

ПРИНЯТО  
Решением общего  
собрания трудового  
коллектива МБУ ДО  
ЦДОД «Искра» г.о.

Самара

от «15» февраля 2016г.  
Протокол № 4

СОГЛАСОВАНО  
Председатель  
профсоюзного комитета  
МБУ ДО ЦДОД «Искра»  
г.о. Самара

Г.А. Кузина

«15» февраля 2016г.

УТВЕРЖДАЮ  
Директор МБУ ДО ЦДОД  
«Искра» г.о. Самара

Т.Ю. Плотникова

«15» февраля 2016г.



## ПОЛОЖЕНИЕ

### о заработной плате и порядке установления и распределения выплат стимулирующего и компенсационного характера работникам МБУ ДО ЦДОД «Искра» г.о. Самара

#### 1. Общие положения

1.1. Настоящее положение определяет систему оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Центра дополнительного образования детей «Искра» городского округа Самара (далее – Центр).

1.2. Настоящее положение разработано в соответствии с Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Трудовым кодексом Российской Федерации, Уставом городского округа Самара в целях реализации Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» и Указа Президента Российской Федерации от 01.06.2012 № 761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы», Постановлением Администрации городского округа Самара от 11.09.2013 №1122 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования детей городского округа Самара в сфере образования».

1.3. Заработная плата работников учреждения представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы и состоит из должностного оклада (оклада), а также выплат стимулирующего и компенсационного характера.

Сроки выплаты заработной платы за 1-ю половину - 20-го числа текущего месяца, за вторую половину - 5-го числа следующего за отчетным месяца.

1.4. К **компенсационным выплатам** относятся:

доплата за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

доплата за работу в ночное время;  
доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;  
доплата за сверхурочную работу;  
доплата за совмещение профессий (должностей);  
доплата за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы;  
доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;  
доплата за выполнение работ различной квалификации;  
надбавка за работу в специальных (коррекционных) образовательных группах для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья - в размере до 20 % от должностного оклада;

#### **1.5. К стимулирующим выплатам относятся:**

доплата за интенсивность и высокие результаты работы;  
доплата за качество выполняемых работ;  
доплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет;  
доплата педагогическим работникам, педагогический стаж которых составляет менее двух лет, при условии выполнения нормы рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы);  
премия за применение в работе достижений науки и передовых методов труда;  
премия за выполнение особо важных или срочных работ;  
премии по итогам работы;  
иные поощрительные выплаты

1.6. Должностные оклады (оклады) работников образовательного учреждения устанавливаются Администрацией городского округа Самара в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей и профессий рабочих.

Должностной оклад педагогических работников устанавливается за установленную норму часов педагогической работы за ставку заработной платы.

1.7. Месячная заработная плата работников учреждения, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом.

1.8. Экономия фонда оплаты труда, сложившаяся на конец периода (месяц, квартал, полугодие, год) может быть направлена на премирование работников, выплату материальной помощи и другие выплаты, предусмотренные настоящим Положением.

1.9. Оплата труда руководителя учреждения устанавливается работодателем.

Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются по решению Главы г.о. Самара или уполномоченного лица.

Компенсационные выплаты руководителю учреждения устанавливаются в соответствии с действующим трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

## **2. Формирование фонда оплаты труда**

2.1. Формирование фонда оплаты труда работников учреждений дополнительного образования осуществляется в соответствии с нормативами бюджетного финансирования расходов на одного обучающегося на реализацию дополнительных образовательных программ в муниципальных учреждениях дополнительного образования детей, которые утверждаются постановлением Администрации городского округа Самара (далее - норматив бюджетного финансирования расходов на одного обучающегося) по формуле

$$\text{ФОТО} = \text{NDH} + \text{ФОТр},$$

где:

ФОТО - общий фонд оплаты труда работников учреждений дополнительного образования;

N - норматив бюджетного финансирования расходов на одного обучающегося в муниципальных учреждениях дополнительного образования детей за счет средств бюджета городского округа Самара, утвержденный на соответствующий финансовый год;

D - соотношение фонда оплаты труда работников учреждений дополнительного образования и норматива бюджетного финансирования расходов на одного обучающегося (85 - 97 % от норматива);

H - количество обучающихся в учреждениях дополнительного образования;

ФОТр - фонд за результативность деятельности учреждения дополнительного образования.

2.2. Фонд оплаты труда работников учреждений дополнительного образования состоит из базовой части и стимулирующей части.

2.3. Базовая часть фонда оплаты труда работников учреждений дополнительного образования определяется по формуле

$$\text{БЧф} = \text{ФОТ} \times \text{БЧд},$$

где:

БЧф - базовая часть фонда оплаты труда работников учреждений дополнительного образования;

ФОТ - фонд оплаты труда работников учреждений дополнительного образования;

БЧд - доля базовой части в фонде оплаты труда работников учреждений дополнительного образования от 54 % до 64 %.

2.4. В базовую часть фонда оплаты труда работников учреждений дополнительного образования включается оплата труда работников исходя из должностных окладов (окладов) и компенсационных выплат.

2.5. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников учреждений дополнительного образования определяется по формуле

$$\text{СЧф} = \text{ФОТ} \times \text{СЧд},$$

где:

СЧф - стимулирующая часть фонда оплаты труда работников учреждений дополнительного образования;

ФОТ - фонд оплаты труда работников учреждений дополнительного образования;

СЧд - доля стимулирующей части в фонде оплаты труда работников учреждений дополнительного образования от 36 % до 46 %.

Доля стимулирующей части определяется учреждением дополнительного образования самостоятельно.

2.6. Экономия по фонду оплаты труда учреждения дополнительного образования направляется на выплаты стимулирующего характера и материальную помощь работникам.

### **3. Компенсационные выплаты**

3.1. При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, работникам учреждения производятся выплаты компенсационного характера.

3.2. Размеры и условия выплат компенсационного характера устанавливаются настоящим Положением в соответствии с трудовым законодательством и иным нормативным правовым актам, содержащим нормы трудового права.

3.3. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливается доплата.

Доплата за работу с вредными условиями труда устанавливается в размере 12 % должностного оклада (оклада) работникам при условии проведения аттестации рабочих мест.

3.4. При совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема работы, исполнение обязанностей отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику устанавливается доплата, размер которой

устанавливается соглашением сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статьи 60.2 и 151 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.5. Доплата за работу в ночное время (с 22.00 часов до 6.00 часов) устанавливается в размере 35 процентов ставки, рассчитанной исходя из должностного оклада (оклада) за каждый час работы в ночное время.

3.6. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.7. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в размере одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада (оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада (оклада), если работа проводилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада (оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада (оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.8. Часовая ставка при расчете доплаты за работу в ночное время, сверхурочную работу и работу в выходные и нерабочие праздничные дни определяется путем деления должностного оклада (оклада) по занимаемой должности (профессии) на среднемесячную норму рабочего времени в соответствующем году.

3.9. Во всех случаях, предусмотренных настоящим разделом, доплаты компенсационного характера, установленные в процентах к должностному окладу (окладу), начисляются на должностной оклад (оклад) без учета доплат и надбавок.

## **4. Стимулирующие выплаты**

### **4.1. Порядок, условия и размер ежемесячных выплат**

4.1.1. В целях заинтересованности в улучшении результатов труда работникам учреждения производятся выплаты стимулирующего характера.

4.1.2. Работникам выплачиваются ежемесячные выплаты (за месяц, квартал, полугодие, год) с учетом следующих показателей:

**ЛИСТ ОЦЕНИВАНИЯ**  
**зам директора по УВР, зам.директора по СПР**

№	ПОКАЗАТЕЛИ	%	Макс. кол-во %	Самооце нка	Оценка комиссии
1.	Стаж работы в ОУ	0- 15	15		
2.	Своевременная сдача отчетов	3	3		
3.	Участие в конкурсах педагогов и воспитанников	3	3		
4.	Организация экспериментальной деятельности	4	4		
5.	Отслеживание и подготовка документов на сайт ОУ	5	5		
6.	Наличие звания и ученой степени	6	6		
7.	Исполнительская дисциплина	4	4		
8.	Создание позитивного имиджа ОУ	5	5		
9.	Количество мероприятий в учебном году	15	15		
10.	Разработка программ развития ОУ	5	5		
	<b>ИТОГО</b> (количество баллов):				

**ЛИСТ ОЦЕНИВАНИЯ**  
**Зам.директора по ОРУ**

№	ПОКАЗАТЕЛИ	БАЛЛЫ	Макс. кол-во	Самооценка	Оценка комиссии
1.	Качество обеспечения санитарно - гигиенических требований в помещениях Центра и на закрепленной территории	0-20	20		
2.	Качество обеспечения требований охраны труда, требований пожарной безопасности и электробезопасности	0-10	10		
3.	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	0-20	20		
4.	Организация современного заключения муниципальных контрактов и их исполнения.	0-5	5		
5.	Организация закупок в соответствии с требованиями ФЗ-44	0-5	5		
6.	Уровень организации складского учета и своевременности списания	0-10	10		
7.	Организация безопасного выпуска автомобиля на трассу	0-5	5		
8.	Оперативность в устранении аварий	0-20	20		
9.	Исполнительская дисциплина (качество ведение документации, составления планов, современное предоставление отчетов и т.п.)	0-10	10		
10.	Стаж работы в ОУ	0-15	15		
	<b>ИТОГО</b> (количество баллов):				

**ЛИСТ ОЦЕНИВАНИЯ  
работников бухгалтерии**

<b>№</b>	<b>ПОКАЗАТЕЛИ</b>	<b>БАЛЛЫ</b>	<b>Макс. кол-во</b>	<b>Самооце нка</b>	<b>Оценка комиссии</b>
1.	Своевременное и качественное предоставление отчетности	0-30	30		
2.	Качественное ведение документации	0-30	30		
3.	Интенсивность и напряженность труда в связи с учетом по нескольким источникам доходов и расходов	0-50	50		
4.	Организация персонифицированного учета пенсионного страхования и перечисления профсоюзных взносов	0-20	20		
5.	Организация закупок в соответствии с требованиями ФЗ-44	0-20	20		
6.	Использование информационных технологий в организации бухгалтерского учета	0-15	15		
7.	Отсутствие замечаний (по итогам ревизий и проверок)	0-15	15		
8.	Стаж работы в ОУ	0-15	15		
	<b>ИТОГО</b> (количество баллов):				



**ЛИСТ ОЦЕНИВАНИЯ**  
**эффективности работы методиста**

<b>№ П/П</b>	<b>ПОКАЗАТЕЛИ</b>	<b>БАЛЛЫ</b>	<b>Самооценка</b>	<b>Решение комиссии</b>
1.	<b>Педагогический стаж</b> (в том числе, стаж в данном учреждении)	1-15		
2.	<b>Наличие звания, ученой степени, ученого звания</b>	1-6		
3.	<b>Оценка результатов повышения квалификации</b> <i>(освоил программы: тематического или проблемного семинара; краткосрочного тематического обучения; повышения квалификации по профилю профессиональной деятельности на первую или высшую квалификационную категорию</i>	1-10		
4.	<b>Оценка разработанной авторской методической продукции и опубликованной в изданиях разных уровней и педагогических Интернет-сообществах</b>	1-20		
5.	<b>Оценка взаимодействия методиста с субъектами образовательного процесса</b>	1-10		
6.	<b>Организация экспериментальной и инновационной деятельности</b>	4		
7.	<b>Организация деятельности по обобщению и распространению передового педагогического опыта(3б)</b> <i>Баллы суммируются</i>	3-10		
8.	<b>Влияние деятельности методиста на позитивную динамику образовательных результатов субъектов образовательного процесса</b> <i>(наличие участников(3б) и победителей научно-практических конференций(3б) и конкурсных мероприятий различных уровней(4б))</i>	3-20		
9.	<b>За активное участие в социально значимых мероприятиях</b>	10-20	20	
10.	<b>За безукоризненное выполнение работ высокой напряженности, интенсивности</b>	10-20	20	

**ЛИСТ ОЦЕНИВАНИЯ  
секретаря**

<b>№</b>	<b>ПОКАЗАТЕЛИ</b>	<b>БАЛЛЫ</b>	<b>Макс. кол-во</b>	<b>Самооце нка</b>	<b>Оценка комиссии</b>
1.	Использование информационных технологий	0-25	25		
2.	Интенсивность и напряженность труда	0-25	25		
3.	Обеспечение режима секретности	0-25	25		
4.	Качественное ведение документации номенклатуры дел	0-25	25		
5.	Стаж работы в ОУ	0-15	15		
6.	Бесконфликтное и культурное общение с посетителями Центра	0-2	2		
7.	Создание позитивного имиджа ОУ	0-10	10		
8.	Поддержка чистоты и порядка в кабинете	0-5	5		
	<b>ИТОГО</b> (количество баллов):				

**ЛИСТ ОЦЕНИВАНИЯ  
заведующего отделом**

№	ПОКАЗАТЕЛИ	%	Макс. кол-во %	Самооценка	Оценка комиссии
1.	Стаж работы в ОУ	0- 15	15		
2.	Наличие звания и ученой степени	1	1		
3.	Оценка результатов повышения квалификации	1	1		
4.	Своевременная сдача отчетов	1	1		
5.	Участие в семинарах, конкурсах	1	1		
6.	Отслеживание информации на сайте и публикации в СМИ	1	1		
7.	Исполнительская дисциплина	1	1		
8.	Организация экспериментальной деятельности отдела	1	1		
9.	Подготовка педагогов к конкурсам	1	1		
10.	Количество объединений в отделе	0- 10	10		
11.	Подготовка документов на получение званий, благодарственных писем, грамот педагогов отдела	2	2		
12.	За активное участие в социально значимых мероприятиях	10-20	20		
13.	За безукоризненное выполнение работ высокой напряженности, интенсивности	10-20	20		
	<b>ИТОГО</b> (количество баллов):				

**ЛИСТ ОЦЕНИВАНИЯ**  
**эффективности работы педагога дополнительного образования**

№	ПОКАЗАТЕЛИ	БАЛЛЫ	Макс. кол-во	Самооценка	Оценка комиссии
1.	<b>Педагогический стаж в данном учреждении</b> – от 3-х до 5-ти лет – от 6-ти до 10-ти лет – свыше 10 лет	3 5 15	15		
2.	<b>Наличие</b> – почетного звания – ученой степени – ученого звания	1 1 1	3		
3.	<b>Оценка результатов повышения квалификации</b> – Освоил программы тематического или проблемного семинара – Освоил программы краткосрочного тематического обучения (курсы) до 72 часов – Освоил программы повышения квалификации по профилю профессиональной деятельности на первую или высшую квалификационную категорию (курсы) свыше 72 часов	1 3 6	10		
4.	<b>Стабильность контингента обучающихся</b> (уменьшение контингента в течение срока обучения в соответствии с нормами комплектования) – не более 10 % – не более 5% – полная сохранность контингента	1 2 3	3		
5.	<b>Наличие победителей (призеров) конкурсных мероприятий</b> – районного уровня – городского уровня – областного уровня – Всероссийского уровня – Международного уровня	1 3 5 7 10	26		
6.	<b>Результаты участия в экспериментальной и инновационной деятельности</b> – Разработка авторской методической продукции (программ, проектов, разработок, рекомендаций и т.д.) – Использование современных образовательных технологий (информационных, здоровьесберегающих, проектной деятельности)	5 3	8		
7.	<b>Распространение собственного педагогического опыта</b> • Проведение мероприятий обучающего характера (семинары, мастер-классы): – районного уровня – городского уровня – областного уровня • Участие в конкурсных мероприятиях профессионального мастерства: – городского уровня – областного уровня • Публикация (размещение) авторской методической продукции (в печатных изданиях, Интернет-ресурсах) •	1 5 8 8 10 3	35		
8	<b>За активное участие в социально значимых мероприятиях</b>	10-50	50		
9	<b>За безукоризненное выполнение работ высокой напряженности, интенсивности</b>	10-50	50		

**ЛИСТ ОЦЕНИВАНИЯ**  
**эффективности работы педагога-организатора**

№	ПОКАЗАТЕЛИ	БАЛЛЫ	Макс. кол-во	Самооценка	Оценка комиссии
1.	<b>Педагогический стаж в данном учреждении</b> – от 3-х до 5-ти лет – от 6-ти до 10-ти лет – свыше 10 лет	3 5 15	15		
2.	<b>Наличие</b> – почетного звания – ученой степени – ученого звания	1 1 1	3		
3.	<b>Оценка результатов повышения квалификации</b> – освоил программы тематического или проблемного семинара – освоил программы краткосрочного тематического обучения (курсы) до 72 часов – освоил программы повышения квалификации по профилю профессиональной деятельности на первую или высшую квалификационную категорию (курсы) свыше 72 часов	1 3 6	10		
4.	<b>Эффективность работы с детским контингентом по развитию навыков социальной активности воспитанников</b> Участие в реализации социально-значимых мероприятиях (проектов, акций и т.д.): – районных – городских – областных – Всероссийских	1 3 6 10	20		
5.	<b>Эффективность организации и проведения массовой воспитательной работы педагога – организатора</b> Спланирована и организована система массовой воспитательной работы, направленная на поддержку социально-значимых <i>инициатив воспитанников</i> (детских проектов, акций и т.д.) – реализация мероприятий (детских проектов, акций и т.д.) на районном уровне – привлечение для реализации мероприятий (детских проектов, акций и т.д.) специалистов различных организаций и учреждений – участие детских проектов в конкурсных мероприятиях	3 1 5	9		
6.	<b>Результаты участия в экспериментальной и инновационной деятельности</b> – разработка авторской методической продукции (программ, проектов, разработок, рекомендаций и т.д.) – использование современных образовательных технологий (информационных, здоровьесберегающих, проектной деятельности)	5 3	8		
7.	<b>Распространение собственного педагогического опыта</b> • Проведение мероприятий обучающего характера (семинары, мастер-классы): – районного уровня – городского уровня – областного уровня • Участие в конкурсных мероприятиях профессионального мастерства: – городского уровня – областного уровня • Публикация (размещение) авторской методической продукции (в печатных изданиях, Интернет-ресурсах)	1 5 8 8 10 3	35		
8.	<b>За активное участие в социально значимых мероприятиях</b>	10-50	50		
9.	<b>За безукоризненное выполнение работ высокой напряженности, интенсивности</b>	10-50	50		
	<b>ИТОГО</b> (количество баллов):				

**ЛИСТ ОЦЕНИВАНИЯ**  
**художника**

<b>№</b>	<b>ПОКАЗАТЕЛИ</b>	<b>БАЛЛЫ</b>	<b>Макс. кол-во</b>	<b>Самооценка</b>	<b>Оценка комиссии</b>
1.	Качество оформительской работы к мероприятиям	0-15	15		
2.	Качество оформительской работы по оформлению помещений Центра	0-15	15		
3.	Стаж работы в ОУ	0-15	15		
4.	Бесконфликтное и культурное общение с посетителями Центра	0-2	2		
5.	Создание положительного имиджа ОУ	0-10	10		
	<b>ИТОГО</b> (количество баллов):				

**ЛИСТ ОЦЕНИВАНИЯ**  
**эффективности работы концертмейстера**

№ П/П	ПОКАЗАТЕЛИ	БАЛЛЫ	Самооцен ка	Оценка комиссии
1.	<b>Педагогический стаж</b> в данном учреждении	1-15		
2.	<b>Наличие звания, ученой степени, ученого звания</b>	1-5		
3.	<b>Оценка результатов повышения квалификации</b> <i>(освоил программы: тематического или проблемного семинара; повышения квалификации по профилю профессиональной деятельности)</i>	1-10		
4.	<b>Степень участия концертмейстера в мероприятиях различного уровня</b> <i>(на занятиях, зачетах, экзаменах и концертах различных уровней)</i>	1-10		
5.	<b>Степень участия концертмейстера в конкурсных мероприятиях различных уровней</b> (наличие призов и победителей среди обучающихся)	1-10		
6.	<b>Результаты распространения собственного педагогического опыта</b> (наличие авторской методической продукции и публикаций)	1-10		
7.	<b>За активное участие в социально значимых мероприятиях</b>	10-20	20	
8.	<b>За безукоризненное выполнение работ высокой напряженности, интенсивности</b>	10-20	20	
	<b>ИТОГО</b> (количество баллов):			

**ЛИСТ ОЦЕНИВАНИЯ  
костюмера**

<b>№</b>	<b>ПОКАЗАТЕЛИ</b>	<b>БАЛЛЫ</b>	<b>Макс. кол-во</b>	<b>Самооце нка</b>	<b>Оценка комиссии</b>
1.	Уровень организации хранения костюмов	0-10	10		
2.	Своевременное и качественное обеспечение ремонта и стирки костюмов	0-10	10		
3.	Участие в организации пошива костюмов	0-10	10		
4.	Стаж работы в ОУ	0-15	15		
5.	Создание положительного имиджа ОУ	0-10	10		
	<b>ИТОГО</b> (количество баллов):				



**ЛИСТ ОЦЕНИВАНИЯ  
гардеробщика**

<b>№</b>	<b>ПОКАЗАТЕЛИ</b>	<b>БАЛЛЫ</b>	<b>Макс. кол-во</b>	<b>Самооце нка</b>	<b>Оценка комиссии</b>
1.	Интенсивность и напряженность труда в зависимости от участка работы	0-10	10		
2.	Содержание закрепленного помещения в соответствии с требованиями СанПиН	0-10	10		
3.	Стаж работы в ОУ	0-15	15		
4.	Проведение генеральных уборок, мытье окон, стирка штор (по итогам работы)	0-10	10		
5.	Бесконфликтное и культурное общение с посетителями Центра	0-2	2		
	<b>ИТОГО</b> (количество баллов):				

**ЛИСТ ОЦЕНИВАНИЯ  
водителя**

<b>№</b>	<b>ПОКАЗАТЕЛИ</b>	<b>БАЛЛЫ</b>	<b>Макс. кол-во</b>	<b>Самооце нка</b>	<b>Оценка комиссии</b>
1.	Обеспечение исправного технического состояния автомобиля	0-10	10		
2.	Отсутствие ДТП, замечаний	0-5	5		
3.	Стаж работы в ОУ	0-15	15		
4.	Содержание в чистоте транспортного средства	0-5	5		
	<b>ИТОГО</b> (количество баллов):				

**ЛИСТ ОЦЕНИВАНИЯ**  
**уборщик помещений**

<b>№</b>	<b>ПОКАЗАТЕЛИ</b>	<b>БАЛЛЫ</b>	<b>Макс. кол-во</b>	<b>Самооценка</b>	<b>Оценка комиссии</b>
1.	Интенсивность и напряженность труда в зависимости от участка работы	0-10	10		
2.	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	0-10	10		
3.	Содержание закрепленных помещений в соответствии с требованиями СанПиН	0-10	10		
4.	Уборка туалетов	0- 10	10		
5.	Проведение генеральных уборок, мытье окон, стирка штор(по итогам работы)	0-10	10		
6.	Стаж работы в ОУ	0-15	15		
7.	Бесконфликтное и культурное общение с посетителями Центра	0-2	2		
	<b>ИТОГО</b> (количество баллов):				

**ЛИСТ ОЦЕНИВАНИЯ**  
**дворника**

<b>№</b>	<b>ПОКАЗАТЕЛИ</b>	<b>БАЛЛЫ</b>	<b>Макс. кол-во</b>	<b>Самооценка</b>	<b>Оценка комиссии</b>
1.	Интенсивность и напряженность труда в зависимости от участка работы	0-10	10		
2.	Содержание закрепленных территорий в соответствии с требованиями СанПиН	0-10	10		
3.	Стаж работы в ОУ	0-15	15		
4.	Бесконфликтное и культурное общение с посетителями Центра	0-2	2		
5.	Сохранность инвентаря	0-3	3		
	<b>ИТОГО</b> (количество баллов):				

**ЛИСТ ОЦЕНИВАНИЯ**  
**вахтера, сторожа**

<b>№</b>	<b>ПОКАЗАТЕЛИ</b>	<b>БАЛЛЫ</b>	<b>Макс. кол-во</b>	<b>Самооценка</b>	<b>Оценка комиссии</b>
1.	Обеспечение пропускного режима и безопасности Центра (без нарушений)	0-5	5		
2.	Бесконфликтное и культурное общение с посетителями Центра	0-2	2		
3.	Владение полной информации о Центре	0-3	3		
4.	Стаж работы в ОУ	0-15	15		
	<b>ИТОГО</b> (количество баллов):				

4.1.3. Размер ежемесячной стимулирующей выплаты устанавливается в баллах. Стоимость балла закрепляется приказом директора. Стоимость балла может меняться.

Размер выплаты по бальной системе определяется по формуле:

$$\text{Размер выплаты} = \frac{\text{Стимулирующий фонд (в рублях)}}{\text{Сумма баллов всех работников}} \times \frac{\text{Количество баллов работника}}{\text{баллов}}$$

4.1.4. Размер ежемесячной стимулирующей выплаты может быть снижен или выплата может быть не начислена в случаях:

- невыполнения показателей;
- несоблюдения установленного срока выполнения поручений руководителя или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, некачественного их выполнения при отсутствии уважительных причин;
- низкой результативности работы;
- применения к работнику дисциплинарного взыскания;
- нарушения правил внутреннего трудового распорядка учреждения;
- нарушения работником норм охраны труда и противопожарной безопасности;
- невыполнения приказов, распоряжений директора учреждения и уполномоченных должностных лиц.

4.1.5. Ежемесячная стимулирующая выплата выплачивается по приказу директора учреждения в пределах стимулирующей части ФОТ.

4.1.6. Работникам, отработавшим неполный период (месяц, квартал, год) стимулирующая выплата начисляется пропорционально отработанному времени.

## **4.2. Ежемесячная надбавка за выслугу лет**

4.2.1. Основным документом для определения стажа работы в должности, в соответствии с которой устанавливается размер ежемесячной надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка. Для подтверждения стажа работы в образовательном учреждении могут быть представлены и другие документы.

4.2.2. Для определения размера ежемесячной надбавки за выслугу лет время работы в образовательном учреждении суммируется.

4.2.3. Выплата ежемесячной надбавки за выслугу лет производится со дня возникновения у работника права на получение этой надбавки.

## **4.3. Доплата педагогическим работникам, имеющим педагогический стаж менее 2-х лет**

4.3.1. Доплата молодым педагогическим работникам, педагогический стаж которых составляет менее 2-х лет, в размере 5000 рублей.

4.3.2. Доплата педагогическим работникам в размере 5000 рублей рассчитывается от фактически отработанного времени и входит в расчет среднего заработка (отпускные, больничные листы и т.д.).

#### **4.4. Порядок и условия выплаты единовременной премии**

4.4.1. Работникам учреждения могут быть выплачены единовременные премии:

за выполнение особо важных, сложных и ответственных поручений ;

в связи с профессиональными праздниками (Днем учителя, Днем медицинского работника, Днем бухгалтера)

в связи с праздниками: Днем защитника Отечества, Международным женским днем – 8 марта;

в связи с награждением почетной грамотой, объявлением благодарности.

в связи с юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения) - в размере должностного оклада (оклада).

4.4.2. Решение о выплате единовременной премии и ее конкретном размере принимается директором учреждения и оформляется приказом

4.4.3. На выплату единовременной премии направляются средства, полученные в результате экономии фонда оплаты труда.

#### **5. Другие вопросы оплаты труда**

5.1. Работникам учреждения может быть выплачена материальная помощь в следующих случаях:

длительное заболевание работника;

необходимость дорогостоящего лечения;

утрата в крупных размерах имущества в результате пожара, землетрясения, наводнения, кражи, факт которой установлен правоохранительными органами и других форс-мажорных обстоятельств;

произошедший несчастный случай, повлекший стойкую утрату трудоспособности;

тяжелая болезнь или смерть работника или близких родственников (супруга, детей, родителей);

5.2. Основанием для рассмотрения вопроса о предоставлении работнику материальной помощи является его заявление при предъявлении соответствующих документов.

В случае смерти работника материальная помощь выплачивается членам его семьи по их заявлению при предъявлении соответствующих документов.

5.3. Решение о выплате материальной помощи и ее конкретном размере принимается директором учреждением и оформляется приказом.

5.4. При расчете среднего заработка материальная помощь не учитывается.

5.5. На выплату материальной помощи направляются средства, полученные в результате экономии фонда оплаты труда учреждения.

5.6. Работникам учреждения, заработная плата которых с учетом компенсационных и стимулирующих выплат ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, устанавливаются выплаты в абсолютном размере с учетом дифференциации оплаты труда по должностям служащих и профессиям рабочих.

Размер выплат может меняться в зависимости от изменения условий труда работника учреждения.

Указанные выплаты обеспечиваются директором учреждения за счет средств бюджета, направленных на оплату труда.

Указанные выплаты учитываются при расчете среднего заработка

5.7. Установить педагогическим работникам (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) ежемесячную денежную выплату в размере 100 рублей в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

Ежемесячная денежная выплата производится педагогическим работникам, состоящим в трудовых отношениях с учреждением.

Педагогическим работникам, работающим в учреждении по совместительству, указанная ежемесячная денежная выплата выплачивается при условии, что по основному месту работы они не имеют права на ее получение.