

СОГЛАСОВАНО

Председатель Совета трудового коллектива

Уколова Е.Е.

Протокол № 1 от 19.01.2021г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБУ ДО «Мстерский ЦВР»

Прохоров В.Е.

Приказ № 3 от 19.01.2021 г.

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА И МАТЕРИАЛЬНОМ СТИМУЛИРОВАНИИ РАБОТНИКОВ

Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования
«Центр внешкольной работы им. И.А. Альбицкого поселка Мстера
Вязниковского района Владимирской области»

1. Общие положения

Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Законом об образовании в Российской Федерации, постановлением Главы Вязниковского района от 08.09.2008 № 772 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений системы образования» с внесенными изменениями и дополнениями и вводится с целью усиления материальной заинтересованности работников учреждения, развития творческой активности и инициативы, реализации поставленных перед коллективом задач, укрепления и развития материально-технической базы, повышения качества образовательного процесса, закрепления высококвалифицированных кадров. Установление выплат стимулирующего характера производится с учетом показателей результатов труда, утверждается локальным нормативным актом с учетом мнения коллегиального органа трудового коллектива.

В приложениях отражаются критерии и показатели качества и результативности труда работников учреждения, лежащие в основе определения размера стимулирующих выплат, порядок их расчета.

2. Система оплаты труда работников учреждения

Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, а также в соответствии с данным Положением, содержащими нормы трудового права.

Заработная плата работника включает в себя:

- базовую часть, которая состоит из установленного работнику должностного оклада;
- компенсационную часть, состоящую из выплат компенсационного характера к должностным окладам;
- стимулирующую часть, включающую выплаты за интенсивность, качество, эффективность и результативность труда, премии и иные поощрительные выплаты.

Должностной оклад любого работника рассчитывается на основе базового (минимального) оклада (ставки), предусмотренного нормативными правовыми актами государственных органов власти Владимирской области или Правительства РФ для соответствующей профессиональной квалификационной группы, путем умножения его на повышающие коэффициенты и прибавления к нему доплат, установленных за квалификацию работника, сложность, количество, качество и условия выполняемой им работы.

Размер месячного должностного оклада определяется на каждый учебный год путем тарификации и (или) согласно утвержденному штатному расписанию.

Предельная доля оплаты труда работников административно управленческого и вспомогательного персонала учреждения в фонде оплаты труда в размере не более 40 процентов, работников основного персонала в размере не менее 60 процентов.

Компенсационные выплаты определяются в процентах к должностному окладу (ставке) работника или в абсолютных размерах в соответствии с трудовым законодательством и иными действующими нормативными правовыми актами.

Компенсационные выплаты включают в себя:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочная работа, работа в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Виды, размеры компенсационных выплат и порядок их назначения определяются Приложением №1 настоящего Положения.

Размеры доплат за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ, выполнение временно отсутствующего работника, устанавливаются директором учреждения по соглашению сторон и максимальными размерами не ограничиваются.

Размеры доплат за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей работника, определяются в пределах средств оплаты труда.

За высокое качество, результативность и эффективность выполнения работником трудовых обязанностей в учреждении устанавливаются и осуществляются надбавки стимулирующего характера, а также предусматриваются премии и иные поощрительные выплаты.

Виды и размеры стимулирующих выплат, показатели и критерии оценки деятельности, а также порядок начисления стимулирующих выплат определяются в Приложении №1 для работников разных категорий.

Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться на различные сроки (год, полугодие, месяц) в зависимости от результативности работы сотрудника по всем направлениям (видам) его деятельности.

Конкретные размеры надбавок, доплат и других выплат устанавливаются директором учреждения по согласованию с представительным органом работников или на основании представления комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда в пределах установленного стимулирующего фонда.

Размеры премирования устанавливаются приказом директора, исходя из наличия фонда экономии заработной платы и фиксированной суммой не ограничиваются.

Размер любого вида материального поощрения может определяться в количественном выражении (в рублях).

В соответствии со ст.57 ТК РФ размеры и условия оплаты труда работника указываются в трудовом договоре, заключенном с ним или в отдельном соглашении с учетом системы оплаты труда.

Надбавки и доплаты работнику могут быть установлены в трудовом договоре на весь срок его действия, или на определенный срок.

Расходы по оплате труда работников, включая различные меры материального стимулирования, осуществляются за счет общего фонда оплаты труда, предусмотренного сметой учреждения. При этом меры материального стимулирования могут осуществляться как за счет бюджетных средств, так и из внебюджетных источников.

Стимулирующие выплаты директору, заместителям директора устанавливаются приказом начальника управления образования.

Надбавки или доплаты к должностному окладу могут быть отменены или изменены в размерах приказом директора за ухудшение качества работы, за несвоевременное и некачественное выполнение возложенных обязанностей, заданий, нарушение Устава учреждения и Правил внутреннего распорядка до истечения срока действия приказа об их установлении.

Право инициативы по применению мер материального стимулирования предоставляется руководителю учреждения, руководителям соответствующих структурных подразделений, а также представительному органу трудового коллектива.

3. Выплаты стимулирующего характера

Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

– выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

– выплаты за качество выполняемых работ;

– выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

– премиальные выплаты по итогам года;

– награжденным знаком «Отличник физической культуры и спорта», имеющим почетное звание «Почетный работник сферы образования Российской Федерации» и другие ведомственные почетные звания Министерства просвещения Российской Федерации, Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, название которых начинается со слов «почетный работник» -10%»

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, в том числе включают в себя выплаты за дополнительную работу:

- за работу, непосредственно связанную с образовательным процессом;
- за работу, непосредственно не связанную с образовательным процессом.

Выплаты за качество и результаты выполняемых работ включают в себя выплаты с учетом нагрузки в соответствии с приложением №1 к данному Положению в пределах фонда оплаты труда.

4. Оценка стимулирующих выплат

При установлении стимулирующих выплат работникам учреждения используются следующие показатели оценки труда:

- строгое выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции. Проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к служебному долгу.

- неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка учреждения, охраны труда и техники безопасности.

- отсутствие случаев нарушений трудовой дисциплины, отсутствие случаев нарушений техники безопасности и охраны труда, выполнение требований должностных инструкций, условий Трудового договора, Устава учреждения, выполнение Правил внутреннего трудового распорядка, отсутствие замечаний к исполнительской дисциплине

- выполнение важной работы, активное участие в мероприятиях, проводимых вышестоящими органами, успешное выполнение плановых показателей, большой личный вклад в развитие образования, форм и методов обучения и воспитания.

- методическая работа, обобщение передового опыта, внедрение передового педагогического опыта в образовательный процесс, работа по написанию образовательных программ и др.

- активное участие в работе с родителями, с общественными организациями, творческими союзами, объединениями, ассоциациями по проблемам образования и воспитания.

- своевременное и качественное оформление учетно-отчетной документации.

При установлении стимулирующих выплат комиссия имеет право внести предложения по изменению размера выплат стимулирующего характера работникам образовательного учреждения в течение учебного года в следующих случаях:

- при проведении лично работником важных и срочных работ, направленных на повышение эффективности работы учреждения;

- при выявлении существенных недостатков в деятельности работников, к которым относятся:

- нарушения закона «Об образовании в Российской Федерации», других нормативных актов, регламентирующих деятельность учреждения;

- невыполнение или некачественное исполнение приказов, распоряжений директора учреждения;
- обоснованные жалобы со стороны участников образовательного процесса.

5. Премирование

Премии – дополнительная часть заработной платы, выплачиваемая за достижение плановых результатов труда учреждения. В учреждении применяется индивидуальное премирование отдельных работников, достигших высоких количественных и качественных результатов, и коллективное премирование, направленное на мотивацию работников учреждения. Премирование производится по достижении определенных результатов, а также по результатам работы за определенный период. Основанием для начисления премии служат:

- подведение итогов учебно-воспитательной работы;
- выполнение методической работы;
- проведение мероприятий с педагогами, учащимися;
- внедрение новых форм и методов обучения и воспитания;
- высокие результаты работы учреждения;
- укрепление учебно-методической базы;
- качественная подготовка учреждения и территории к новому учебному году;
- сохранность имущества;
- содержание помещений учреждения в соответствии с санитарными нормами;
- своевременное и качественное оформление учетно-отчетной документации;
- по результатам аттестации;
- выполнение планов деятельности в целом по учреждению;
- выполнение особо важных и ответственных работ.

При подведении итогов учебно-воспитательной деятельности коллектива используются конкретные критерии и показатели качества и результатов деятельности педагогов

Премии выплачиваются работникам на основании приказа по учреждению с учетом мнения представительного органа работников, размер премии определяется в индивидуальном порядке в процентах от оклада или в абсолютных величинах при наличии средств стимулирующего фонда или экономии фонда оплаты труда за фактически отработанное время и предельным размером не ограничивается.

Директор назначает из фонда оплаты труда учреждения разовые премии для поощрения отличившихся работников при выполнении срочных и важных работ, поощрительные выплаты юбилярам, работникам, выходящим на пенсию, а также для поощрения работников к профессиональным праздникам, Международному женскому дню, Дню защитника Отечества, Дню Победы.

Премии директору учреждения, заместителям директора выплачиваются на основании приказа по управлению образования администрации района.

Работнику может быть уменьшена премия по итогам работы или он может быть лишен премии полностью за невыполнение показателей премирования. Премия за определенный период не выплачивается работникам, получившим дисциплинарное взыскание.

6. Оказание материальной помощи.

В пределах общего фонда оплаты труда, профинансированного учредителем, а также за счет внебюджетных средств работникам учреждения может выплачиваться материальная помощь к отпуску и на лечение, а также в связи с чрезвычайными обстоятельствами:

- смерть сотрудника или его близких родственников;
- при несчастных случаях (авария, травма), в случаях пожара, гибели имущества и т.д.;
- для приобретения лекарств или платного лечения сотрудника или членов его семьи;
- в связи с трудным материальным положением семьи.

В случае смерти сотрудника материальная помощь выплачивается его семье (наследникам).

Материальная помощь может выплачиваться в связи с юбилейными датами, свадьбой, рождением ребенка и иными обстоятельствами.

Материальная помощь выплачивается согласно приказу директора учреждения по личному заявлению сотрудника по согласованию с профкомом в зависимости от стажа работы в размере от 0,5 до 5 должностных окладов не более двух раз в год.

Приложение № 1

к Положению об оплате труда и материальном стимулировании работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр внешкольной работы им. И.А. Альбицкого поселка Мстера Вязниковского района Владимирской области»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение является локальным нормативным актом, регулирующим порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБУ ДО «Мстерский ЦВР» (далее Положение).

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, Законом об образовании в РФ, постановлением Главы Вязниковского района от 08.09.2008 № 772 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений системы образования», постановлением главы администрации Вязниковского района от 18.10.2014 № 1390 «О внесении изменений в постановление администрации Вязниковского района от 27.02.2013 № 202 «Об утверждении плана мероприятий (дорожной карты) Вязниковского района «Изменения в отраслях социальной сферы,

направленные на повышение эффективности образования и науки», Уставом МБУ ДО «Мстерский ЦВР», приказами управления образования № 328 от 02.06.2011 г. и № 424 от 11.08.2011 г. «О внесении изменений в положение об оплате труда работников муниципальных учреждений отрасли образования»

1.3. Стимулирование труда работников учреждения осуществляется в целях усиления их материальной заинтересованности в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

1.4 Виды, условия, порядок расчёта и выплаты стимулирующих надбавок образовательное учреждение определяет самостоятельно.

1.5. Настоящее Положение согласовывается с Советом трудового коллектива, принимается на Общем собрании работников и утверждается руководителем учреждения.

2. Выплаты компенсационного характера

2.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством, трудовым договором, а также в соответствии с действующим Положением о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБУ ДО «Мстерский ЦВР».

2.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников в процентном отношении и фиксированной денежной сумме. Конкретный размер компенсационных выплат не должен быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы права.

2.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам:

- за работу с тяжелыми, вредными и опасными условиями труда – 12%;
- за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных): за работу в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов) в каждый час работы оплачивается в повышенном размере – 35%;

2.4. Выплаты компенсационного характера производятся при совмещении работником профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Размер выплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3. Выплаты стимулирующего характера за результаты работы

3.1. Установление выплат стимулирующего характера работникам учреждения за результаты работы производится два раза в год, на периоды с 01 сентября по 31 декабря и с 01 января по 31 августа.

3.2. Распределение выплат стимулирующего характера каждому работнику по результатам работы за полугодие производится комиссией, создаваемой по приказу директора учреждения.

3.3. Установление выплат стимулирующего характера производится с учётом критериев и показателей качества и результативности труда, содержащихся в Приложениях 1-5 к данному Положению.

3.4. Расчет выплат стимулирующего характера по результатам работы на первое полугодие производится комиссией с 01 по 25 сентября, на второе полугодие – с 01 по 25 января текущего года.

3.5. Выплаты из стимулирующей части ФОТ оформляются приказом директора по учреждению.

4. Условия и критерии выплат стимулирующего характера

Выплаты по решению представительных органов учреждения (руководителя учреждения, профсоюзного комитета, Совета трудового коллектива) могут быть установлены за дополнительную работу непосредственно связанную и не связанную с образовательным процессом.

	Перечень выплат	Размер выплат (% к должностному окладу, ставке заработной платы)
4.1.	– заведование оборудованными и паспортизированными учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими; – заведование складскими помещениями.	5-15 5
4.2.	– заведование одним из отделов (направлений) образовательной деятельности учреждения; – оказание платных услуг.	20-25 5-10
4.3.	– освоение нового программного обеспечения, новых цифровых технологий; – наполнение и ведение сайта учреждения.	5-50 5-25
4.4.	– наличие учёной степени; – почётного звания «Заслуженный учитель».	20 20
4.5.	– организация и проведение мероприятий, повышающих имидж учреждения; – выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ; – выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высокими результатами; – проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям.	5-20 5-100 5-300 5-100

4.6.	– востребованность программ дополнительного образования (детских объединений) ПФДО	50-300
4.7.	– ведение электронного мониторинга; – ведение документации по ОТ и ТБ, электробезопасности, антитеррористической защищённости и пожарной безопасности.	5-50 5-25
4.8.	поступление на работу в учреждение выпускников учреждений профессионального образования, обучавшихся по очной форме, до прохождения ими аттестации (но не более 3-х лет): – с высшим профессиональным образованием (диплом с отличием); – с высшим профессиональным образованием; – со средним профессиональным образованием (диплом с отличием); – со средним профессиональным образованием.	35 30 30 25

4.2. Доплаты за указанную дополнительную работу устанавливаются приказом директора, с учётом мнения представительных органов, в виде фиксированной суммы и процентной ставки к должностному окладу или ставке заработной платы. Выплаты могут устанавливаться на определённый период или быть единовременными.

5. Иные выплаты

5.1. Работникам может выплачиваться материальная помощь в связи со следующими обстоятельствами:

- юбилейными датами учреждения;
- юбилейными датами работников;
- свадьбами;
- рождением ребенка;
- тяжелым материальным положением;
- длительным лечением;
- праздничными датами и профессиональными праздниками;
- чрезвычайными обстоятельствами (смертью сотрудника и его близких родственников, несчастными случаями, гибелью имущества).

5.2. Выплаты производятся на основании личного заявления работника, коллективного договора или иного локального нормативного акта учреждения, утвержденного работодателем, с учетом мнения представительного органа работников, в пределах средств фонда экономии оплаты труда и оформляется приказом руководителя учреждения

5.3. Средства на доплаты могут выделяться также из внебюджетных источников финансирования по решению директора совместно с профсоюзным комитетом, Советом трудового коллектива учреждения.

6. Условия и порядок отмены или уменьшения доплат и надбавок.

Выплаты, установленные работникам, могут быть увеличены, отменены или уменьшены в период их действия в следующих случаях:

- прекращением выполнения возложенных на работника должностных обязанностей;
- длительным перерывом в работе;
- ухудшением качества работы, её результативности;
- нарушения трудовой дисциплины, получения работником дисциплинарного взыскания;
- нарушения санитарно-гигиенических норм и техники безопасности;
- допущения систематических ошибок в отчётной документации;
- допущения детского травматизма;
- уменьшения ФОТ.

7. Заключительные положения

7.1. Учреждение имеет право дополнять и изменять отдельные пункты данного Положения не противоречащие действующему законодательству в сфере оплаты труда.

7.2. Все изменения и дополнения принимаются Советом трудового коллектива и утверждаются приказом директора учреждения.

7.3. Изменения, внесённые в Положение, вступают в законную силу со дня их утверждения приказом директора учреждения.

КРИТЕРИИ И ПОКАЗАТЕЛИ КАЧЕСТВА И РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ТРУДА ПЕДАГОГА ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

1. Образовательная деятельность					
№ п. п.	Показатели	Баллы	Оценка		Форма подтверждения
			педагога	эксп. группы	
1	Результативность участия в исследовательской и проектной деятельности: – в школьном научном обществе, – на районном уровне,* – на областном уровне,* – на всероссийском уровне.*	1 2 3 4			Скан-копия диплома, грамоты.
2	Результативность участия в конкурсах, выставках (согласно реестру Мин. обр.): – на районном уровне,* – на областном уровне,* – на всероссийском уровне.*	1 2 3			Скан-копия диплома, грамоты.
3	Наличие призовых мест в диктантах, олимпиадах и т.п. (согласно реестру Мин. обр.) по направлениям дополнительного образования: – на районном уровне,* – на областном уровне,* – на всероссийском уровне*	1 2 3			Скан-копия диплома, грамоты.
4	Сохранение контингента учащихся	3			Мониторинг методиста
5	Высокий уровень посещаемости занятий	5			
	Максимальное количество баллов по критерию 1	30			
2. Методическая деятельность					
1	Результативность участия в конкурсах профессионального мастерства: – на районном уровне* – на областном уровне* – на всероссийском уровне*	2 3 4			Скан-копия диплома, грамоты.
2	Обобщение педагогического опыта (по модулю) ***с занесением: – в муниципальный банк данных – в региональный банк данных (ВИРО)	2 3			Скан-копия удостоверения
3	Проведение открытых занятий, мастер-классов: – на уровне учреждения, – на муниципальном уровне, – на областном уровне.	1 2 3			Скан-копия подтверждающего документа
4	Распространение собственного педагогического опыта (выступления на конференциях, семинарах, заседаниях МО)* – на муниципальном уровне, – на областном уровне, – на всероссийском уровне.	2 3 4			Скан-копия подтверждающего документа

5	Разработка авторских учебно-методических материалов (программ, учебных пособий и т.п.)	0-2			Скан-копия экспертного заключения
6	Разработка учебно-методических материалов с получением внешних рецензий *** – на муниципальном уровне – на областном уровне – на всероссийском уровне	1 2 3			Ксерокопии и рецензий
8	Наличие методических публикаций (в т.ч. в сети Интернет)	0-3			Скан-копия, ссылка на публикацию
	Максимальное количество баллов по критерию 3	40			

3. Воспитательная и социально-значимая деятельность

1	Участие педагога с воспитанниками в социально направленной деятельности (помощь пожилым людям, ветеранам, инвалидам, детям-сиротам) и социально-значимых проектах и акциях.	0-3			Фотоотчёт
2	Вовлечение обучающихся в работу по благоустройству территории, улучшению качества окружающей среды и целевому оформлению кабинетов.	0-3			Фотоотчёт
3	Взаимодействие с социальными партнерами и объектами социокультурной среды (школы, музеи, лесничества, агрофирмы, научные организации и др.)	0-3			Фотоотчёт
4	Работа в объединении с трудными детьми, детьми из неблагополучных, малообеспеченных и многодетных семей (3 балла, если таких детей более 50 %)	0-3			Список данных учащихся
5	Наличие публикаций в газете «Маяк», других районных СМИ и социальной сети, отражающих социально-значимую деятельность объединения и формирующих положительный имидж учреждения. Представление данных материалов для размещения на официальной странице учреждения в социальной сети.	0-3			Скриншот публикации
	Максимальное количество баллов по критерию 4	15			

4. Уровень исполнительской дисциплины

1	Своевременное предоставление и качественное оформление: – образовательных программ, – электронного журнала, – отчётной документации.	0-2 0-2 0-2			
2	Своевременное предоставление информации для системы АИС.	0-2			
3	Поддержание благоприятного психологического микроклимата в коллективе, отсутствие конфликтных ситуаций.	0-2			

4	Отсутствие жалоб со стороны родителей и обучающихся.	0-2			
5	Отсутствие замечаний и происшествий во время административных дежурств. Грамотные действия при возникновении внештатных ситуаций.	0-3			
	Максимальное количество баллов по критерию 5	15			

Примечание: Все показатели действительны в течение полугодия, кроме имеющих пометку (количество звёздочек указывает в течение скольких лет действителен показатель).*

Приложение № 1.2

Критерии для расчёта выплат стимулирующей части ФОТ методиста

№ п.п.	Показатели	Баллы	Оценка	
			работника	эксп. группы
1	Эффективная подготовка и проведение муниципальных конкурсов, смотров-конкурсов, экологических форумов. Разработка соответствующей документации.	0-3		
2	Эффективное методическое сопровождение исследовательских и проектных работ обучающихся.	0-3		
3	Результативность методической поддержки педагогических работников при подготовке к участию в профессиональных конкурсах.	0-3		
4	Работа в оргкомитетах, жюри конкурсов, экспертных комиссиях.	0-3		
5	Результативность работы по организации и контролю (мониторингованию) учебно-воспитательного процесса, ведению педагогами электронных журналов и предоставлению ими отчётной документации.	0-3		
6	Практическое сопровождение муниципальной программы «Трудовое лето». Составление планов подготовка отчётов, и иной документации.	0-3		
7	Эффективность работы по подготовке и проведению педсоветов и заседаний МО эколого-биологического отдела, ведению соответствующей документации.	0-3		
8	Эффективность работы по обновлению нормативно-правовой базы учреждения, разработке локальных нормативных актов учреждения.	0-3		
9	Контроль своевременного обновления соответствующих материалов на сайте учреждения.	0-3		
10	Наличие публикаций, формирующих положительный имидж учреждения в районных СМИ (не реже 1 раза в квартал).	0-3		
	Максимальное количество баллов по критерию	30		

**Критерии для расчёта выплат
стимулирующей части ФОТ педагога-организатора**

№ п.п.	Показатели	Баллы	Оценка	
			работ ника	эсп. группы
1	Эффективная подготовка и проведение выставок и конкурсов, курируемых педагогом-организатором. Разработка соответствующей документации.	0-3		
2	Результативное участие обучающихся в выставках, и конкурсах, курируемых педагогом-организатором.	0-3		
3	Работа в оргкомитетах, жюри выставок и конкурсов.	0-3		
4	Результативное участие обучающихся в социальных проектах и акциях.	0-3		
5	Результативность работы по организации и контролю (мониторингованию) учебно-воспитательного процесса.	0-3		
6	Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе, отсутствие конфликтных ситуаций.	0-3		
7	Обновление программ каникулярного отдыха детей, программы профильной смены оздоровительного лагеря.	0-3		
8	Отбор материалов для размещения на сайте учреждения.	0-3		
9	Наличие публикаций, формирующих положительный имидж учреждения в районных СМИ (не реже 1 раза в квартал).	0-3		
10	Высокий уровень исполнительской дисциплины (в т.ч. подготовка отчётов, составление планов и иной отчётной документации).	0-3		
	Максимальное количество баллов по критерию	30		

**Критерии для расчёта выплат стимулирующей части ФОТ
для обслуживающего персонала (уборщица, сторож, истопник)**

№ п.п.	Показатели	Баллы	Оценка	
			работ ника	эсп. группы
1	Качественная уборка помещений	5		
2	Проведение генеральных уборок	5		
3	Содержание участка в соответствии с требованиями СанПин, обеспечение оптимального температурного режима в отопительный период	5		
4	Качественная уборка прилегающей к зданию территории	5		
5	Высокий уровень исполнительской дисциплины	5		
	Максимальное количество баллов по критерию	25		

**Критерии для расчёта выплат стимулирующей части ФОТ
для обслуживающего персонала (тракторист, садовник, работника по комплексному
обслуживанию зданий)**

№ п.п.	Показатели	Баллы	Оценка	
			работника	эсп. группы
1	Содержание в надлежащем состоянии вверенной техники и средств малой механизации	5		
2	Содержание в надлежащем состоянии рабочего инструмента, наличие минимального набора расходных материалов для ремонта зданий и сооружений. Отсутствие замечаний по обращению с ГСМ.	5		
3	Качественное выполнение агротехнических мероприятий в саду	5		
4	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	5		
5	Высокий уровень исполнительской дисциплины	5		
	Максимальное количество баллов по критерию	25		