявленных в ходе проверки;
- оперативное выполнение особо важных заданий (поручений) руководства;
- наличие поощрений, благодарностей;
- проявление творческой инициативы (разработка научных и методических материалов, внедрение новых форм и методов работы);
- участие в конкурсах;
- повышение профессионального уровня (обучение в образовательных учреждениях по профилю работы, участие в семинарах, круглых столах, изучение и применение в своей работе методической, научной литературы).
- интенсивность труда, связанная с выполнением функций административного, финансово-экономического, хозяйственного обслуживания зданий, сооружений и оборудования, в обеспечении безопасности, соблюдении правил охраны труда и техники безопасности, обеспечении уставной деятельности общеобразовательного учреждения.

- соблюдение трудовой дисциплины.

Выплаты надбавок за интенсивность и высокие результаты, качество выполненной работы, размеры и условия их осуществления, определяются в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда организации и фиксируются в Положении об оплате труда работников Центра.

Выплаты стимулирующего характера работникам Центра производятся из стимулирующей части фонда оплаты труда.

Размер фонда стимулирующих выплат может быть увеличен за счет образовавшейся экономии фонда оплаты труда, в том числе за счет экономии фондов компенсационных выплат и должностных окладов, (окладов ставок заработной платы).

Конкретные размеры выплат стимулирующего характера, в том числе премиальных выплат по итогам работы, надбавок за интенсивность, высокие результаты, качество выполняемых работ заместителям директора и остальным работникам Центра устанавливаются с учетом районного коэффициента и северной надбавки приказом директора Центра.

Показатели эффективности деятельности организации и ее руководителя, в соответствии с которыми устанавливаются выплаты стимулирующего характера руководителю образовательной организации, определяются управлением образования администрации муниципального образования городского округа "Сыктывкар", осуществляющим организационно-методическое руководство, координацию и контроль за деятельностью образовательной организации в соответствии с утвержденным им Положением, определяющим выплаты стимулирующего характера руководителю организации, с учетом соблюдения значения коэффициента кратности.

За выполнение работником на основании его письменного согласия по поручению директора МУДО «ЦДОД «Олимп» работы по оказанию другому работнику помощи в овладении навыками работы на рабочем месте по полученной (получаемой) другим работником профессии (специальности) осуществляется выплата за наставничество. Выплата за наставничество устанавливается работнику в размере 10 процентов к должностному окладу за каждого закрепленного за ним работника, в отношении которого осуществляется наставничество. В трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору с работником, которому директор МУДО «ЦДОД «Олимп» поручает работу по наставничеству, указываются содержание, сроки и форма выполнения такой работы. Работник имеет право досрочно отказаться от осуществления им наставничества, а директор МУДО «ЦДОД «Олимп» - досрочно отменить поручение об осуществлении наставничества, предупредив об этом работника не менее чем за три рабочих дня.

Выплаты устанавливаются по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год). Выплаты могут быть установлены на определенный период времени, а также могут носить разовый характер, могут быть установлены как основным работникам, так и работающим по совместительству.

Размер стимулирующих выплат (в том числе премии) может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу, окладу (окладу, ставке заработной

платы).

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество выполненной работы.

8.1. Надбавка за интенсивность и высокие результаты, качество выполняемой работы работникам Центра устанавливаются в следующих размерах:

№ п/п	Наименование должности	Размер надбавок в процентах к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы)
1.	Директор	до 200
2.	Заместитель руководителя	до 180
3.	Другие работники	до 150

8.2. Размер конкретных надбавок стимулирующего характера могут быть установлен в следующих размерах работникам Центра:

№ п/п	Надбавки за интенсивность и высокие результаты:	Размер надбавки в процентах к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы)
8.2.1.	За методическое сопровождение участников конкурсов различного уровня	до 100 % (включительно)
8.2.2.	Дополнительная работа во внеурочное время: - проведение плановых мероприятий в выходные и праздничные дни, в вечерний период; - организация дежурства.	до 100 % (включительно)
8.2.3.	За работу с учащимися состоящими на профилактических учетах «группы риска»	до 100 % (включительно)
8.2.4.	За организацию работы с одаренными детьми, проявляющими повышенный интерес к занятиям	до 100% (включительно)
8.2.5	Организация и проведение массовых мероприятий (муниципального, регионального, российского масштаба).	до 100 % (включительно)
8.2.6.	За интенсивность работы, связанную с подготовкой аналитической, диагностической, контрольной, отчетной, статистической информации	до 50 % (включительно)
8.2.7.	За освоение специализированных компьютерных программ в контексте развития техносферы. Разработка дополнительной общеобразовательной программы – дополнительной по техническому творчеству	до 100 % (включительно)
8.2.8.	Участие в налаживании сетевого взаимодействия и горизонтальных связей с иными образовательными структурами	до 30 % (включительно)

8.2.9.	За интенсивность работы, связанную с подготовкой учреждения к новому учебному году и работе в зимних условиях.	до 100 % (включительно)
8.2.10.	За курирование комплексных дополнительных общеобразовательных – дополнительных общеразвивающих программ	до 50 % (включительно)
8.2.11.	За организацию работы по внедрению ВФСК «ГТО» в Центре	до 100 % (включительно)
8.2.12.	За подготовку конкурсной документации, на получение грантов	до 100 % (включительно)
8.2.13.	Выполнение целевых показателей муниципального задания в отчетном периоде (квартал, полугодие, год)	до 50 % (включительно)
8.2.14.	Освоение и внедрение инновационных методов и форм работы в Центра	до 100 % (включительно)
8.2.15.	Подготовка и проведение мастер- классов, выступлений на конференциях, семинарах, круглых столах, тематических выставках (с условием отчетности по мероприятиям)	до 100 % (включительно)
8.2.16.	Высокая результативность участия в мероприятиях (соревнованиях, концертах, выставках и др.) при наличии результата участия	Результат:
8.2.16.1.	- муниципалитет	до 10 % (включительно)
8.2.16.2.	- республика, регион, Россия	до 20 % (включительно)
8.2.17.	За подготовку команды к соревнованиям	до 100 % (включительно)
8.2.18.	Участие в мероприятиях, связанных с продвижением образовательных услуг Центра, успешное участие в пилотных проектах	до 100 % (включительно)
8.2.19.	Увеличение объема работ при подготовке к открытым мероприятиям, концертам и др.	до 50 % (включительно)
8.2.20.	За интенсивность работы, связанной с выполнением особо важных, сложных и срочных дел.	до 50 % (включительно)
8.2.21.	Реализация сертифицированных программ	до 100 % (включительно)
8.2.22.	Отсутствие нарушений, количество и уровень замечаний в ходе проверок контрольно-инспектирующих органов	до 100 % (включительно)
8.2.23.	Своевременное и качественное оформление документов для пенсионного фонда, службы занятости, налоговой инспекции, военкомата, учреждений здравоохранения	до 50 % (включительно)
8.2.24.	Выполнение сложных и внеплановых работ за рамками функциональных обязанностей	до 100 % (включительно)

8.2.25.	Результативность деятельности (отсутствие чрезвычайных ситуаций, травматизма в Центре.	до 100 % (включительно)
8.2.26.	За организацию и активное участие в концертах, фестивалях, выставках и пр.	до 100 % (включительно)
8.2.27.	Выполнение текущих работ, не входящих в круг должностных обязанностей (ремонтные работы и пр.)	до 100 % (включительно)
8.2.28.	За напряженность, сложность, многопрофильность работы	до 100 % (включительно)
8.2.29.	Результативность работы, интенсивность, качество	до 150 % (включительно)

8.3. Работникам Центра устанавливаются стимулирующие выплаты в целях доведения заработной платы до минимального размера оплаты труда до 100% с учетом фактически отработанного времени.

8.4. Работникам Центра в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда могут устанавливаться надбавки к должностным окладам (ставка заработной платы) за качество выполняемых работ в размере до 200 % должностному окладу (ставке заработной платы)

Основания для установления работникам Центра надбавок за качество выполняемых работ:

№ п/п	Перечень оснований	Размер надбавок, в процентах к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы)
1.	Руководителям и работникам, за наличие ведомственных наград («Почётный работник общего образования РФ», Почётная грамота Министерства образования РФ, «Отличник физической культуры и спорта», Почётная грамота Министерства образования РК) (надбавка устанавливается при условии соответствия ведомственных наград профилю Организации)	до 5 %
2.	Руководителям и педагогическим работникам образовательных организаций дополнительного образования, осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта, имеющим почетные спортивные звания, спортивные звания «Заслуженный тренер СССР», «Заслуженный тренер РСФСР», «Заслуженный тренер России», «Заслуженный мастер спорта СССР», «Заслуженный мастер спорта России», «Мастер спорта СССР международного класса», «Мастер спорта России международного класса», «Мастер спорта СССР», «Мастер спорта России», «Гроссмейстер Росси». (по вновь присужденным почетным званиям надбавка устанавливается со дня представления документов, подтверждающих присвоение почетного звания)	5% (*)
3.	Педагогическим работникам, ставшим победителями конкурса профессионального мастерства «Сердце, отдаю детям»: - муниципального уровня - республиканского уровня	50 % (**) 70 % (**)

	- всероссийского уровня	100% (**)
4.	Работникам за прохождение независимой оценки квалификации	10 %

<*> При наличии нескольких оснований для установления, надбавка устанавливается за каждое основание, но в размере, не превышающем 15 процентов.

<*> Надбавка устанавливается на срок 12 месяцев с момента получения диплома победителя конкурса соответствующего уровня, на основании письменного заявления работника с приложением подтверждающих документов. При наличии нескольких оснований для установления надбавки, указанных ее размер определяется по наивысшему результату. Срок назначения надбавки в этом случае начинает исчисляться с момента получения диплома победителя конкурса более высокого уровня».

Надбавка за прохождение независимой оценки квалификации устанавливается работникам с даты подачи соответствующего заявления, но не ранее даты получения соответствующего свидетельства, не период до окончания срока действия предыдущего свидетельства при условии прохождения независимой оценки квалификации по занимаемой должности.

8.5. Надбавки за выслугу лет устанавливаются руководителям, специалистам, служащим и рабочим в следующих размерах:

Стаж работы	Размер надбавки, в процентах к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы)
свыше 1 года	5
от 5 до 10 лет	10
от 10 до 15 лет	15
свыше 15 лет	20

Надбавки за выслугу лет устанавливаются, в том числе, руководителям, специалистам, служащим и рабочим, работающим в Центре на условиях совместительства, а также почасовой оплаты труда.

Надбавки за выслугу лет не устанавливаются молодым специалистам, имеющим доплату в соответствии с пунктом 7.8.1 раздела № 7 настоящего Положения.

8.5.1. В стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, включаются следующие периоды:

- 1) период работы в государственных и муниципальных учреждениях независимо от занимаемой должности;
- 2) период работы в централизованных бухгалтериях при органах исполнительной власти и местного самоуправления Республики Коми;
- 3) период работы на государственной гражданской и муниципальной службе;
- 4) период работы до 1 января 1992 года на руководящих должностях, должностях специалистов и других служащих в детских спортивных школах, созданных при физкультурно-спортивных обществах, спортивных или спортивно-технических клубах, профсоюзах;
- 5) время военной службы граждан, если перерыв между днем увольнения с военной службы и днем приема на работу в Центр не превысил одного года, а ветеранам боевых действий на территории других государств, ветеранам, исполнявшим обязанности военной службы в условиях чрезвычайного положения и при вооруженных конфликтах, и гражданам, общая продолжительность военной службы которых в льготном исчислении составляет 25 лет и более, - независимо от продолжительности перерыва.

8.5.2. Надбавки за выслугу лет исчисляются исходя из должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) работника без учета выплат компенсационного и стимулирующего характера.

8.5.3. Работникам Центра, выполняющим педагогическую работу, надбавка за выслугу лет исчисляется пропорционально объему учебной нагрузки.

8.5.4. Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение

надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка. В качестве дополнительных документов могут предоставляться справки соответствующих организаций, подтверждающие наличие сведений, имеющих значение при определении права на надбавку за выслугу лет или ее размер, заверенные подписью руководителя и печатью.

8.6. Премияльные выплаты по итогам работы определяются Центром самостоятельно в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда. Основания для премиальных выплат указаны в **Приложении № 7**. Размер премиальных выплат конкретному работнику не ограничен.

9. Порядок определения размера выплат стимулирующего характера.

9.1. Для определения размера и порядка выплат надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, премиальных выплат работникам Центра, на основе подведения итогов, оценки эффективности, результативности и качества выполняемых работ с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы, в Центре создается постоянно действующий совещательный орган: комиссия по подведению итогов оценки эффективности труда работников, состоящая из представителей педагогических работников Центра, представительного органа работников (при наличии).

9.2. Комиссия в установленные сроки проводит на основе представленных в портфолио и оценочном листе материалов (таблице) экспертную оценку результативности деятельности работников за отчетный период, и по итогам рассмотрения определяет размер надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, премиальных выплат работникам. Результаты работы Комиссии оформляются протоколами, срок хранения которых – 3 года). Протоколы хранятся у директора. Решения Комиссии принимаются на основе открытого голосования путем подсчета простого большинства голосов.

9.3. Конкретные размеры выплат стимулирующего характера, в том числе премиальных выплат по итогам работы, надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ работникам Центра устанавливаются приказом директора Центра. Конкретный размер премии может устанавливаться как в процентном отношении к должностному окладу, так и в абсолютном значении.

9.4. Выплаты стимулирующего характера директору Центра устанавливаются приказом начальника Управления образования администрации МО ГО «Сыктывкар» с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), а также показателей эффективности деятельности Центра и ее директора в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда организации. Показатели эффективности деятельности Центра и ее руководителя, в соответствии с которыми устанавливаются выплаты стимулирующего характера директору Центра определяются Управлением.

В целях исключения личной заинтересованности и предотвращения конфликта интересов лицу, исполняющему обязанности руководителя Организации (в период отсутствия руководителя), выплаты стимулирующего и компенсационного характера устанавливаются приказами Управления по занимаемой должности (занимаемым должностям), за исключением выплат стимулирующего и компенсационного характера, установленных руководителем Организации и действующих в период исполнения обязанностей. Установление выплат стимулирующего и компенсационного характера лицу, исполняющему обязанности руководителя Организации, осуществляются на основании соответствующего ходатайства на имя начальника Управления.

9.5. Директору Центра премиальные выплаты производятся по итогам работы за:

- 1) проведение особо значимых мероприятий до 50%;
- 2) выполнение особо важных поручений Управления образования администрации МО ГО «Сыктывкар» - до 20%;
- 3) выполнение критериев, установленных по выплате заработной платы, обеспечение выполнения законодательства об образовании, трудового законодательства, муниципальных правовых актов;
- 4) результативную работу по исполнению мероприятий, предусмотренных ежегодными муниципальными нормативными правовыми актами администрации МО ГО «Сыктывкар» о подготовке муниципальных образовательных организаций к новому учебному году, и работу в зимних условиях;
- 5) календарный год с учетом достигнутых результатов деятельности Организации.

Выплата премии руководителю Организации производится по итогам выполнения вышеуказанных показателей с учетом предельных значений по каждому показателю к должностному окладу (ставке заработной платы) с учетом районного коэффициента и северной надбавки.

9.6 Доплаты стимулирующего характера осуществляются при наличии финансовых средств.

10. О порядке исчисления заработной платы педагогическим работникам Центра

10.1. Месячная заработная плата педагогических работников образовательных организаций определяется путем умножения должностного оклада на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за должностной оклад норму часов педагогической работы в неделю.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

- педагогов за работу по совместительству в другом образовательном учреждении (одном или нескольких). При этом общий объем работы по совместительству не должен превышать половины месячной нормы рабочего времени ПДО;

Установленная педагогам при тарификации заработная плата выплачивается в установленном ежемесячном объеме независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

10.2. Тарификация педагогов производится 1 раз в год.

В случае, если учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по полугодиям, тарификация осуществляется также 1 раз в год, но отдельно по полугодиям.

При невыполнении по не зависящим от педагога причинам объема установленной учебной нагрузки уменьшение заработной платы производится в соответствии с трудовым законодательством.

11. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников

Почасовая оплата труда педагогических работников Центра применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не свыше 2 месяцев;
- за часы преподавательской работы в объеме 300 часов, выполняемой по совместительству, на основе тарификации;

Размер оплаты за 1 час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

Оплата труда за замещение отсутствующего учителя (преподавателя), если оно осуществлялось свыше 2 месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

12. Порядок регулирования заработной платы директора, заместителя директора Центра

12.1. Должностной оклад директора Центра устанавливается трудовым договором с руководителем Центра, заключаемым Управлениями, с учетом размеров повышений должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) работников муниципальных образовательных организаций, определенных в разделе № 5 настоящего Положения.

12.2. Должностные оклады заместителя директора Центра устанавливаются приказом, определенных в разделе № 4 настоящего положения, с учетом размеров повышений должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) работников муниципальных образовательных организаций, определенных разделе № 5 настоящего положения.

12.3. Директору, заместителю директора Центра устанавливается предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора, заместителя директора, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения Центра и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников списочного состава Центра (без учета заработной платы руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера Центра) (далее - коэффициент кратности) в зависимости от среднесписочной численности работников Центра в следующих размерах:

№ п/п	Среднесписочная численность работников Центра (чел.)	Коэффициент кратности	
		для руководителя	для заместителей руководителя, главного бухгалтера
1.	До 50 (включительно)	до 3,0	до 2,5

12.3.1. По результатам выполнения показателей эффективности работы Центра предельное значение коэффициента кратности может быть увеличено:

- на 1,0 - для директора, заместителя директора Центра при осуществлении образовательной деятельности в двух и более зданиях.

12.4. Условие о коэффициенте кратности является обязательным для включения в трудовые договоры для директора, заместителя директора Центра.

12.5. При расчете среднемесячной заработной платы работников Центра, а также для директора, заместителя директора Центра, начисленной за периоды в течение календарного года с начала года (3 месяца, 6 месяцев, 9 месяцев, 12 месяцев), для определения коэффициента кратности учитываются должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) с учетом установленных повышений, выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера за счет всех источников финансового обеспечения Центра.

12.6. Выплаты стимулирующего характера директору Центра устанавливаются приказами Управлений в соответствии с утвержденными ими положениями, определяющими выплаты стимулирующего характера директору Центра, с учетом соблюдения значения коэффициента кратности, определенного в соответствии с пунктом 12.3. настоящего раздела.

12.7. Управления осуществляют ежеквартальный анализ фактических значений коэффициентов кратности среднемесячной заработной платы руководителя Центра к среднемесячной заработной плате работников Центра, рассчитанной нарастающим итогом с начала года (3 месяца, 6 месяцев, 9 месяцев, 12 месяцев), в целях обеспечения соблюдения предельного значения коэффициента кратности, определенного в соответствии с пунктом 12.3. настоящего раздела.

12.8. Выплаты стимулирующего характера заместителю директора Центра устанавливаются приказом директора организации с учетом соблюдения значений коэффициентов кратности, определенных в соответствии с пунктом 12.3. настоящего раздела.

12.9. Директор Центра осуществляет ежеквартальный анализ фактических значений коэффициентов кратности среднемесячной заработной платы для заместителя директора Центра к среднемесячной заработной плате работников Центра, рассчитанной нарастающим итогом с начала года (3 месяца, 6 месяцев, 9 месяцев, 12 месяцев), в целях обеспечения соблюдения предельного значения коэффициента кратности, определенного в соответствии с пунктом 12.3. настоящего раздела.

13. Снижение выплат стимулирующего характера

Размер выплат отменяется или уменьшается при:

- окончания срока действия надбавки;
- ухудшение качества работы;
- несвоевременное выполнение заданий;
- нарушений трудовой дисциплины;
- получения работником дисциплинарного взыскания, связанного с обоснованными обращениями учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций;
- в случае травматизма учащихся на занятиях, во время которой ответственность за жизнь и здоровье учащихся была возложена на данного педагога;
- в случае обоснованных жалоб родителей на действия педагога или сотрудника Центра.

Изменение или отмена выплат оформляется приказом директора Центра, в случае, если они установлены более чем на 1 месяц.

14. Сроки расчета при увольнении

При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

Критерии и показатели эффективности деятельности педагога дополнительного образования

№ п/п	Наименование критерия	Весовой коэффициент	Какой период действует	Показатели
Результативность деятельности педагога				
1.1.	Сохранность контингента	3-5 «-3» балла	Полугодие	В соответствии с положением о правилах приёма учащихся Выполнение – 3 балла; Не выполнение – «-3»
1.2.	Успеваемость учащихся по предмету (по итогам учебного года)	3-5 балла	В течении года	В соответствии с Положением ВСОКО: Оценка отлично – 5 балла;(70%) Оценка хорошо – 3 балла
1.3.	Качество работы по итогам планового административного контроля (по итогам контроля)	3-5 «-5»	В течении года	Оценка отлично – 5 балла; (70%) Оценка хорошо – 3 балл; Удовлетворительно – «-5»
1.4.	Участие учащихся в конкурсах, олимпиадах, соревнованиях, фестивалях, научно-практических конференциях международного, федерального, республиканского уровня <i>(Определяется сумма баллов участия во всех уровнях)</i>	0,5-3(10)	Полугодие	<u>Заочное участие</u> Уровень РФ и выше – 1,5 балла; Республиканский уровень и выше – 1 балл, Муниципальный уровень – 1 балл, Уровень учреждения – 0,5 балла. <u>Очные конкурсы:</u> Уровень РФ и выше – 1,5 балла; Республиканский уровень и выше – 1 балл, Муниципальный уровень – 0,5 балла; Уровень Центра – 0,3.
1.5.	Наличие призовых мест по итогам участия учащихся в конкурсах, соревнованиях, фестивалях, научно-практических конференциях и т.д. <i>(Учитывается по одному лучшему результату во всех уровнях)</i>	0,5-8(10)	Полугодие	<u>Заочные конкурсы</u> Уровень РФ и выше – 1 место – 5 баллов, 2 м. -4,5 балла, 3 м. – 4 балла; Республиканский уровень - 1 место – 3 балла, 2 м. – 2,5 балла, 3 м. – 2 балла; Муниципальный уровень – 1 место – 2 балла, 2 м. – 1,5 балла, 3 м. – 1 балл;- Уровень учреждения – 1 место – 1,5 балла, 2 м. – 1 балл, 3 м. – 0,5 балла; <u>Очные конкурсы:</u> Уровень РФ и выше – 1 место – 8 балла, 2 м. – 7,5 балла, 3 м. – 7 баллов; Республиканский уровень - 1 место – 6 баллов, 2 м. – 5,5 балла, 3 м. – 5 балл; Муниципальный уровень – 1 место – 4 балла, 2 м. – 3 балла, 3 м. – 2,5 балла; Уровень учреждения – 1 место – 3 балла, 2 м. – 2 балла, 3 м. – 1,5 балла; (Гран-При -10 баллов)

1.6.	Организация и проведение массовых мероприятий по предмету <i>(Определяется сумма баллов участия во всех уровнях)</i>	2-5	Полугодие	Республиканский уровень – 5 балла; Муниципальный уровень – 3 балла; Уровень учреждения – 2 балла.
1.7.	Участие в профессиональных конкурсах, грантах, научно-практических конференциях <i>(Определяется сумма баллов участия во всех уровнях)</i>	2-6	Полугодие	<u>Заочные конкурсы:</u> Уровень РФ-4 балла Республиканский уровень и выше - 3 балла, Муниципальный уровень – 2,5 балла; Уровень учреждения – 2 балла <u>Очные конкурсы:</u> Уровень РФ-6 балла Республиканский уровень и выше - 5 балла, Муниципальный уровень – 4 балл; Уровень учреждения – 3 балла
1.8.	Наличие и уровень распространения передового педагогического опыта <i>(Определяется сумма баллов участия во всех уровнях)</i>	8-15	Полугодие	Республиканский уровень и выше – 15 балла, Муниципальный уровень – 13 балл, Уровень учреждения – 8 балл. Учитывается проведение открытых уроков, мастер-классов, презентаций, творческих отчетов и др. мероприятий по обобщению передового опыта
1.9.	Удовлетворенность родителей (законных представителей), обучающихся, организаций качеством предоставляемых образовательных услуг	-10	Квартал	Обоснованные жалобы – «-10» балл
		5	В течении года	Наличие результатов анкетирования не менее 50% учащихся и 50% родителей
1.10.	Наличие учащихся-стипендиатов <i>(Определяется сумма баллов участия во всех уровнях)</i>	4-5	В течении года	Республиканского уровня – 5 баллов; Муниципального уровня – 4 балла
1.11.	Выполнение плана воспитательной работы	3	В течении года	
		3	Полугодие	
		4	Квартал	
		3	Квартал	
		3	Квартал	
Сложность и качество выполняемых работ (учебно-методическая активность педагога)				
2.1.	Качество разработки дополнительных общеразвивающих программ (на 1-е сентября текущего года)	-5	Полугодие	Качество дополнительной общеразвивающей программы при оценке: «Не соответствие нормы» – «-5» балла
2.2.	Качество разработки КТП или плана-графика прохождения учебного материала (на 1-е сентября текущего года)	-все	Полугодие	Качество при оценке: «Не соответствие нормы» – все баллы
2.3.	Разработка методических рекомендаций, пособий, презентаций (для организации образовательного процесса, участие в конкурсах методических материалов)	3	Полугодие	Методические рекомендации, разработки, презентации и т.д. -3 балл
2.4.	Организация мониторинга индивидуальных достижений учащихся (текущий контроль, промежуточная аттестация)	-все	Полугодие	Отсутствие данных мониторинга (протоколы) – «-все» балла

2.5.	Работа с учащимися состоящими на учёте в КПДН, ОПДН, ВШУ	4	В течении года	По 4 баллу за человека
2.6.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями учащихся	2-3	Полугодие	Проведение родительских собраний, конференций и т.п. (при наличии протоколов): Организационное – 2 балл; Тематическое – 3 балла.
2.7.	Результат работы педагога по теме самообразования	5	В течении года	Педагог имеет определённую тему самообразования и готов предоставить веские документальные подтверждения (обновления к УМК по данной теме) - 5 балла
2.8.	Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, образовательного пространства)	2	Квартал	Наличие достаточно оформленного, с периодической сменной экспозицией кабинета – 2 балла; Участие в оформлении рекреаций и т.п. – 2 балл;
2.9.	Состояние кабинета (соответствие требованиям надзорных органов)	«-10»	В течении года	Не соответствие требованиям – «-10»
2.10.	Реализация дополнительных проектов (работа с выездным лагерем)	10	Июнь-декабрь	Организация деятельности по отправке детей в выездной ДОЛ -10 баллов
2.11.	Реализация других общественно-значимых проектов (социальные проекты, работа со школой, благотворительные акции социальные проекты «Ориентир» и т.д.) (<i>Определяется сумма баллов участия во всех проектах</i>)	3	Полугодие	Муниципальный проект – 3 балла; Проект учреждения – 3 балл.
Соблюдение исполнительской дисциплины				
3.1.	Ведение электронного журналов учёта работы ПДО (по результатам контроля)	-10	Квартал	Есть замечания – «-10» балла
3.2.	Оформление отчётной документации ПДО	-10	Квартал	Есть замечания – «-10» балла
3.3.	Трудовая дисциплина. Соблюдение правил внутреннего распорядка	-10	Квартал	Нарушение трудовой дисциплины (отсутствие, опоздание педагога на занятия, совещания и т.д.) – «-10»;
3.4.	Качество реализации ДОП-ДОП в дистанционном режиме	-10	Квартал	Есть замечания - «-10» балла.
Сохранение здоровья обучающихся				
4.1.	Обеспечение безопасности жизнедеятельности детей в учебно-воспитательном процессе	-10	Каждый месяц	Наличие случаев травматизма, несчастных случаев, соблюдение учащимися правил техники безопасности – 10 баллов
4.2.	Ведение журнала проведения инструктожей, утвержденных планом Центра с учащимися	5-«-5»	Квартал	Ведется систематически, по плану (при наличии подтверждающих документов) - 5 балл; Ведется без системы, периодически – минус 5 баллов; Не ведется – минус -5 баллов.
4.3.	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы	1-2	Квартал	Проведение мероприятий физкультурно-оздоровительной направленности: Два мероприятия - 2 балла; одно мероприятие – 1 балл.
4.4.	Проведение здоровьесберегающих мероприятий с учащимися	2	Каждый месяц	Использование здоровьесберегающих мероприятий в образовательном процессе (при наличии подтверждающих материалов) – 2 балла.
ИКТ- деятельность педагога				
5.1.	Предоставление информации, обучающихся, профилактических, воспитательных мероприятий, мастер-классов(проводимых ПДО) в ВКонтакте сообщества Центра	3	Квартал	Предоставление материала -3 балла

	ИТОГО:	84		
--	---------------	----	--	--

Размер надбавки за результативность и качество работы производится при достижении следующих значений суммарной оценки:

Суммарная оценка эффективности деятельности педагога	Размер надбавки за результативность и качество работы
80 – баллов и более	20 %
79 – 60 – баллов	15 %
59 – 40 – баллов	10 %
39 – 20 – баллов	5 %
Менее 20 – баллов	0 %

Критерии и показатели эффективности деятельности заместителя директора, методиста

№ п/п	Показатели эффективности	Весовой коэффициент	Какой период действует	Показатели
1. Основная деятельность работников				
1.1.	Сохранность контингента (в соответствии с муниципальным заданием – 973 чел.)	«-2»	Полугодие	Не соответствие – «-2» балла;
1.2.	Соответствие количества часов учебного плана фактическому использованию	0-3	Квартал	Сохранение максимальной учебной нагрузки - 3 балла; 99 % – 80 % - 2 балла; 79 % – 70 % - 1 балл, менее 69 % - 0 баллов.
1.3.	Соответствие расписания учебных занятий учебному плану	0-3	Квартал	В соответствии с количеством часов на их изучение: 100% реализация учебных часов по образовательным программам- 3 балла; 95 % - 99 % - 2 балла; 90 % - 94% - 1 балл; менее 89% - 0 баллов.
1.4.	Соответствие учебных программ, требованиям нормативных документов	2-«-2»	Квартал	Соответствуют – 2 балла; не соответствуют «-2» балла.
1.5.	Соответствие учебно-методического оснащения условиям обеспечения реализации учебных программ	0-2	Квартал	Соответствие - 100% перечень учебно-методических материалов - 3 балла; Частичное соответствие 90 % - 99 % - 2 балла; Частичное соответствие 80 % - 89 % - 1 балл, Несоответствие менее 80% - 0 баллов.
1.6.	Укомплектованность штатными педагогическими кадрами	0-3	Квартал	100 % - 90 % укомплектованность - 3 балла; 89 % - 70 % - 2 балла; 69 % - 50 % - 1 балл; менее 50 % - 0 баллов.
1.7.	Соответствие педагогов образовательному цензу, определенному Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 26.08.2010 № 761н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих	0-3	Квартал	100 % - 80 % педагогов имеют высшее профессиональное образование - 3 балла; 79 % - 50 % - 2 балла; 49 % - 10 % - 1 балл; менее 10% - 0 баллов.
1.8.	Наличие педагогов, имеющих первую и высшую квалификационные категории	1-3	Квартал	100 % - 80 % педагогов имеют I или высшую кв. кат, - 3 балла; 79 % - 50 % - 2 балла; 49 % - 15 % - 1 балл.
1.9.	Повышение квалификации педагогическими кадрами	2-«-2»	Квартал	100% педагогических работников прошли курсы повышения квалификации - 2 балла; Менее 100% - «-2» балла.
1.10.	Гуманный характер методов и технологий обучения,	1-«-1»	Квартал	Отсутствие жалоб на применяемые педагогами методы и технологии обучения - 1

	применяемых педагогами в образовательном процессе			балл; Наличие жалоб – «-1» балл.
1.11.	Организация контроля и диагностики образовательной деятельности (учитывается наличие графика посещений занятий, приказов по итогам посещений, аналитических материалов по состоянию образовательной деятельности в учреждении на основе отчетных данных).	2-«-2»	Квартал	Количество проведенных мероприятий данной направленности от запланированных: 95 % - 100 % - 2 балла; менее 95% - «-2» балла.
1.12.	Уровень успеваемости учащихся (по итогам учебного года)	2-3	Год	Оцениваются уровни «хорошо» - 2балла; и «отлично» - 3 балла.
1.13.	Наличие обучающихся, ставших победителями или призерами соревнований, выставок, творческих конкурсов	1-3	Полугодие	На всероссийском или международном уровнях – 3 балла; На республиканском уровне – 2 балла; На муниципальном уровне – 1 балл.
1.14.	Профессиональное развитие. Участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства	1-3	Год	На республиканском уровне – 3 балла; на муниципальном уровне - 2 балл; на учрежденческом уровне – 1 балл.
1.15.	Благоприятный психологический климат в коллективе (стабильный коллектив, отсутствие обоснованных жалоб со стороны педагогов, родителей, обучающихся)	«-1»	Квартал	Наличие обоснованных жалоб со стороны педагогов, родителей, обучающихся – «-1» балл (за каждую).
1.16.	Наличие в контингенте учащихся, учащихся поставленных на учет в КПДН, ОПДН, ВШУ	1-3	Квартал	10 и более человек - 3 балла; 6 – 9 человек – 2 балла; 1 – 5 человек – 1 балл.
1.17.	Планирование и выполнение здоровьесберегающих мероприятий	2	Квартал	Наличие и выполнение плана – 2 балла.
1.18.	Организации круглогодичного оздоровления, отдыха и труда учащихся	до 3 включительно	Полугодие	Наличие и выполнение планов учредителя круглогодичного оздоровления, отдыха и труда учащихся.
1.19.	Обобщение и распространение опыта работы по занимаемой должности	2-3		Республиканского уровня – 3 балла; Муниципального – 2 балла.
1.20.	Подготовка Центра к новому учебному году	2-3-«-2»	Год	Оценка: «отлично» - 3 балла; «хорошо» - 2 балла; «удовлетворительно» и «неудовлетворительно» - «-2» балла.
	Наличие учащихся, получающих стипендии	1-3	Год	Малая нобелевская премия – 3 балла Стипендия Главы республики – 2 балла Стипендия Главы АМО ГО «Сыктывкар», Стипендия попечительского совета – 1 балл за каждого стипендиата, но не более 3 баллов
	Своевременная корректировка рабочей документации в соответствии с изменениями нормативно-правовой базы в образовании	2-«-2»	Полугодие	Своевременная корректировка – 2 балла; Не своевременная корректировка – «-2» балла.
	Своевременное прохождение аттестации педагогических работников	2-«-2»	Квартал	Своевременная корректировка – 2 балла; Не своевременная корректировка – «-2» балла.

	Проведение обучающих семинаров для педагогов дополнительного образования		Полугодие	По 1 баллу за каждый
2. Исполнительская дисциплина				
2.1.	Уровень исполнительской дисциплины (своевременное предоставление информации, качественное ведение документации)	1	Постоянно	Своевременное предоставление качественной информации – 1 балл Несвоевременное предоставление информации – «-1 балл»
2.2.	Подготовка плана работы на текущий учебный год	«-2»	Год	За подготовку качественного документа – 2 балла; За нарушение сроков – «-2» балла
2.3.	Отчет-анализ итогов своей деятельности за отчетный период	«-2»	Полугодие	За подготовку качественного документа – 2 балла; За нарушение сроков – «-2» балла
2.4.	Отсутствие дисциплинарных взысканий	«-2»	Квартал	Наличие дисциплинарных взысканий – «- 2» балла
2.5.	Своевременность доведения информации до педагогов дополнительного образования (приказы, Положения, изменения в нормативно-правовой базе, уведомления и т.п.)	2-«-2»	Квартал	Своевременное доведение информации – 2 балла; Не своевременное доведение – «-2» балла.
	ИТОГО	56		

Размер надбавки за результативность и качество работы производится при достижении следующих значений суммарной оценки:

Суммарная оценка эффективности деятельности заместителя по УВР	Размер надбавки за результативность и качество работы
45 и более	15 %
35 – 44	12 %
25 – 34	9 %
15 – 24	7 %
До 15 баллов	5 %

Критерии и показатели эффективности деятельности заведующего хозяйством

№ п/п	Показатели эффективности	Весовой коэффициент	Какой период действует	Критерии
1. Основная деятельность				
1	Обеспечение условий в учреждении для выполнения:			
	- требований пожаробезопасности	3	Постоянно	Отсутствие актов и предписаний –3 балла; Наличие предписаний – «-2» балла,
	- требований охраны труда	3	Постоянно	Отсутствие актов и предписаний –3 балла; Наличие предписаний – «-2» балла,
	- обеспечение стабильной деятельности учреждения	3	Постоянно	Отсутствие актов и предписаний –3 балла; Наличие предписаний – «-2» балла,
	- санитарно-гигиенического режима	3	Постоянно	Отсутствие актов и предписаний –3 балла; Наличие предписаний – «-2» балла,
	- энергосберегающего режима	3	Постоянно	Отсутствие актов и предписаний –3 балла; Наличие предписаний – «-2» балла,
1.2.	Готовность учреждения к новому учебному году	3		Принятие муниципального общеобразовательного учреждения на «хорошо» и «отлично» - 3 балла
1.3.	Организация работ по благоустройству территории, уборке помещений	3	Постоянно	Отсутствие замечаний - 3 балла; При наличии замечаний– «-2» балла (зафиксированные замечания со стороны проверяющих органов, обоснованные жалобы со стороны учащихся и их родителей, тренеров-преподавателей),
1.4.	Развитие материально-технической базы учреждения	3	Постоянно	Системное улучшение – 3 балла; Хаотичное улучшение – 2 балла; В режиме функционирования – 1 балл
1.5.	Результаты инвентаризации товарно-материальных ценностей (наличие фактов недостачи и излишков товарно-материальных ценностей)	3	Год	Отсутствие недостачи или излишков материальных ценностей -3 баллов; Наличие недостачи или излишков материальных ценностей- «-2»баллов,
1.6.	Обеспечение безопасности жизнедеятельности участников образовательного процесса	3	Постоянно	Отсутствие случаев травматизма, несчастных случаев в учреждении – 3 балла; Наличие указанных случаев –«-2» балла
2. Исполнительская дисциплина				
2.1.	Уровень исполнительской дисциплины (своевременное предоставление информации, качественное ведение	1	Постоянно	Своевременное предоставление качественной информации – 1 балл; Несвоевременное предоставление информации – «-1 балл»

	документации)			
2.2.	Подготовка плана работы на текущий учебный год	«-2»	Год	Подготовка качественного плана – 2 балла; За нарушение сроков – «-2» балла
2.3.	Отчет-анализ итогов своей деятельности за отчетный период	«-2»	Полугодие	Подготовка качественного документа – 2 балла; За нарушение сроков – «-2» балла
2.4.	Дисциплинарные взыскания	«-2»	Квартал	Наличие дисциплинарных взысканий – «- 2» балла
	ИТОГО:	31		

Размер надбавки за результативность и качество работы производится при достижении следующих значений суммарной оценки:

Суммарная оценка эффективности деятельности заведующего хозяйством	Размер надбавки за результативность и качество работы
30 баллов и более	15 %
20 – 29 баллов	10 %
10 – 19 баллов	5 %
До 10 баллов	0 %

Критерии и показатели эффективности деятельности педагога – организатора

№ п/п	Показатели эффективности	Весовой коэффициент	Какой период действует	Критерии
1. Основная деятельность				
1.1.	Участие в организации и проведении массовых мероприятий (за каждое мероприятие)	1-3	Полугодие	Республиканского уровня – 3 балла; Муниципального уровня – 2 балла; Учреждения – 1 балл
1.2.	Участие педагога-организатора в конкурсах профессионального мастерства	1-3	Год	Республиканского уровня – 3 балла; Муниципального уровня – 2 балла; Учреждения – 1 балл
1.3.	Обобщение и распространение педагогического опыта.	1-3	Полугодие	Республиканского уровня – 3 балла; Муниципального уровня – 2 балла; Учреждения – 1 балл. (Учитываются по итогам проведения семинаров, совещаний, конференций, публикации).
1.4.	Подготовка сценарных материалов (за каждое мероприятие)	1-3	Квартал	Республиканского уровня – 3 балла; Муниципального уровня – 2 балла; Учреждения – 1 балл. (Учитываются сценарии, программы, сценарно-режиссерский ход, и др.)
1.5.	Проведение репетиций (с ведущими, персонажами, коллективами, индивидуальными исполнителями)	2-3	Квартал	Более пяти – 3 балла; Более трёх – 2 балла; (Предоставляется репетиционный график на каждое мероприятие)
1.6.	Организация концертных выступлений приглашенных коллективов	3	Квартал	За каждое выступление – 3 балла
1.7.	Работа в качестве ведущего	3	Квартал	За каждое выступление – 3 балла
1.8.	Организация воспитательной работы в лагере с дневным пребыванием детей	1-3	Полугодие	Более 3 мероприятий различных форм – 3 балла; Два мероприятия – 2 балла; Одно мероприятие – 1 балл.
1.9.	Социально-значимые проекты, акции	1-3	Полугодие	Разработка и реализация проекта – 3 балла Организация и проведение акции – 2 балла Участие в проекте/акции – 1 балл
1.10.	Сотрудничество с ОО (СОШ, ЦДОД и т.д.), учреждениями культуры, искусства города, общественные и иные организации города, РК	до 2-х баллов	Квартал	Совместное проведение мероприятий – до 2 баллов за каждое

2.			Исполнительская дисциплина	
2.1.	Уровень исполнительской дисциплины (своевременное предоставление информации, качественное ведение документации)	1	Постоянно	Своевременное предоставление качественной информации – 1 балл Несвоевременное предоставление информации – «-1 балл»
2.2.	Подготовка плана работы на текущий учебный год	«-2»	Год	За нарушение сроков – «-2» балла
2.3.	Отчет-анализ итогов своей деятельности за отчетный период	«-2»	Полугодие	За нарушение сроков – «-2» балла
2.4.	Отсутствие дисциплинарных взысканий	«-2»	Квартал	Наличие дисциплинарных взысканий – «- 2» балла
ИТОГО:		30		

Размер надбавки за результативность и качество работы производится при достижении следующих значений суммарной оценки:

Суммарная оценка эффективности деятельности педагога-организатора	Размер надбавки за результативность и качество работы
28 баллов и более	15 %
20 – 27 баллов	10 %
15 – 19 баллов	5 %
До 15 баллов	0 %

Критерии и показатели эффективности деятельности делопроизводителя

№ п/п	Показатели эффективности	Весовой коэффициент	Какой период действует	Критерии
1. Основная деятельность (работа с кадрами и документами)				
1.1.	Эффективность работы с кадрами, оформление документации, (осуществление работы с документами по кадрам, оформление трудовых договоров, должностных инструкций, приказов, журналов и др.)	3	Квартал	Отсутствие замечаний администрации и контролирующих лиц – 3 балла
2. Уровень качества профессиональной деятельности				
2.1.	Количество замечаний, обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) и других работников	«-2»-2	Квартал	Отсутствие жалоб и замечаний – 1; Наличие положительных отзывов – 2; Наличие жалоб – «-2».
2.2.	Удовлетворенность учащихся и родителей (законных представителей) качеством общения Делопроизводителя. Умение корректно отвечать на вопросы, телефонные звонки обращающихся	«-2»-2		Отсутствие жалоб и замечаний – 1; Наличие положительных отзывов – 2; Наличие жалоб – «-2».
2.3.	Уровень качества исполнения документов	«-2»-2	Квартал	Отсутствие замечаний по срокам и качеству исполняемой документации – 2; Наличие значимых замечаний – «-2»
2.4.	Владение технологиями электронного документооборота	2	Квартал	Владение технологиями электронного документооборота - 3
3. Иная трудовая деятельность делопроизводителя				
3.1.	Деятельность в составе комиссий, оформление протоколов собраний и советов Центра	2		Высокая активность участия - 2
3.2.	Регулярное выполнение многопрофильных работ не входящих в круг основных обязанностей (работа с архивом, ведение учёта военнообязанных и т.п.)	2		Выполнение дополнительных функций, направленных на развитие организации - 2
4. Соблюдение исполнительской дисциплины				
4.1.	Отсутствие дисциплинарных взысканий	«-2»	Квартал	Наличие дисциплинарных взысканий – «-2 балла»
4.2.	Уровень исполнительской дисциплины (своевременная подготовка планов, отчётов, информации и т.д.)	«-2»	Квартал	Нарушение сроков – «-2» балла
	ИТОГО:	15		

Размер надбавки за результативность и качество работы производится при достижении следующих значений суммарной оценки:

Суммарная оценка эффективности деятельности делопроизводителя	Размер надбавки за результативность и качество работы
13 баллов и более	15 %
10 – 12 баллов	10 %
До 10 балла	5 %

Критерии и показатели эффективности деятельности учебно – вспомогательного и обслуживающего персонала, кроме заведующего хозяйством и делопроизводителя

№ п/п	Показатели эффективности	Весовой коэффициент	Какой период действует	Критерии
1. Основная деятельность работников				
1.1.	Деятельность, направленная на развитие организации, улучшение состояния помещений организации, совершенствование условий образовательного процесса и сохранности имущества.(Оценивается сумма критериев)	4	Квартал	Значительный вклад работника в совершенствование условий труда: - 2; Проявление инициативы – 2 балла.
1.2.	Удовлетворенность администрацией, педагогами, учащимися и родителями (законными представителями) деятельностью работника	«-2» -2		Отсутствие замечаний от всех участников образовательного процесса – 2; Наличие замечаний – «-2»
1.3.	Состояние помещений и территории организации	«-2»-2	Квартал	Отсутствие замечаний по санитарному состоянию помещений - 2 балла; Наличие замечаний – «-2».
1.4.	Повышению имиджа организации.	«-2» -2	Квартал	Отсутствие замечаний от всех участников образовательного процесса – 2; Наличие замечаний – «-2»
1.5.	Соблюдение охраны труда на рабочем месте	«-2» -2	Квартал	Отсутствие нарушений – 2; Наличие нарушений – «-2».
2. Иная трудовая деятельность				
2.1.	Регулярное выполнение многопрофильных работ, не входящих в круг основных обязанностей (работа с выходом из организации, проведение генеральных уборок в кабинете, и др.)	4	Квартал	Выполнение дополнительных работ – 2 балла; Проявление инициативы – 2 балла.
3. Соблюдение исполнительской дисциплины				
	Отсутствие дисциплинарных взысканий	«-2»	Квартал	Наличие дисциплинарных взысканий – «-2 балла»
	Своевременное обеспечение бесперебойной работы всех систем, оборудования, механизмов.	«-2» -2	Квартал	Отсутствие аварий, серьёзных неполадок в системах - 2; Наличие аварий, серьёзных неполадок в системах – (-2).
	ИТОГО:	18		

Размер надбавки за результативность и качество работы производится при достижении следующих значений суммарной оценки:

Суммарная оценка эффективности деятельности	Размер надбавки за результативность и качество работы
16 и больше баллов	10 %
10 – 15 баллов	8 %
5 – 9 баллов	5 %

Приложение № 7
к Положению об оплате труда работников
МУДО «ЦДОД «Олимп»

Основания для установления премиальных выплат работникам Центра.

№ п/п	Наименование показателя	Размер доплаты в процентах (ПДО к должностному окладу, остальным работникам к окладу пропорционально занимаемой ставке)
1.	За инициативу и творчество по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год	до 150 % (включительно)
2.	За высокую результативность и качество работы, достижения стабильных, высоких результатов. (ПДО от оклада, другим работникам от оклада пропорционально занимаемой ставке)	до 150% (включительно)
3.	За выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения	до 100 % (включительно)
4.	За подготовку конкурсной документации, на получение грантов	до 150 % (включительно)
5.	За участие работника в выполнении особо важных поручений	до 100 % (включительно)
6.	За подготовку призёров городских, республиканских, российских конкурсов, выставок, смотров, соревнований	до 100% (включительно)
7.	За широкое распространение своего педагогического и профессионального опыта. Проведение мастер - классов, открытых уроков, выступлений на конференциях, семинарах, круглых столах, внутриучрежденческих конкурсах, наличие опубликованных работ. Публичные выступления и представления Центра на различном уровне (родительские собрания, конференции, семинары, городские мероприятия). Постоянное профессиональное развитие	до 100 % (включительно)
8.	За создание нового учебно-методического материала (имеющего значимость для педагогического коллектива)	до 100% (включительно)
9.	За организацию аттестации работников Центра на соответствии занимаемой должности	до 100% (включительно)
10.	За методическое сопровождение участников, участие в очных конкурсах профессионального мастерства педагогов и руководителей УДОД "Сердце отдаю детям", "Лидер в образовании" и т.п.	до 100% (включительно)
11.	За участие в составе комиссий, ведение документации педагогических советов, общих собраний, совещаний и заседаний Центра	до 100 % (включительно)
12.	За создание и улучшение условий для обучения и воспитания детей, оборудование и оснащение кабинетов, укрепления учебно-материальной базы	до 150 % (включительно)
13.	За результативную работу с детьми "Группы риска"	до 100 % (включительно)

14.	Положительная динамика и результативность участия учащихся в культурных, спортивных, технических конкурсах и соревнованиях, выставках, мероприятиях социально - значимой и общественной деятельности	до 100 % (включительно)
15.	Снижение частоты обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций	до 100 % (включительно)
16.	За качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности	до 100 % (включительно)
17.	За организацию работы по сохранению и укреплению здоровья детей	до 100 % (включительно)
18.	За организацию детского досуга в период каникул, в том числе и в летний период	до 100% (включительно)
19.	За ремонтные работы, выполнение работ по благоустройству и озеленению территории, выполнение работ связанных с принятием мер по предупреждению или ликвидацией аварий, проведение генеральных уборок (вне кабинетов)	до 100 % (включительно)
20.	За подготовку Центра к новому учебному году	до 100 % (включительно)
21.	За выполнение разовых работ, не связанных с основными должностными обязанностями	до 100% (включительно)
22.	За внедрение инноваций, новых методик обучения и воспитания учащихся	до 100% (включительно)
23.	Проведение мероприятий для родителей (законных представителей), собраний, профилактических, отчетных мероприятий, привлечение родителей к жизни Центра. Привлечение родителей к активной жизни детей, учебной группы, Центра путем организации мероприятий	до 100% (включительно)
24.	За изготовление аудио- и видео материалов, мультимедийных презентаций и т.п.	до 100% (включительно)
25.	За расширение объема работ (уборщiku служебных помещений, вахтеру, рабочему по обслуживанию здания, технику, костюмеру)	до 100% (включительно)
26.	Практическая организация сопровождения мероприятия по профилю деятельности: - разработка сценариев, фото-, видео-, аудио- сопровождение мероприятия; пошив, ремонт костюмов, изготовление реквизита, оборудования, запись фонограмм; -изготовление концертных атрибутов; художественно-оформительское обеспечение мероприятия; -организация концертов, творческих отчетов; -брошюрование, форматирование, тиражирование печатной продукции и др.	до 100% (включительно)
27.	За реализацию сертифицированных программ	до100% (включительно)
28.	За работу без больничного листа работникам Центра (по итогам полугодия)	до100% (включительно)
29.	Высокий уровень исполнительской дисциплины, успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных	до100%

	обязанностей в соответствующем периоде	(включительно)
30.	За соблюдение охраны труда и техники безопасности.	до100% (включительно)
31.	Работникам уполномоченным, ответственным за охрану труда, пожарную безопасность, противодействию терроризму, ГО и ЧС, размещение информации о показателях деятельности Центра в программных комплексах и информационных ресурсах (АРИСМО, bus.gov.ru и т.п.)	до100% (включительно)
32.	За организацию и проведение воспитательных мероприятий, досуговых мероприятий, экскурсий, походов, выходов с учащимися. Проведение оздоровительной и спортивной деятельности .	до100% (включительно)
33.	За организацию работы с архивом	до50% (включительно)
34.	Отсутствие замечаний в ходе проверок контрольно – инспектирующих органов, административных проверок по всем направлениям деятельности	до100% (включительно)
35.	Оперативность выполнения устранения замечаний и нарушений контрольно – надзорных органов	до100% (включительно)
36.	Качественное содержание материальной базы Центра, обеспечение сохранности помещений и оборудования	до100% (включительно)
38.	Ведение персонифицированного учета	до100% (включительно)
39.	За организацию работы по размещению информации о показателях деятельности на официальном сайте закупок zakupki.gov.ru и работу с официальным сайтом учреждения, обслуживание сайта ГМУ, сайта по электронному образованию, сайта ПФДО, за курирование вопросов о персональных данных, коррупции и др.	до100% (включительно)
40.	За организацию физкультурно - оздоровительной и спортивной работы, за участие в сдаче норм ГТО Получил золотой значок ГТО – 100 % Получил серебряный значок ГТО - 80 % Получил бронзовый значок ГТО – 60 % Участвовал в сдаче норм ГТО – 40 %	до100% (включительно)
41.	За проявление творческой активности во внеурочной, воспитательной деятельности	до100% (включительно)
42.	За индивидуальную работу с одарёнными детьми, с предоставлением результатов участия в творческих отчетах, концертах, выставках. За разработку и реализацию индивидуальных траекторий для одаренных и талантливых детей.	до100% (включительно)
43.	Увеличение объема работ во время проведения массовых мероприятий, концертов на базе Центра, МАОУ «СОШ № 36», МАОУ «СОШ № 38», МАОУ «СОШ № 24», записи онлайн мероприятий, репетиций, выступлений	до100% (включительно)
44.	Дополнительная работа во внеурочное время: - проведение плановых мероприятий в выходные и праздничные дни, в вечерний период; организация дежурства.	до100% (включительно)
45.	За выполнение дополнительных работ в связи с производственной необходимостью: - замещение педагогических часов, замещение по должности в случае болезни, выездных мероприятий (фестивали, конкурсы,	до100% (включительно)

	соревнования), курсовой переподготовки, проведение дополнительных занятий в связи с корректировкой дополнительной общеобразовательной- дополнительной общеразвивающей программы	
46.	За методическое сопровождение участников конкурсов различного уровня	до 100% (включительно)
47.	Увеличение объема работ при проведении генеральных уборок, текущих дезинфекций помещений с применением дезинфицирующих средств	до 100% (включительно)
48.	Премии главы МО ГО «Сыктывкар» - руководителя администрации «Признание» лучшим педагогическим работникам	23 000 руб. (с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях)
49.	По итогам работы (месяц, квартал, полугодие, 9 мес., год)	до 200% (включительно)