

Муниципальное бюджетное образовательное учреждение  
дополнительного образования  
«Центр развития творчества детей и юношества»

Утверждено:

Директор  О.Н. Трибунская

Приказ №73 от 31.03.2023 г.



## ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципального бюджетного  
образовательного учреждения дополнительного образования  
«Центр развития творчества детей и юношества»

### 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Центр развития творчества детей и юношества» (далее – Положение) разработано в соответствии с решением Тамбовской городской Думы Тамбовской области от 26.06.2019 №1097 «О Положении «Об определении размеров и условий оплаты труда работников муниципальных учреждений города Тамбова», Постановлением администрации города Тамбова Тамбовской области от 12.07.2019 № 3640 «Об утверждении Примерного положения «Об оплате труда работников муниципальных учреждений города Тамбова».

1.2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Центр развития творчества детей и юношества» (далее – Учреждение).

1.3. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается в соответствии с трудовым законодательством, федеральными законами, правовыми актами органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением, а также с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации Учреждения.

Условия оплаты труда, включая размер окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням, повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.4. На работников, работающих на условиях внутреннего или внешнего совместительства, срочного трудового договора, условия оплаты труда, установленные для работников Учреждения, распространяются в полном объеме.

Оплата труда работников Учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально

отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Определение размеров заработной платы по основной должности, рабочей профессии и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

**1.5.** Месячная заработанная плата работников Учреждения, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени, выполнивших норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством на день начисления заработной платы.

Работникам Учреждения, не отработавшим полностью месячную норму рабочего времени и (или) не выполнившим нормы труда (трудовые обязанности) в связи с временной нетрудоспособностью; нахождением в ежегодных основных и дополнительных оплачиваемых отпусках, ученических отпусках, отпусках без сохранения заработной платы; работой на условиях неполного рабочего времени; работой на условиях внутреннего и внешнего совместительства; нахождением в простое не по вине работника; с иными не зависящими от работника причинами, заработная плата выплачивается пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работы.

**1.6.** Зарплата работников (без учета стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не должна быть меньше заработной платы (без учёта стимулирующих выплат) при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

Зарплата работника предельными размерами не ограничивается и зависит от его квалификации, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы.

**1.7.** Установление, начисление и выплата заработной платы и выплат социального характера работникам осуществляется в пределах установленного фонда оплаты труда.

**1.8.** Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанных пропорционально времени простоя. Время простоя по вине работника не оплачивается.

**1.9.** Основаниями для начисления заработной платы работникам Учреждения являются: трудовой договор, приказы директора Учреждения о дате начала (прекращения, возобновления) трудовых отношений, обоснованиях и о дате начала (прекращения, возобновления) трудовых отношений, обоснованиях и о дате начала (прекращения, возобновления) выплаты (выплат) стимулирующего и компенсационного характера, повышающих коэффициентов, иных единовременных выплат, о размере и периодичности выплат стимулирующего и компенсационного характера, табель учета рабочего времени, выполненная трудовая функция.

## **2. Порядок и условия оплаты труда работников Учреждения**

**2.1.** Размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы работников Учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам.

Размер минимального оклада (минимального должностного оклада), минимальной ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»: вахтёр, сторож, уборщик служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания – 6039 рублей.

Размер минимального оклада (минимального должностного оклада), минимальной ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»: секретарь руководителя – 6902 рубля.

Размер минимального оклада (минимального должностного оклада), минимальной ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»: заведующий хозяйством – 6902 рублей.

Размер минимального оклада (минимального должностного оклада), минимальной ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»: инженер - электроник – 8653 рублей.

Размер минимального оклада (минимального должностного оклада), минимальной ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе «Должности педагогических работников второго квалификационного уровня»: педагог-организатор, педагог дополнительного образования – 8653 рублей.

Размер минимального оклада (минимального должностного оклада), минимальной ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе «Должности педагогических работников третьего квалификационного уровня»: методист, педагог-психолог – 8653 рублей.

**2.2.** Размеры должностных окладов заместителя директора Учреждения устанавливаются на 20 процентов ниже должностного оклада директора.

**2.3.** Индексация размеров минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы, по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням производится в размерах и сроки, установленные трудовым законодательством и решением Тамбовской городской Думы Тамбовской области.

**2.4.** Для работников Учреждения предусматривается установление к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы повышающих коэффициентов, персональный повышающий коэффициент, стимулирующих выплат, выплаты компенсационного характера.

### 3. Размеры, периодичность выплаты повышающих коэффициентов, порядок их установления

**3.1.** Повышающий коэффициент по занимаемой должности к минимальным окладам (минимальным должностным окладам) минимальным ставкам заработной платы работников Учреждения с образованием нового оклада (должностного оклада), новой ставки заработной платы устанавливается в соответствии с образовательным уровнем в следующих размерах:

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Должность	Размер минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы, руб.	Размер повышающих коэффициентов
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников			
второй	педагог дополнительного образования	8653	0,3
	Педагог организатор	8653	0,3
третий	методист	8653	0,4
третий	педагог-психолог	8653	0,4
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»			
второй	заведующий хозяйством	6902	0,1
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности третьего уровня»			
первый	инженер - электроник	8653	0,2

**3.2.** Повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы с учетом продолжительности рабочего времени (учебной нагрузки) с целью стимулирования работников к качественному результату труда путём повышения профессиональной квалификации и компетенции.

Размер повышающего коэффициента за квалификационную категорию:

0,30—при наличии высшей квалификационной категории;

0,20—при наличии первой квалификационной категории.

Повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается с момента присвоения квалификационной категории, на срок действия категории.

**3.3.** Работникам Учреждения, которым присвоено почётное звание СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, название которых начинается со слов «Заслуженный», «Народный», «Мастер»,

«Мастер спорта», «Гроссмейстер по шахматам (шашкам)», «Отличник», «Почетный работник», либо награжденным орденами и медалями за работу в образовательных учреждениях, устанавливается повышающий коэффициент в размере – 0,20.

Повышающий коэффициент за почётные звания (ордена, медали) устанавливается при условии соответствия почётного звания профилю учреждения, либо занимаемой должности.

При наличии почетных званий (орденов и медалей) повышающий коэффициент устанавливается и выплачивается на основании данного документа и приказа директора Учреждения.

При наличии у работника нескольких почётных званий (орденов, медалей), предусмотренных настоящим пунктом, повышающий коэффициент применяется по одному из оснований.

**3.4.** Лицам, имеющим учёную степень, соответствующую профилю учреждения либо занимаемой должности, устанавливается повышающий коэффициент и выплачивается на основании данного документа и приказа директора Учреждения:

Кандидат наук–0,10;

доктор наук–0,20.

**3.5.** Повышающие коэффициенты по типу (виду) учреждения устанавливаются за работу в учреждениях, расположенных в сельской местности – 0,25.

Размер повышающего коэффициента в соответствии с настоящим пунктом пересматривается, в случае изменения типа (вида) учреждения.

**3.6.** Повышающие коэффициенты, предусмотренные пунктами 3.2.–3.5. настоящего Положения, устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы и не образуют новый оклад (должностной оклад), новую ставку заработной платы.

Повышающие коэффициенты педагогическим работникам Учреждения устанавливаются к ставкам заработной платы с учётом фактического объёма учебной работы или фактического объёма педагогической работы.

Выплата повышающих коэффициентов осуществляется соответственно до даты расторжения трудовых отношений, назначения на иную должность, профессию, изменения (не подтверждения) квалификационной категории, дающих право на установление повышающего коэффициента.

#### **4. Выплаты компенсационного характера, размер и условия их установления**

**4.1.** Для работников Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

4.1.1. Выплата работникам, занятым на работах с вредными (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации–предельный размер повышающего коэффициента – 0,12.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место

признаётся безопасным, то указанная выплата снимается.

4.1.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (привычном выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), - в соответствии со статьёй 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.1.3. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер данной доплаты устанавливается в абсолютном размере и должен не превышать 150% должностного оклада, срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы.

4.1.4. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер данной доплаты устанавливается в абсолютном размере и должен не превышать 150% должностного оклада, срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы.

4.1.5. Доплата за увеличение объёма работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы.

4.1.6. Доплата за увеличение объёма работы, связанной с образовательным процессом и не входящей в трудовые обязанности по своей основной работе, обусловленной трудовым договором:

- руководство методическим объединением Учреждения - 0,20;
- Размещение информации, ведение и обновление социальных сетей, сайта Учреждения в сети Интернет - 0,20.

4.1.7. Доплата за работу в ночное время в размере 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в соответствии со статьёй 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.1.8. Оплата за сверхурочную работу за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере в соответствии со статьёй 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

4.1.9. Оплата за работу выходной и нерабочий праздничный день производится в соответствии со статьёй 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом

случае работа в выходной или не рабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере (доплата не производится), а день отдыха оплате не подлежит.

**4.2.** Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников Учреждения в процентном отношении или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами, настоящим Положением в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

**4.3.** Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников Учреждения.

## **5. Выплаты стимулирующего характера, премирование работников учреждения, условия их установления**

**5.1.** Выплаты стимулирующего характера направлены на усиление мотивации работников Учреждения к инновационной деятельности, высокой результативности труда.

Для работников Учреждения может быть установлена одна или несколько выплат стимулирующего характера:

- Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за выслугу лет в данной отрасли;
- премия по итогам работы за месяц;
- единовременная премия за выполнение особо важных и срочных работ.

Конкретные виды выплат стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются локальным нормативным актом работодателя, с учетом мнения собрания трудового коллектива Учреждения, в пределах фонда оплаты труда в процентном отношении к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах.

**5.2.** Размер ежемесячной выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работников, устанавливается раз в квартал, с учётом показателей и критериев оценки эффективности труда работников Учреждения за предыдущий квартал, (Приложение № 1 к настоящему Положению). Размер выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работников не должен превышать 100 % должностного оклада. Для вспомогательного и обслуживающего персонала размер выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работников не должен превышать 150 % должностного

**5.3.** Стимулирующие выплаты за выслугу лет в данной отрасли (образование, культура), осуществляются всем работникам и составляют:

<i>Стаж работы</i>	<i>Размеры выплаты (%)</i>
От 1 года до 2 лет	5
От 2 до 5 лет	10
От 5 до 10 лет	15
От 10 до 15 лет	20
От 15 и более	30

В случае если у работника право на назначение или изменение надбавки за выслугу лет в данной отрасли (образование, культура), наступило в период его пребывания в ежегодном основном и дополнительном оплачиваемых отпусках, в отпуске без сохранения заработной платы, а также в период его временной нетрудоспособности, при повышении квалификации с сохранением среднего заработка по месту основной работы, выплата надбавки в новом размере производится после окончания соответствующего отпуска, временной нетрудоспособности, повышения квалификации.

5.4. Работникам учреждения выплачивается премия по итогам работы за месяц. Премии устанавливается раз в месяц, с учётом показателей и критериев оценки премии по итогам работы за месяц руководящих и педагогических работников Учреждения за предыдущий месяц (Приложение № 2 к настоящему Положению). Размер выплаты премии по итогам работы за месяц работников не должен превышать 100 % должностного оклада. Для вспомогательного и обслуживающего персонала размер выплаты премии по итогам работы за месяц не должен превышать 150 % должностного оклада. Конкретный размер премии определяется после начисления основных выплат (должностного оклада, повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера) в пределах фонда оплаты труда учреждения.

5.5. Выплата единовременных премий работникам Учреждения за выполнение особо важных и срочных работ осуществляется по итогам их выполнения и устанавливается в абсолютном размере, но не более 150% от оклада.

5.6. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в трудовом договоре в пределах фонда оплаты труда. Установление объёма выплат стимулирующего характера работникам Учреждения осуществляется после определения суммы средств, требуемых для выплаты работникам и руководителю Учреждения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, повышающих коэффициентов, компенсационных выплат.

## **6. Выплаты социального характера, основные условия их установления и начисления**

**6.1.** Для работников Учреждения устанавливаются следующие обязательные выплаты социального характера:

6.1.1. Выходное пособие при расторжении трудового договора в случаях, предусмотренных статьей 178 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.1.2. Выходное пособие в случае прекращения трудового договора вследствие нарушения правил заключения трудового договора не по вине

работника, начисляемое в соответствии со статьей 84 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.1.3. Суммы, начисляемые при увольнении работникам на период трудоустройства в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников Учреждения в соответствии с абзацем первым статьи 178 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.1.4. Дополнительная компенсация работникам при расторжении трудового договора с письменного согласия работника до истечения срока предупреждения о предстоящей ликвидации организации, сокращении численности или штата работников Учреждения, начисляемая в соответствии со статьей 180 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.1.5. Денежная компенсация за несвоевременную выплату заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику от работодателя.

6.2. Для работников Учреждения может выплачиваться материальная помощь в размере не более двух должностных окладов, предоставленная по заявлению работника, на медикаменты, погребение близкого родственника, в связи с юбилейными датами (50, 55, 60 лет), за многолетний и добросовестный труд, рождение ребёнка, вступление в брак сотрудника учреждения, определяемые локальным актом работодателя.

6.3. Порядок расчета и определение размеров выплат социального характера, указаны в пункте 6.1, настоящего Положения, осуществляются работодателем в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.4. Выплаты социального характера, определённые в настоящем Положении, выплачиваются в пределах фонда оплаты труда.

## **7. Особенности оплаты труда педагогических и иных работников учреждения**

7.1. В соответствии со статьей 333 Трудового кодекса Российской Федерации педагогическим работникам Учреждения установлена сокращенная продолжительность рабочего времени – не более **36** часов в неделю.

7.2. Особенности оплаты труда педагогических работников Учреждения обусловлены особенностями нормирования их труда, установленными законодательством Российской Федерации.

7.3. Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени.

Ставки заработной платы педагогических работников выплачиваются при условии выполнения нормы часов педагогической работы в соответствии с нормами, установленными законодательством Российской Федерации.

Объем преподавательской (учебной) работы педагогических работников Учреждения устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий.

Конкретный расчет рабочего времени, направленный на осуществление

воспитательной, а так же другой педагогической работы, предусмотренной должностными обязанностями режимом рабочего времени, определяется Учреждением самостоятельно с учетом специфики его деятельности.

**7.4.** Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, при распределении ее на очередной учебный год устанавливается на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим педагогическим работникам на период нахождения работника в этом отпуске.

**7.5.** Право распределять преподавательскую (учебную) работу предоставлено руководителю Учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации учреждения.

**7.6.** При установлении преподавательской (учебной) работы на новый учебный год педагогическим работникам Учреждения, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, сохраняется, как правило, ее объем и преемственность преподавания предметов в группах.

**7.7.** Объем преподавательской (учебной) работы не может быть уменьшен на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества групп и часов по учебным планам и программам.

Изменение объема преподавательской (учебной) работы устанавливается с письменного согласия работника.

**7.8.** Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников установлена в астрономических часах. Для педагогов дополнительного образования норма часов педагогической работы за ставку заработной платы включает проводимые ими занятия независимо от их продолжительности и короткие перемены между ними.

Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается Уставом учреждения с учетом соответствующих санитарно – эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН), утвержденных в установленном порядке. Выполнение урочной работы регулируется расписанием учебных занятий.

**7.9.** В случае если педагогическим работникам, с их согласия, установлены часы преподавательской (учебной) работы менее нормы, определенной законодательством Российской Федерации, оплата его труда осуществляется пропорционально отработанному времени с учетом часов преподавательской (учебной) работы, а также другой педагогической работы, предусмотренной должностными обязанностями и режимом рабочего времени.

**7.10.** За преподавательскую (педагогическую) работу, выполняемую с согласия педагогических работников сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере.

**7.11.** В случаях если педагогическим работникам, с их согласия, установлены часы преподавательской (учебной) работы более нормы, установленной законодательством Российской Федерации, им устанавливается доплата за расширение зон обслуживания или увеличение объема работы по соглашению сторон в соответствии со ст. 151 Трудового кодекса Российской Федерации. Рекомендуется устанавливать доплату не ниже суммы полученной путем деления базового оклада (должностного оклада) на норму часов педагогической работы за ставку заработной платы по соответствующей

должности и умножения на количество дополнительных часов, с учетом стимулирующих выплат за фактический объем дополнительной работы.

**7.12.** Размер оплаты за один час выполненный в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев, определяется путем деления месячной ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов.

**7.13.** 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), а затем на 12 (количество месяцев в году).

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

**7.15.** Заместителю директора разрешается вести в учреждении педагогическую работу, в соответствии с законодательством РФ, в пределах рабочего времени по основной должности в объеме, разрешенном руководителем Учреждения.

## **8. Определение фонда оплаты труда Учреждения**

Фонд оплаты труда Учреждения формируется на календарный год за счет средств бюджета городского округа – город Тамбов, меж бюджетных трансфертов, предоставляемых из вышестоящего бюджета, средств, полученных от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности, предусмотренных на оплату труда работников.

**Показатели и критерии оценки интенсивности выполняемых работ руководящих и педагогических работников  
МБОУ ДО «ЦРТДЮ»**

**Критерий оценки за интенсивность и высокий результат работы заместителя директора  
Ф.И.О.**

№ п/п	Критерии	Оценка в баллах	Стоимость в процентах	Самооценка	Экспертная оценка
1	Своевременное и качественное выполнение плановых заданий за определенный период времени по оказанию услуг в сфере дополнительного образования в рамках реализации муниципального задания учреждения, а также иных поручений в соответствии с должностными обязанностями и отсутствие официально зафиксированных замечаний, нарушение сроков и т.п.	0-2	0%-20%		
2	Грамотное планирование и проведение методической учёбы в учреждении (даты). Грамотное планирование деятельности учреждения и своевременные контроль за деятельностью специалистов учреждения.	0-2	0%-20%		
3	Своевременная и оперативная подготовка мониторинговых, аналитических, информационных и др. материалов по всем направлениям деятельности учреждения (публикация на сайте учреждения)	0-2	0%-20%		
4	Сопровождение муниципальных и региональных проектов со своевременным и системным отслеживанием результатов.	0-2	0%-20%		
5	Организация и проведение семинаров, мастер классов, методических десантов и др. по вопросам развития системы	0-2	0%-20%		

	доп. образования на учрежденческом, муниципальном уровнях.				
	Итого	10	100%		

Дата заполнения \_\_\_\_\_

Подпись работника \_\_\_\_\_

**Критерий оценки за интенсивность и высокий результат работы педагога дополнительного образования**

**Ф.И.О.** \_\_\_\_\_

№ п/п	Критерии	Оценка в баллах	Стоимость в процентах	Самооценка	Экспертная оценка
1	Сохранение количества обучающихся, укомплектованность учебных групп: 95-100% 85-95% 85-75%,	0-2	0%-20%		
2	Обновление ДОП ( методические, оценочные материалы) авторских , модульный, модифицированных.	0-2	0%-20%		
3	Использование современных ИКТ, дистанционной формы обучения, ЦОРов.	0-2	0%-20%		
4	Системное применение инновационных форм, методов работы при реализации программ.	0-2	0%-20%		
5	Системное и оперативное размещение материалов на сайте.	0-2	0%-20%		
	Итого	10	100%		

Дата заполнения \_\_\_\_\_

Подпись работника \_\_\_\_\_

## Критерий оценки за интенсивность и высокий результат работы методиста

Ф.И.О. \_\_\_\_\_

№ п/п	Критерии	Оценка в баллах	Стоимость в процентах	Самооценка	Экспертная оценка
1	Участие в разработке и реализации актуальных для развития учреждения проектов и программ: - центральный уровень - муниципальный уровень - региональный уровень	0-2	0%-20%		
2	Организационно - методическое сопровождение и проведение конкурсов различной направленности. Личное участие в работе жюри или экспертных групп как специалиста: - на муниципальном уровне - на региональном уровне	0-2	0%-20%		
3	Наличие выступлений (подготовка материалов) на семинарах, конференциях, форумах различных уровней: - муниципального - регионального	0-2	0%-20%		
4	Организация и сопровождение методических семинаров. Трансляция опыта в активных формах.	0-2	0%-20%		
5	Работа с сайтом учреждения (ведение сайта в соответствии с нормативами документами, своевременное размещение публикаций)	0-2	0%-20%		
	Итого	10	100%		

Дата заполнения \_\_\_\_\_

Подпись работника \_\_\_\_\_

### Критерий оценки за интенсивность и высокий результат работы педагог организатор

Ф.И.О. \_\_\_\_\_

№ п/п	Критерии	Оценка в баллах	Стоимость в процентах	Самооценка	Экспертная оценка
1	Организация, сопровождение и проведение мероприятий по курируемому направлению деятельности (наличие сценариев, разработок, публикаций в социальных сетях и др.)	0-2	0%-20%		
2	Участие в разработке и реализации актуальных для развития учреждения проектов и программ: - муниципальный уровень - региональный уровень	0-2	0%-20%		
3	Наличие выступлений (публикаций) на семинарах, конференциях, форумах; трансляция опыта в активных формах различных уровней: - муниципальный уровень - региональный уровень	0-2	0%-20%		
4	Организация общественно-значимых, событийных мероприятий.	0-2	0%-20%		
5	Информационная деятельность (порталы, сетевые сообщества, СМИ и тп.)	0-2	0%-20%		
	Итого	10	100%		

Дата заполнения \_\_\_\_\_

Подпись работника \_\_\_\_\_

**Критерии оценки за интенсивность и высокие результаты работы педагога-психолога**

**Ф.И.О.** \_\_\_\_\_

№ п/п	Критерии	Система оценки	Стоимость в %	Самооценка	Экспертная оценка
1.	Эффективность методов и способов работы по педагогическому сопровождению обучающихся..	0-2	0%-20%		
2.	Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса.	0-2	0%-20%		
3.	Обеспечение образовательного процесса коррекционно-развивающими программами.	0-2	0%-20%		
4.	Проведение диагностических исследований; разработка диагностического инструментария.	0-2	0%-20%		
5.	Организация работы с детьми с ограниченным возможностями здоровья, с одаренными детьми	0-2	0%-20%		
ИТОГО		10	100%		

Дата заполнения \_\_\_\_\_

Подпись работника \_\_\_\_\_

### Критерий оценки за интенсивность и высокий результат работы инженера - электроника

Ф.И.О. \_\_\_\_\_

	Критерии	Оценка в баллах	Стоимость в процентах	Самооценка	Экспертная оценка
1	Отсутствие случаев несвоевременного выполнения заданий руководителя в установленные сроки	0-3	0%-30%		
2	Качественное ведение документации	0-3	0%-30%		
3	Отсутствие жалоб на работу со стороны участников образовательного процесса	0-3	0%-30%		
4	Наличие системности ведения документации, обеспечение сохранности документов, оформление документов в архив	0-3	0%-30%		
5	Сохранность компьютерного оборудования, вычислительной, множительной техники	0-3	0%-30%		
	Итого:	15	150%		

Дата заполнения \_\_\_\_\_

Подпись работника \_\_\_\_\_

**Критерий оценки за интенсивность и высокий результат работы секретаря руководителя**

**Ф.И.О.** \_\_\_\_\_

	Критерии	Оценка в баллах	Стоимость в процентах	Самооценка	Экспертная оценка
1	Отсутствие случаев несвоевременного выполнения заданий руководителя в установленные сроки	0-3	0%-30%		
2	Качественное ведение документации	0-3	0%-30%		
3	Отсутствие жалоб на работу со стороны участников образовательного процесса	0-3	0%-30%		
4	Наличие системности ведения документации, обеспечение сохранности документов, оформление документов в архив	0-3	0%-30%		
5	Сохранность компьютерного оборудования, вычислительной, множительной техники	0-3	0%-30%		
	Итого:	15	150%		

**Дата заполнения** \_\_\_\_\_

**Подпись работника** \_\_\_\_\_

**Критерий оценки за интенсивность и высокий результат работы уборщика служебных помещений**

**Ф.И.О.** \_\_\_\_\_

№ п/п	Критерии	Оценка в баллах	Стоимость в процентах	Самооценка	Экспертная оценка
1	Качественное проведение генеральных уборок на вверенных объектах	0-3	0%-30%		
2	Оперативное реагирование на устранение любых неполадок в работе	0-3	0%-30%		
3	Оперативность выполнения заданий, поступивших в связи с проведением внеплановых мероприятий (ремонт и т. п.)	0-3	0%-30%		
4	Сохранность рабочего инвентаря	0-3	0%-30%		
5	Оперативное выполнение обязанностей на высоком уровне	0-3	0%-30%		
	<b>Итого</b>	<b>15</b>	<b>150%</b>		

**Дата заполнения** \_\_\_\_\_

**Подпись работника** \_\_\_\_\_

### Критерий оценки за интенсивность и высокий результат работы вахтера

Ф.И.О. \_\_\_\_\_

№ п/п	Критерии	Оценка в баллах	Стоимость в процентах	Самооценка	Экспертная оценка
1	Выполнение обязанностей на высоком уровне по проведению пропускного режима	0-3	0%-30%		
2	Ведение и содержание документации по дежурству в надлежащем порядке	0-3	0%-30%		
3	Оперативность реагирование в случаях выявления фактов (ПВТР, нарушения дисциплины) во время дежурства.	0-3	0%-30%		
4	Сохранность имущества здания (своевременное выявление, предотвращение)	0-3	0%-30%		
5	Целесообразное и бережное использование в работе средств, материалов, ресурсов.	0-3	0%-30%		
	Итого	15	150%		

Дата заполнения \_\_\_\_\_

Подпись работника \_\_\_\_\_

**Критерий оценки за интенсивность и высокий результат работы сторожа**

**Ф.И.О.** \_\_\_\_\_

№ п/п	Критерии	Оценка в баллах	Стоимость в процентах	Самооценка	Экспертная оценка
1	Оперативное реагирование на технические неполадки в системе охранной сигнализации, АПС, видеонаблюдения.	0-3	0%-30%		
2	Ведение и содержание документации по дежурству в надлежащем порядке	0-3	0%-30%		
3	Отсутствие замечаний по правилам пожарной безопасности, охраны труда, безопасности учреждения (В рамках своей компетенции)	0-3	0%-30%		
4	Сохранность имущества здания (своевременное выявление, предотвращение)	0-3	0%-30%		
5	Оперативность выполнения срочных, особых поручений по организации порядка.	0-3	0%-30%		
	Итого	15	150%		

Дата заполнения \_\_\_\_\_

Подпись работника \_\_\_\_\_

**Критерий оценки за интенсивность и высокий результат работы рабочего по обслуживанию зданий**

**Ф.И.О.** \_\_\_\_\_

№ п/п	Критерии	Оценка в баллах	Стоимость в процентах	Самооценка	Экспертная оценка
1	Оперативное выполнение заявок на устранение технических неполадок и замечаний.	0-3	0%-30%		
2	Своевременность работ по очистке территории от снега и наледи.	0-3	0%-30%		
3	Оперативность реагирование в связи с выявлением нарушений, выявленных в связи с требованиями ТБ.	0-3	0%-30%		
4	Выполнение разнообразных заданий, наличие предложений по повышению качества благоустройства, содержания и ремонта здания.	0-3	0%-30%		
5	Выполнение особо важных поручений.	0-3	0%-30%		
	<b>Итого</b>	<b>15</b>	<b>150%</b>		

**Дата заполнения** \_\_\_\_\_

**Подпись работника** \_\_\_\_\_

## Критерий оценки за интенсивность и высокий результат работы заведующего хозяйством

Ф.И.О. \_\_\_\_\_

№ п/п	Критерии	Оценка в баллах	Стоимость в процентах	Самооценка	Экспертная оценка
1	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях Центра (температурный и световой режимы и т.д)	0-3	0%-30%		
2	Обеспечение выполнения требований пожарной и электро-безопасности, охрана труда.	0-3	0%-30%		
3	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ.	0-3	0%-30%		
4	Своевременное и качественное предоставление отчетности	0-3	0%-30%		
5	Оперативное реагирование на устранение технических неполадок.	0-3	0%-30%		
	Итого	15	150%		

Дата заполнения \_\_\_\_\_

Подпись работника \_\_\_\_\_

**Показатели и критерии оценки премии по итогам работы за месяц руководящих и педагогических работников  
МБОУ ДО «ЦРТДЮ»**

**Критерий оценки премия по итогам работы за месяц заместителя директора**

**Ф.И.О.**

	Критерии	Оценка в баллах	Стоимость в процентах	Самоо ценка	Экспертн ая оценка
1	Организация контроля по качеству выполнения муниципального задания (наполняемость учебных групп, посещаемость занятий, ведение Журналов учета работы, ДОП и др.)	0-2	0%-20%		
2	Качественное выполнение сложных, многозадачных, оперативных работ	0-2	0%-20%		
3	Полнота информационного, методического, аналитического обеспечения и инновационной работы Центра, связанных с режимом развития и функционирования учреждения.	0-2	0%-20%		
4	Сопровождение муниципальных и региональных проектов с своевременным и системным отслеживанием результатов (в рамках реализации приоритетного регионального проекта)	0-2	0%-20%		
5	Отсутствие обоснованных жалоб, обращений в вышестоящие органы управления.	0-2	0%-20%		
	Итого:	10	100%		

Дата заполнения \_\_\_\_\_

Подпись работника \_\_\_\_\_

## Критерий оценки премия по итогам работы за месяц педагога дополнительного образования

Ф.И.О. \_\_\_\_\_

	Критерии	Оценка в баллах	Стоимость в процентах	Самоо ценка	Эксперт ная оценка
1	Распространение личного педагогического опыта, в том числе публикации методических и воспитательных разработок.	0-2	0%-20%		
2	Вариативность использования различных видов деятельности обучающихся (походы, экскурсии, социальные акции и проекты и т.п.)	0-2	0%-20%		
3	Участие в конкурсах профессионального мастерства, научно – практических конференциях, методических семинарах,	0-2	0%-20%		
4	Проведение открытых занятий, мастер-классов и т.п.	0-2	0%-20%		
5	Участие в творческих конкурсах, входящих в областной календарь массовых мероприятий и федеральный перечень олимпиад и иных интеллектуальных и (или) конкурсов.	0-2	0%-20%		
	Итого:	10	100%		

Дата заполнения \_\_\_\_\_

Подпись работника \_\_\_\_\_

## Критерий оценки премии по итогам работы за месяц методиста

Ф.И.О. \_\_\_\_\_

	Критерии	Оценка в баллах	Стоимость в процентах	Самооценка	Экспертная оценка
1	Качественное выполнение планирования, организации и контроля методической работы (наличие плана работы на год)	0-2	0%-20%		
2	Подготовка и сопровождение педагогических кадров к конкурсам, конференциям, смотрам, ярмаркам педагогических идей и др. (наличие дипломов, грамот, свидетельств и т.д. разного уровня (учрежденческого, городского, областного)	0-2	0%-20%		
3	Создание условий для обобщения и распространения педагогического опыта: последовательная реализация плана методической работы по изучению и обобщению педагогического опыта	0-2	0%-20%		
4	Наличие методических публикаций в изданиях различных уровней, в т.ч. заочных.	0-2	0%-20%		
5	Участие в работе методических объединений, педагогических советов	0-2	0%-20%		
	Итого:	10	100%		

Дата заполнения \_\_\_\_\_

Подпись работника \_\_\_\_\_

## Критерий оценки премии по итогам работы за месяц педагога организатора

Ф.И.О. \_\_\_\_\_

	Критерии	Оценка в баллах	Стоимость в процентах	Самооценка	Экспертная оценка
1	Современное и качественное ведение банка данных информации по своему виду деятельности: - оформление пакета документов по мероприятиям (положение, протоколы, сценарии, пресс-релизы) - самостоятельно созданный продукт: программы (ДООП, ЛДП и т.п.), видеоролик, видео выставка, видео экскурсия, аналитические материалы по итогам и т.п.	0-2	0%-20%		
2	Качественная подготовка и организация различных форм массовых мероприятий для учащихся и родителей.	0-2	0%-20%		
3	Организация мероприятий по программе фестивалей детского творчества	0-2	0%-20%		
4	Реализация социально-значимых проектов, акций и иных форм общественно-полезной деятельности обучающихся.	0-2	0%-20%		
5	Работа по поддержке социально-привлекательного имиджа учреждения	0-2	0%-20%		
	Итого:	10	100%		

Дата заполнения \_\_\_\_\_

Подпись работника \_\_\_\_\_

**Критерий оценки премии по итогам работы за месяц педагога-психолога**

**Ф.И.О.** \_\_\_\_\_

№ п/п	Критерии	Оценка в баллах	Стоимость в %	Самооценка	Экспертная оценка
1	Качественное выполнение планирования организации и контроля психолого-педагогической деятельности	0-2	0%-20%		
2	Наличие методических разработок, публикаций	0-2	0%-20%		
3	Наличие публикаций, материалов, размещенных в сети Интернет	0-2	0%-20%		
4	Выступления на научно-практических конференциях, педагогических чтениях, семинарах, секциях и др.	0-2	0%-20%		
5	Обобщение передового педагогического опыта	0-2	0%-20%		
ИТОГО		10	100%		

Дата заполнения \_\_\_\_\_

Подпись работника \_\_\_\_\_

### Критерий оценки премии по итогам работы за месяц инженера - электроника

Ф.И.О. \_\_\_\_\_

№ п/п	Критерии	Оценка в баллах	Стоимость в процентах	Самооценка	Экспертная оценка
1	Отсутствие замечаний в ведении документов в соответствии с утвержденной номенклатурой и инструкцией по делопроизводству	0-3	0%-30%		
2	Оперативное доведение информации до исполнителя	0-3	0%-30%		
3	Своевременное оформление документов на хранение и уничтожение	0-3	0%-30%		
4	Своевременное заполнение и качественное ведение документов	0-3	0%-30%		
5	Отправка корреспонденции в установленные сроки	0-3	0%-30%		
	Итого	15	150%		

Дата заполнения \_\_\_\_\_

Подпись работника \_\_\_\_\_

### Критерий оценки премии по итогам работы за месяц секретаря руководителя

Ф.И.О. \_\_\_\_\_

№ п/п	Критерии	Оценка в баллах	Стоимость в процентах	Самооценка	Экспертная оценка
1	Отсутствие замечаний в ведении документов в соответствии с утвержденной номенклатурой и инструкцией по делопроизводству	0-3	0%-30%		
2	Оперативное доведение информации до исполнителя	0-3	0%-30%		
3	Своевременное оформление документов на хранение и уничтожение	0-3	0%-30%		
4	Своевременное заполнение и качественное ведение документов	0-3	0%-30%		
5	Отправка корреспонденции в установленные сроки	0-3	0%-30%		
	Итого	15	150%		

Дата заполнения \_\_\_\_\_

Подпись работника \_\_\_\_\_

## Критерий оценки премии по итогам работы за месяц уборщика служебных помещений

Ф.И.О. \_\_\_\_\_

№ п/п	Критерии	Оценка в баллах	Стоимость в процентах	Самооценка	Экспертная оценка
1	Содержание помещений в соответствии с правилами и нормами СанПин	0-3	0%-40%		
2	Выполнение и соблюдение работником норм содержания инвентаря (маркировка, правила хранения)	0-4	0%-40%		
3	Проведение генеральных уборок с помывкой стен, окон, туалетов на убираемых площадях один раз в квартал	0-4	0%-40%		
4	Отсутствие обоснованных замечаний со стороны администрации, педагогов, родителей по выполнению должностных обязанностей и правил внутреннего трудового распорядка.	0-4	0%-40%		
	Итого	15	150%		

Дата заполнения \_\_\_\_\_

Подпись работника \_\_\_\_\_

### Критерий оценки премии по итогам работы за месяц вахтер, сторож

Ф.И.О. \_\_\_\_\_

№ п/п	Критерии	Оценка в баллах	Стоимость в процентах	Самооценка	Экспертная оценка
1	Содержание рабочего места в соответствии с правилами и нормами	0-3	0%-40%		
2	Контроль за вносимыми в учреждение крупногабаритными вещами, наличие записей в смену в журнале учета посетителей в соответствии с требованиями безопасности	0-4	0%-40%		
3	Обнаружение противоправных, незаконных, нарушающих порядок и спокойствие детей и персонала действий, в том числе с помощью системы видеонаблюдения	0-4	0%-40%		
4	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны проверяющих, сотрудников, обучающихся.	0-4	0%-40%		
	Итого	15	150%		

Дата заполнения \_\_\_\_\_

Подпись работника \_\_\_\_\_

**Критерий оценки премии по итогам работы за месяц рабочего по комплексному обслуживанию зданий**

**Ф.И.О.** \_\_\_\_\_

№ п/п	Критерии	Оценка в баллах	Стоимость в процентах	Самооценка	Экспертная оценка
1	Выполнение и соблюдение работником норм содержания инвентаря ( маркировка, правила хранения) и служебного помещения	0-3	0%-40%		
2	Качественное выполнение работы в соответствии с предъявляемыми требованиями	0-4	0%-40%		
3	Отсутствие нарушений правил охраны труда и ТБ при выполнении работ	0-4	0%-40%		
4	Отсутствие замечаний в работе и обоснованных жалоб со стороны сотрудников.	0-4	0%-40%		
	<b>Итого</b>	15	150%		

**Дата заполнения** \_\_\_\_\_

**Подпись работника** \_\_\_\_\_

### Критерий оценки премии по итогам работы за месяц заведующего хозяйством

Ф.И.О. \_\_\_\_\_

№ п/п	Критерии	Оценка в баллах	Стоимость в процентах	Самооценка	Экспертная оценка
1	Своевременность и контроль предоставления заявок на заключение договоров поставки товаров и оказания услуг	0-3	0%-30%		
2	Отсутствие недостатков и излишков по результатам инвентаризации товарно-материальных ценностей	0-3	0%-30%		
3	Рациональная организация рабочего времени, своевременное составление текущих планов работы и плана на перспективу	0-3	0%-30%		
4	Контроль за соблюдением сохранности имущества учреждения	0-3	0%-30%		
5	Своевременное и качественное выполнение распоряжений и заданий, приказов ДО и руководителя	0-3	0%-30%		
	Итого	15	150%		

Дата заполнения \_\_\_\_\_

Подпись работника \_\_\_\_\_