

**Положение
о видах и условиях выплат компенсационного и стимулирующего
характера (доплат, надбавок, премий и других) работников
муниципального бюджетного образовательного учреждения
дополнительного образования «Центр «Красная Звезда» г. Калуги
на 2021 – 2023 г. г.**

I. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Постановлением Городской Управы города Калуги от 03.02.2012 № 22-п «Об установлении отраслевой системы оплаты труда руководителей и работников муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования детей (за исключением детских школ искусств, учреждений спортивной направленности) муниципального образования «Город Калуга», Устава МБОУ ДО «Центр «Красная Звезда» г. Калуги, которые определили порядок установления отраслевой системы оплаты труда, виды и условия выплат компенсационного и стимулирующего характера (доплат, надбавок, премий и других) работников МБОУ ДО «Центр «Красная Звезда» г. Калуги (далее - Учреждение).

1.2. Настоящее Положение разработано в целях упорядочения оплаты труда, повышения эффективности деятельности и усиления материальной заинтересованности сотрудников Учреждения.

1.3. Положение распространяется на лиц, работающих по трудовому договору постоянно или временно в Учреждении.

1.4. Целью данного Положения является определение работникам видов дополнительно оплачиваемых работ, условий, размеров доплат и надбавок, премирование работников и оказания им материальной помощи в пределах выделенных средств на оплату труда по Учреждению.

1.5. Настоящее Положение принимается общим собранием трудового коллектива Учреждения и утверждается приказом Учреждения.

1.6. Дополнения и (или) изменения настоящего Положения могут быть приняты как в форме отдельных дополнений и (или) изменений, так и в новой редакции.

1.7. Фонд оплаты труда руководителя и работников Учреждения формируется из:

- средств на оплату окладов (ставок заработной платы) руководителя и работников Учреждения, объем которых определяется на календарный год (из расчета 12 месяцев) исходя из действующих штатных расписаний Учреждения на 01 января соответствующего финансового года с учетом изменения контингента обучающихся по состоянию на 1 сентября финансового года;

- средств на выплаты компенсирующего характера;

- средств на выплаты стимулирующего характера в размере не менее 35 % от средств на оплату окладов (ставок заработной платы).

1.8. Положение дифференцирует размеры доплат и надбавок в зависимости от объема и качества выполняемых работ, не входящих в круг основных обязанностей работников.

1.9. Экономия средств по фонду оплаты труда, образовавшаяся в течение календарного года, направляется на выплаты стимулирующего характера, оказание материальной помощи в

соответствии с коллективным договором и настоящим Положением.

II. Выплаты компенсационного характера.

2.1. За условия труда, отклоняющиеся от нормальных, работникам Учреждения устанавливаются доплаты компенсационного характера в соответствии с действующим законодательством.

2.2. Компенсационные выплаты, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами и настоящим Положением носят обязательный характер.

2.3. Под выплатами, носящими компенсационный характер, в настоящем Положении понимаются доплаты к должностным окладам (ставка заработной платы) за дополнительные трудовые затраты работника, которые связаны с условиями труда, особенностями трудовой деятельности и характером отдельных видов труда.

2.4. Устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

2.4.1. Доплаты за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда в размере до 12 % от должностного оклада (ставка заработной платы). Конкретные размеры доплат устанавливаются работодателем по результатам аттестации рабочих мест, проведенной в соответствии с установленным порядком.

2.4.2. Доплаты за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в размере 40 % от должностного оклада (ставка заработной платы) за каждый час работы в ночное время.

2.4.3. Доплаты за работу в выходные или нерабочие праздничные дни в размерах, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, не менее чем в двойном размере. Оплата труда за указанный день должна исчисляться не только от должностного оклада, но и от всех ежемесячных дополнительных компенсационных и стимулирующих выплат.

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.

2.4.4. Доплаты за сверхурочную работу в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Российской Федерации. За первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере оклада (ставка заработной платы).

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

2.4.5. Доплаты за совмещение профессий (должностей) в размере до 100 % от должностного оклада (ставка заработной платы).

2.4.6. Доплаты за расширение зон обслуживания в размере до 100 % от должностного оклада (ставка заработной платы).

2.4.7. Доплаты за увеличение объема выполняемых работ в размере до 100 % от должностного оклада (ставка заработной платы).

2.4.8. Доплаты за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в размере до 100 % от должностного оклада (ставка заработной платы).

2.4.9. Доплаты за выполнение обязанностей работника кадровой службы в размере до 50% от должностного оклада (ставка заработной платы).

2.4.10. Доплаты за выполнение обязанностей контрактного управляющего в размере до 50% от должностного оклада (ставка заработной платы).

2.4.11. Доплаты за заведование мастерской, кабинетом, спортивным, тренажерным и хореографическим залами в размере до 50 % от должностного оклада (ставка заработной платы).

2.5. Конкретный размер выплат компенсационного характера устанавливается на календар-

ный год в зависимости от объема выполняемой работы в пределах фонда оплаты труда, выделенного на эти цели. Размеры доплат оформляются приказом по Учреждению.

2.6. Размеры доплат не могут быть ниже установленных законами, иными нормативными правовыми актами, настоящим Положением.

2.7. Выплаты компенсационного характера выплачиваются работникам одновременно с заработной платой пропорционально отработанному времени, а также лицам из числа работников учреждения, выполняющих педагогическую работу на условиях совместительства, если по основной должности эта компенсация не предусмотрена.

III. Порядок установления выплат стимулирующего характера

3.1. Основное назначение стимулирующих выплат - дифференциация оплаты труда работников Учреждения в зависимости от его качества, мотивации на позитивный (продуктивный) результат профессиональной деятельности, ориентированный на долгосрочный инновационный режим.

3.2. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- надбавки за ученую степень;
- доплаты (надбавки) отдельным категориям работников;
- надбавки за сложность или напряженность выполняемой работы;
- премии и вознаграждения;
- другие выплаты.

3.3. Система стимулирующих выплат работникам Учреждения включает в себя:

3.3.1. Руководящим и педагогическим работникам Учреждения, имеющим ученую степень, устанавливаются надбавки в соответствии с Законом Калужской области от 09.10.98. №17-ОЗ «О науке и научно-технической политике в Калужской области» в размере, предусмотренном Федеральным законом Российской Федерации от 22.08.1996. № 125-ФЗ «О высшем послевузовском профессиональном образовании»:

- 3000 рублей за ученую степень кандидата наук,
- 7000 рублей за ученую степень доктора наук.

3.3.2. Отдельным категориям работников Учреждения устанавливаются следующие доплаты:

3.3.2.1. Доплата до величины прожиточного минимума, установленного в Калужской области для трудоспособного населения, если месячная заработная плата работников, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), выплачиваемая за счет всех источников (средств бюджета муниципального образования «Город Калуга», средств от приносящей доход деятельности, в том числе от платных образовательных услуг), ниже величины прожиточного минимума, - в размере разницы между месячной заработной платой и величиной прожиточного минимума.

Доплата производится по основному месту работы.

Работнику Учреждения, не отработавшему за месяц норму рабочего времени, доплата производится пропорционально рабочему времени

3.3.2.2. Доплату заместителям руководителя и педагогическим работникам Учреждения:

- которым присвоено почетное звание «Народный учитель» и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слова «Народ-

ный», при условии соответствия почетного звания профилю Учреждения, а педагогических работников – профилю выполняемой работы – в размере 3 000,00 руб. в месяц;

- которым присвоено почетное звание Российской Федерации, - в размере 1 500,00 руб. в месяц;

- награжденным государственными наградами Российской Федерации, нагрудным знаком «Почетный работник общего образования Российской Федерации», нагрудным знаком «Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации», значком «Отличник народного просвещения», отраслевым знаком «Отличник физической культуры и спорта», почетными знаками «За заслуги в развитии физической культуры и спорта» и «За заслуги в развитии олимпийского движения в России», при условии соответствия вышеперечисленных наград – профилю Учреждения, а педагогических работников – профилю выполняемой работы – в размере 1 000,00 руб. в месяц.

Работникам Учреждения, имеющим право на вышеперечисленные доплаты, доплата производится по одному из оснований по выбору работника.

Стимулирующие выплаты, установленные пунктами 3.3.1. и 3.3.2.2. настоящего Положения, выплачиваются по основному месту работы или по одному из мест работы по совместительству по выбору работника.

3.3.2.3. Надбавка молодым специалистам, принятым на работу в Учреждение, в течение пяти лет после окончания образовательного учреждения, устанавливается в размере 10% от базового оклада (базовой ставки заработной платы).

Выплата надбавки производится пропорционально отработанному времени и в соответствии с объемом отработанного времени.

В настоящем Положении под молодым специалистом понимается выпускник образовательного учреждения среднего профессионального, высшего профессионального или послевузовского профессионального образования в возрасте до 30 лет включительно, получивший соответствующий документ об уровне образования и (или) квалификации, принятый на работу в Учреждение по должности, относящейся к ПКГ «Должности педагогических работников».

3.3.3. Надбавки за сложность или напряженность выполняемой работы.

Основанием для оценки результативности деятельности работников Учреждения служит ежемесячный отчет о проделанной работе.

Отчет заполняется работником самостоятельно в соответствии с логикой отражения результатов его профессиональной деятельности, на основе утвержденных настоящим Положением критериев и содержит самооценку его труда.

Для проведения объективной внешней оценки результативности профессиональной деятельности работника на основе его отчета в Учреждении приказом руководителя создается *Комиссия об установлении выплат стимулирующего и компенсационного характера* (далее – Комиссия), состоящая из представителей администрации учреждения, представителей трудового коллектива.

Комиссия действует на основании настоящего Положения, утвержденного руководителем Учреждения

Результаты работы Комиссии оформляются *протоколами*, срок хранения которых - 5 лет. Протоколы хранятся у руководителя учреждения. Решения Комиссии принимаются на основе открытого голосования путем подсчета простого большинства голосов.

В установленные приказом руководителя учреждения сроки (не позднее 25 числа текущего месяца) работники передают в Комиссию отчеты о проделанной работе, содержащие самооценку показателей результативности, с приложением документов подтверждающих и уточняющих их деятельность.

Комиссия в установленные сроки проводит на основе отчетов о проделанной работе экспертную оценку результативности деятельности работника за отчетный период в соответствии с критериями данного Положения.

Устанавливаются следующие сроки рассмотрения отчетов о проделанной работе:

- работники сдают отчеты о проделанной работе в Комиссию до 25 числа отчетного периода;
- Комиссия рассматривает представленные материалы 26-28 числа отчетного периода для составления экспертной оценки профессиональной деятельности каждого работника Учреждения. Результаты экспертной оценки оформляются в баллах за каждый показатель результативности и заносятся в *протокол заседания Комиссии* за отчетный период.
- На основании протокола заседания Комиссии в соответствии с установленным денежным весом одного балла (1 балл = 10% от должностного оклада (ставки заработной платы)) издается приказ руководителя Учреждения, который доводится до работников Учреждения под роспись.

3.3.3.1. Надбавки за сложность или напряженность выполняемой работы для заместителей руководителя, бухгалтера и главного бухгалтера.

Критерии оценки эффективности труда заместителя директора по административно-хозяйственной работе

№ п/п	Наименование выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности труда	Количество баллов
Выплаты за важность и качество выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности			
1.	Соответствие деятельности учреждения требованиям законодательства	1.1. Отсутствие предписаний надзорных органов. Неукоснительное выполнение предписаний Роспотребнадзора, Госпожнадзора, КСП, КРУ, Ростехнадзора и др. проверяющих организаций	до 10
2.	Организация и планирование работы	2.1. Обеспечение бесперебойной работы учреждения. Своевременное и качественное выполнение заявок на устранение неисправностей и неполадок оборудования и помещений, предупреждение аварийных ситуаций.	до 10
		2.2. Работа с нормативными документами учреждения. Разработка и утверждение нормативных актов, положений и т.д.	до 10
		2.3. Своевременное списание материальных ценностей в рамках полномочий учреждения, своевременная подготовка документов для списания материальных ценностей, непригодных для дальнейшего использования.	до 10
		2.4. Наличие и выполнение программы энергосбережения	до 10
		2.5. Сохранность материально-технической базы учреждения.	до 10
		2.6. Наличие исправных приборов учета и обеспечение их бесперебойной работы.	до 10
		2.7. Качественное ведение документации и отчетности на сайтах, электронных и бумажных носителях. Качественная	до 10

		и своевременная сдача отчетности.	
		2.8. Качественное и четкое проведение инвентаризации.	до 10
		2.9. Своевременное обновление информации для сайта учреждения, других официальных информационных систем, отражающих информацию об учреждении.	до 10
Дополнительные выплаты			
3.		3.1. Организация и проведение работы по внедрению современных инновационных технологий и программ в работу учреждения.	до 10
		3.2. Работа по охране труда, ПБ и ГОЧС, антикоррупционной деятельности, антитеррористической защищенности.	до 10
		3.3. Ведение табеля рабочего времени на всех сотрудников учреждения.	до 10
		3.4. Оформление больничных листов сотрудников учреждения.	до 10
		3.5. Организация и участие в социально-значимых акциях разного уровня.	до 10
		3.6. Качественное выполнение разовых работ, поручение по производственной необходимости.	до 10
		3.7. Наличие достижений учреждения по благоустройству и озеленению территории и т.д. (участие или призовое место в соответствующем конкурсе).	до 10
		3.8. Своевременная подготовка документов по смене электронной цифровой подписи для работы на сайте	до 10

**Критерии оценки эффективности труда
заместителя директора по учебно-спортивной работе**

№ п/п	Наименование выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Количество баллов
Выплаты за важность и качество выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности			
1.	Соответствие деятельности учреждения требованиям законодательства	1.1. Отсутствие предписаний надзорных органов. Неукоснительное выполнение предписаний проверяющих организаций: Роспотребнадзора, Госпожнадзора, КСП, КРУ, Минобразования и др.	до 10
2.	Качество управления образовательным процессом	2.1. Выполнение муниципального задания за отчетный период по объёму и качеству.	до 10
		2.2. Работа с нормативными документами учреждения. Разработка и утверждение нормативных актов, положений и т.д.	до 10
		2.3. Предоставление статистической отчетности учреждения в установленные сроки.	до 10
		2.4. Организация и подготовка учреждения к участию в конкурсах разного уровня.	до 10
		2.5. Организация и проведение открытых занятий и семинаров высокого качества, мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения у родителей, обучающихся, общественности.	до 10

		2.6. Эффективность методической работы по углублению теоретического уровня и формированию практических умений педагогов в учебно-спортивном и воспитательном процессах, создание системы учета потребностей, возможностей обучающихся, изучение запроса родителей.	до 10
		2.7. Организация и проведение каникулярного отдыха обучающихся и летнего оздоровительного периода.	до 10
		2.8. Качественная организация работы органов самоуправления учреждения и выполнение решений педагогических и методических советов, эффективная работа творческих групп.	до 10
		2.9. Внедрение новых методик и разработок в образовательный процесс, организацию и проведение работы по внедрению современных инновационных технологий и программ в работу учреждения.	до 10
3.	Информационная открытость учреждения	3.1. Наличие публичной отчётности учреждения Размещение, обновление информации на сайте учреждения, других официальных информационных системах, отражающих информацию об учреждении.	до 10
4.	Качество образовательной, воспитательной и социокультурной деятельности обучающихся	4.1. Результативность участия обучающихся учреждения в мероприятиях различного уровня (наличие победителей и призёров).	до 10
		4.2. Организация работы по включению обучающихся в социально-значимую деятельность, положительная динамика социальной активности обучающихся.	до 10
		4.3. Социальное партнерство с образовательными учреждениями города и области.	до 10
		4.4. Подготовка педагогов к проведению мастер-классов, участию в семинарах и конференциях разного уровня.	до 10
5.	Позитивная динамика инновационной деятельности	5.1. Реализация инноваций педагогов: - разработка и внедрение авторских программ; - участие педагогов в опытно-экспериментальной деятельности.	до 10
		5.2. Личное участие в профессиональных конкурсах, грантах, проектах, конференциях различного уровня	до 10
6.	Качество образовательных результатов	6.1. Доля обучающихся и родителей (законных представителей) удовлетворённых качеством предоставляемых услуг, выполняемых работ (по результатам анкетирования)	до 10
		6.2. Доля обучающихся, освоивших дополнительные образовательные программы (по результатам аттестации)	до 10
<i>Дополнительные выплаты</i>			
7.	Выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей	7.1. Работа с общественными организациями, фондами, спонсорами по вопросам укрепления материально-технической базы учреждения.	до 10
		7.2. Работа по охране труда, ПБ и ГОЧС, антикоррупционной деятельности, антитеррористической защищенности.	до 10
		7.3. Организация и участие в социально-значимых акциях разного уровня	до 10
		7.4. Ведение документации педагогических и методических советов, административных и производственных совещаний, протоколов заседания комиссий.	до 10

*Критерии оценки эффективности труда
главного бухгалтера*

№ п/п	Наименование выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Количество баллов
Выплаты за важность и качество выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности			
1.	Соответствие деятельности учреждения, требованиям законодательства	1.1. Отсутствие предписаний надзорных органов. Неукоснительное выполнение предписаний проверяющих организаций: Роспотребнадзора, Госпожнадзора, КСП, КРУ, Минобразования и др.	до 10
2.	Управление финансово-бухгалтерским обеспечением учреждения	2.1. Своевременное размещение (обновление) информации об учреждении на официальном сайте www.bus.gov.ru	до 10
		2.2. Своевременное осуществление экономического анализа хозяйственно-финансовой деятельности по данным бухучета и отчетности в целях выявления внутрихозяйственных резервов. Планирование и исполнение плана ФХД	до 10
		2.3. Непосредственное участие в разработке и оформлении материалов для подведения итогов финансово-хозяйственной работы в учреждении и для вышестоящих организаций (доклады, таблицы, графики и т.д.)	до 10
		2.4. Своевременное списание материальных ценностей в рамках полномочий Учреждения, своевременная подготовка документов для списания материальных ценностей, непригодных для дальнейшего использования	до 10
		2.5. Отсутствие просроченной кредиторской задолженности (ежегодно по результатам годовой отчетности)	до 10
		2.6. Своевременное предоставление расчетов к проекту бюджета на очередной финансовый год и плановый период	до 10
		2.7. Обеспечение полноты, достоверности и своевременности представления текущей отчетности и информации по отдельным запросам	до 10
3.	Работа в составе контрактной Службы	3.1. Своевременное планирование (внесение изменений) и выполнение мероприятий плана закупок, плана-графика закупок	до 10
		3.2. Своевременная подготовка технических заданий для осуществления закупок для нужд Учреждения по принадлежности вопроса	до 10
		3.3. Своевременная подготовка и размещение документации о закупках, отчетов, своевременное проведение процедур закупок	до 10
		3.4. Своевременная подготовка и заключение контрактов (договоров) при осуществлении закупки	до 10
Дополнительные выплаты			
4.	Выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей	4.1. Оформление больничных листов	до 10
		4.2. Работа по охране труда, ПБ и ГОЧС, антикоррупционной деятельности, антитер. защищенности.	до 10
		4.3. Организация и участие социально-значимых акциях различного уровня.	до 10
		4.4. Работа с общественными организациями, фондами, спонсорами по вопросам укрепления материально-технической базы учреждения.	до 10

Критерии оценки эффективности труда бухгалтера

№ п/п	Наименование выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Количество баллов
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности			
1.	Соответствие деятельности учреждения, требованиям законодательства	1.1. Отсутствие предписаний надзорных органов. Неукоснительное выполнение предписаний проверяющих организаций: Роспотребнадзора, Госпожнадзора, КСП, КРУ, Минобразования и др.	до 10
Выплаты за качество, интенсивность и высокие результаты работы			
2.	Управление финансово-бухгалтерским обеспечением учреждения	1.2. Качественное ведение документации и оформление ее в соответствии с установленным порядком для хранения в архиве	до 10
		1.3. Своевременная оплата счетов поставщиков	до 10
		1.4. Непосредственное участие в разработке и оформлении материалов для подведения итогов в учреждении и для вышестоящих организаций (доклады, таблицы, графики и т.д.)	до 10
		1.5. Своевременное списание материальных ценностей в рамках полномочий Учреждения, своевременная подготовка документов для списания материальных ценностей, непригодных для дальнейшего использования	до 10
		1.6. Освоение и внедрение новых компьютерных программ и технологий в бухгалтерском учете	до 10
		1.7. Обеспечение полноты, достоверности и своевременности представления всех видов отчетности и информации по отдельным запросам	до 10
		Дополнительные выплаты	
3.	Выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей	3.1. Работа по охране труда и технике безопасности, ГОЧС, антикоррупционной деятельности, антитеррористической защищенности.	до 10
		3.2. Участие в социально-значимых акциях различного уровня	до 10
		3.3. Работа с общественными организациями, фондами, спонсорами по вопросам укрепления материально-технической базы учреждения.	до 10

3.3.3.2. Надбавки за сложность или напряженность выполняемой работы для педагогических работников Учреждения.

Критерии оценки эффективности труда
инструктора-методиста

№ п/п	Наименование выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Коли- чество баллов
<i>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности</i>			
1.	Соответствие деятельности учреждения, требованиям законодательства	1.1. Отсутствие предписаний надзорных органов. Неукоснительное выполнение предписаний проверяющих организаций: Роспотребнадзора, Госпожнадзора, КСП, КРУ, Минобразования и др.	до 10
2.	Эффективность методического обеспечения образовательного процесса	2.1. Подготовка материалов и их размещение на официальном сайте учреждения в сети Интернет.	до 10
		2.2. Личное участие в экспериментальной работе, методическое сопровождение в разработке и внедрении педагогами авторских программ.	до 10
		2.3. Внедрение новых методик и разработок в образовательный процесс, организацию и проведение работы по внедрению современных инновационных технологий и программ в работу учреждения.	до 10
		2.4. Своевременность оформления документов по сопровождению учебно-спортивной деятельности (оформление разрядов, категорий, корректировка календарного плана массовых культурно-спортивных мероприятий и т.д.)	до 10
		2.5. Эффективность аналитической деятельности. Организация и проведение мониторинга оценки качества образования, отслеживание результативности образовательного процесса.	до 10
		2.6. Организация работы по включению обучающихся в социально-значимую деятельность, положительная динамика социальной активности обучающихся.	до 10
		2.7. Создание комфортных и эстетических условий, оформление предметной среды закрепленных учебных помещений с учетом санитарных норм.	до 10
		2.8. Популяризация детского творчества, здорового образа жизни среди жителей микрорайона, привлечение родителей к деятельности Центра.	до 10
		2.9. Работа в единой системе «Контингент».	до 10
3.	Совершенствование профессиональной компетентности	3.1. Руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами), участие в работе аттестационной комиссии, экспертной комиссии, педагогических советов учреждения, наставническая работа.	до 10
		3.2. Социальное партнерство с образовательными учреждениями города и области.	до 10
		3.3. Организация и проведение открытых занятий, мастер-классов и семинаров высокого качества, мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения у родителей, обучающихся, общественности.	до 10
		3.4. Оказание методической помощи педагогам в подготовке к участию в методических объединениях, мастер-классах, конкурсах на муниципальном, региональном или	до 10

		федеральном уровнях.	
		3.5. Наличие публикаций	до 10
		3.6. Личное участие в профессиональных конкурсах, грантах, проектах, конференциях различного уровня.	до 10
Выплаты за качество, инициативность и высокие результаты работы			
4.	Результативность в сопровождении педагогических кадров	4.1. Оказание методической помощи педагогам в подготовке обучающихся – победителей, призеров, дипломантов различных соревнований, конкурсов, конференций, выставок: - городских - областных - общероссийских - международных	до 10
		4.2. Оказание методической помощи педагогам в оформлении и подборе материалов для аттестации на первую или высшую категории.	до 10
		4.3. Использование ИКТ в образовательном процессе. Составление презентаций о деятельности учреждения.	до 10
Дополнительные выплаты			
5.	Выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей	5.1. Участие в социально-значимых акциях разного уровня	до 10
		5.2. Работа по охране труда, ПБ и ГОЧС, антикоррупционной деятельности, антитеррористической защищенности.	до 10
		5.3. Работа с общественными организациями, фондами, спонсорами по вопросам укрепления материально-технической базы учреждения.	до 10

Критерии оценки эффективности труда
инструктора по физической культуре

№ п/п	Наименование выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Количество баллов
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности			
1.	Соответствие деятельности учреждения, требованиям законодательства	1.1. Отсутствие предписаний надзорных органов. Неукоснительное выполнение предписаний проверяющих организаций: Роспотребнадзора, Госпожнадзора, КСП, КРУ, Минобразования и др.	до 10
2.	Высокое качество выполняемых работ	2.1. Привлечение жителей микрорайона к занятиям на уличных тренажерах	до 10
		2.2. Организация и проведение открытых занятий и семинаров высокого качества, мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения у родителей, обучающихся, общественности.	до 10
		2.3. Организация и проведение мероприятий социально-значимой и общественной деятельности для обучающихся и жителей микрорайона.	до 10

		2.4. Создание комфортных и эстетических условий, оформление предметной среды закрепленных учебных помещений с учетом санитарных норм.	до 10
		2.5. Популяризация детского творчества, здорового образа жизни среди жителей микрорайона, привлечение родителей обучающихся к деятельности учреждения.	до 10
		2.6. Организация и проведение каникулярного отдыха обучающихся и летнего оздоровительного периода.	до 10
		2.7. Проведение работы с обучающимися и воспитанниками общеобразовательных и дошкольных учреждений.	до 10
		2.8. Качественное выполнение решений педагогических и методических советов, эффективную работу в составе творческих групп.	до 10
		2.9. Выполнение и обеспечение санитарного состояния спортивного оборудования и инвентаря учреждения.	до 10
		2.10. Качественное ведение и своевременная сдача отчетной документации.	до 10
<i>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</i>			
3.	Результативность профессиональной деятельности	3.1. Положительная динамика участия жителей микрорайона в физкультурно-массовых и спортивных мероприятиях учреждения. Стабильность и рост качества физкультурно-оздоровительных мероприятий.	до 10
		3.2. Разработка и реализация проектов и программ.	до 10
		3.3. Наличие диагностической и аналитической работы.	до 10
<i>Дополнительные выплаты</i>			
4.	Выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей	4.1. Ремонт учебных пособий, учебного оборудования, спортивного инвентаря.	до 10
		4.2. Работа с общественными организациями, фондами, спонсорами по вопросам укрепления материально-технической базы учреждения.	до 10
		4.3. Участие в социально-значимых акциях разного уровня	до 10
		4.4. Работа по охране труда, ПБ и ГОЧС, антикоррупционной деятельности, антитеррористической защищенности.	до 10

№ п/п	Наименование выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Количество баллов
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности			
1.	Организация проектной, исследовательской, соревновательной деятельности обучающихся	1.1. Подготовка обучающихся объединений - участников городских, областных, общероссийских и международных мероприятий: соревнований, конкурсов, выставок, конференций, семинаров и т.д.	до 10
2.	Высокое качество организации образовательного процесса	2.1. Выполнение плана-комплектования групп (начало учебного года).	до 10
		2.2. Организация и проведение открытых занятий и семинаров высокого качества, мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения у родителей, обучающихся, общественности.	до 10
		2.3. Организация работы по включению обучающихся в социально-значимую деятельность, положительная динамика социальной активности обучающихся	до 10
		2.4. Создание комфортных и эстетических условий, оформление предметной среды закрепленных учебных помещений с учетом санитарных норм.	до 10
		2.5. Популяризация детского творчества, здорового образа жизни среди жителей микрорайона, привлечение родителей к деятельности объединений, активное участие в жизни учреждения.	до 10
		2.6. Освоение и применение в образовательном процессе здоровьесберегающих, информационных технологий.	до 10
		2.7. Организация и проведение каникулярного отдыха обучающихся и летнего оздоровительного периода.	до 10
		2.8. Проведение работы с обучающимися и воспитанниками общеобразовательных и дошкольных учреждений.	до 10
		2.9. Качественное выполнение решений педагогических и методических советов, эффективную работу творческих групп.	до 10
		2.10. Активное участие обучающихся объединений в жизни учреждения.	до 10
3.	Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	3.1. Руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами), участие в работе аттестационной комиссии, экспертной комиссии, педагогических советов учреждения, наставническая работа.	до 10
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
4.	Стабильность и рост качества обучения, положительная динамика по индивидуальному прогрессу	4.1. Подготовка обучающихся объединений – победителей, призеров, дипломантов различных соревнований, конкурсов, конференций, выставок: - городских - областных - общероссийских, международных	до 10
		4.2. Положительная динамика результатов промежуточной	до 10

	обучающихся	и итоговой аттестации, подготовка спортсменов - разрядников	
<i>Дополнительные выплаты</i>			
5.	Выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей	5.1. Ремонт учебных пособий, учебного оборудования, спортивного инвентаря.	до 10
		5.2. Работа с общественными организациями, фондами, спонсорами по вопросам укрепления материально-технической базы учреждения.	до 10
		5.3. Участие в социально-значимых акциях разного уровня	до 10
		5.4. Работа по охране труда, ПБ и ГОЧС, антикоррупционной деятельности, антитеррористической защищенности.	до 10

3.3.3. Надбавки за сложность или напряженность выполняемой работы для прочих категорий работников Учреждения.

Критерии оценки эффективности труда
делопроизводителя

№ п/п	Наименование выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Количество баллов
1.	Соответствие деятельности учреждения требованиям законодательства	1.1. Отсутствие предписаний надзорных органов. Неукоснительное выполнение предписаний проверяющих организаций	до 10
2.	Организация и планирование работы	2.1. Качественное ведение делопроизводства в соответствии с номенклатурой дел.	до 10
		2.2. Качественное ведение архива.	до 10
		2.3. Своевременное оформление документации в соответствии с нормативно-правовыми актами (приказы, письма).	до 10
3.	Информационная открытость учреждения.	3.1. Своевременное обновление информации для сайта учреждения, других официальных информационных систем, отражающих информацию об учреждении.	до 10
4.	Дополнительные выплаты	4.1. Участие в социально-значимых акциях разного уровня	до 10
		4.2. Работа по охране труда, ПБ и ГОЧС, антикоррупционной деятельности, антитеррористической защищенности.	до 10
		4.3. Качественное выполнение разовых работ, поручение по производственной необходимости.	до 10

Критерии оценки эффективности труда
слесаря – сантехника

№ п/п	Наименование выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Количество баллов
1.	Обеспечение высокого качества трудовой деятельности	1.1. Содержание территорий и имущества в соответствии с нормами СанПиН, пожарной безопасности, электробезопасности, охраны труда, антитеррористической защищенности.	до 10
		1.2. Интенсивность труда в условиях устаревшего состояния здания, систем водоснабжения и отопления и работу, направленную на своевременный ремонт и бесперебойную работу сантехники и оборудования.	до 10
2.	Дополнительные выплаты	2.1. Качественное выполнение разовых работ (побелка бордюров, стволов деревьев, обрезка сухих веток, покос травы, полив цветников и газонов, очистка наледи и сосулек с крыши учреждения, своевременное ограждение опасных участков территории), поручение по производственной необходимости.	до 10
		2.2. Обслуживание здания и сооружений и сетей в экстренных (аварийных) ситуациях.	до 10
		2.3. Участие в социально-значимых акциях разного уровня	до 10
		2.4. Работа по охране труда, ПБ и ГОЧС, антикоррупционной деятельности, антитеррористической защищенности.	до 10
		2.5. Работа с общественными организациями, фондами, спонсорами по вопросам укрепления материально-технической базы учреждения.	до 10

*Критерии оценки эффективности труда
рабочего по комплексному обслуживанию зданий и сооружений*

№ п/п	Наименование выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Количество баллов
1.	Обеспечение высокого качества трудовой деятельности	1.1. Содержание территорий и имущества в соответствии с нормами СанПиН, пожарной безопасности, электробезопасности, охраны труда, антитеррористической защищенности.	до 10
		1.2. Интенсивность труда в условиях устаревшего состояния здания, систем водоснабжения и отопления и работу, направленную на своевременный ремонт и бесперебойную работу сантехники и оборудования.	до 10
		1.3. Качественное выполнение работ по ремонту мебели и оборудования, текущему ремонту зданий и сооружений, благоустройству территории.	до 10
		1.4. Качественное содержание пожарных эвакуационных выходов и лестниц, канализационных колодцев.	до 10
		1.5. Обслуживание здания и сооружений и сетей в экстренных (аварийных) ситуациях.	до 10
2.	Дополнительные выплаты	2.1. Большой объем выполняемых работ по сохранению имущества, по содержанию здания, сооружений и сетей, за выполнение и обеспечение санитарного состояния территории, помещений, оборудования, инвентаря в соответст-	до 10

	вии с требованиями СанПиН.	
	2.2. Работа по охране труда, ПБ и ГОЧС, антикоррупционной деятельности, антитеррористической защищенности.	до 10
	2.3. Участие в социально-значимых акциях разного уровня	до 10
	2.4. Качественное выполнение разовых работ, поручение по производственной необходимости.	до 10
	2.5. Работа с общественными организациями, фондами, спонсорами по вопросам укрепления материально-технической базы учреждения.	до 10

Критерии оценки эффективности труда
дворника

№ п/п	Наименование выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Количество баллов
1.	Обеспечение высокого качества трудовой деятельности	1.1. Содержание имущества в соответствии с нормами пожарной безопасности, электробезопасности, охраны труда, антитеррористической защищенности.	до 10
		1.2. Качественная уборка и оформление помещений и территории, спортивной площадки, благоустройство территории, обеспечение санитарного состояния складских помещений, хозяйственного двора и т.д.	до 10
		1.3. Интенсивность труда в условиях устаревшего состояния здания, систем водоснабжения и отопления и работу, направленную на своевременный ремонт и бесперебойную работу сантехники и оборудования.	до 10
2.	Дополнительные выплаты	2.1. Работа по охране труда, ПБ и ГОЧС, антикоррупционной деятельности, антитеррористической защищенности.	до 10
		2.2. Обслуживание здания и сооружений и сетей в экстренных (аварийных) ситуациях.	до 10
		2.3. Участие в социально-значимых акциях разного уровня	до 10
		2.4. Наличие достижений учреждения по благоустройству и озеленению территории и т.д. (участие или призовое место в соответствующем конкурсе)	до 10
		2.5. Качественное выполнение разовых работ (побелка бордюров, стволов деревьев, обрезка сухих веток, покос травы, полив цветников и газонов, очистка наледи и сосулек с крыши учреждения, своевременное ограждение опасных участков территории), поручение по производственной необходимости.	до 10
		2.6. Работа с общественными организациями, фондами, спонсорами по вопросам укрепления материально-технической базы учреждения.	до 10

Критерии оценки эффективности труда
сторожа, вахтера

№ п/п	Наименование выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Количество баллов
1.	Обеспечение высокого качества трудовой деятельности	1.1. Содержание помещений, территорий и имущества в соответствии с нормами СанПиН, пожарной безопасности, электробезопасности, охраны труда, антитеррористической защищенности.	до 10
		1.2. Интенсивность труда в условиях устаревшего состояния здания, систем водоснабжения и отопления и работу, направленную на своевременный ремонт и бесперебойную работу сантехники и оборудования.	до 10
		1.3. Качественное выполнение инструкций по антитеррористической безопасности и эксплуатации вверенного оборудования: - охрана пожарной сигнализации; - охрана наружного и внутреннего видеонаблюдения; - препятствование нахождению в учреждении посторонних лиц.	до 10
		1.4. Своевременное оповещение администрации и соответствующих органов о происходящих ЧП в учреждении.	до 10
		1.5. Качественное ведение журналов: - учета посетителей учреждения. - выдачи и принятия ключей под роспись сотрудникам учреждения.	до 10
2.	Дополнительные выплаты	2.1. Качественное выполнение разовых работ (побелка бордюров, стволов деревьев, обрезка сухих веток, покос травы, полив цветников и газонов, очистка наледи и сосулек с крыши учреждения, своевременное ограждение опасных участков территории), поручение по производственной необходимости.	до 10
		2.2. За обслуживание здания и сооружений, сетей в экстренных (аварийных) ситуациях.	до 10
		2.3. Участие в социально-значимых акциях разного уровня	до 10
		2.4. Работа по охране труда, ПБ и ГОЧС, антикоррупционной деятельности, антитеррористической защищенности.	до 10
		2.5. Работа с общественными организациями, фондами, спонсорами по вопросам укрепления материально-технической базы учреждения.	до 10

№ п/п	Наименование выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Количество баллов
1.	Обеспечение высокого качества трудовой деятельности	1.1. Содержание помещений, территорий и имущества в соответствии с нормами СанПиН, пожарной безопасности, электробезопасности, охраны труда, антитеррористической защищенности.	до 10
		1.2. Интенсивность труда в условиях устаревшего состояния здания, систем водоснабжения и отопления и работу, направленную на своевременный ремонт и бесперебойную работу сантехники и оборудования.	до 10
		1.3. Качественная уборка помещений учреждения	до 10
		1.4. Обслуживание здания и сооружений и сетей в экстренных (аварийных) ситуациях.	до 10
2.	Дополнительные выплаты	2.1. Качественное выполнение разовых работ (побелка бордюров, стволов деревьев, обрезка сухих веток, покос травы, полив цветников и газонов, очистка наледи и сосулек с крыши учреждения, своевременное ограждение опасных участков территории), поручение по производственной необходимости.	до 10
		2.2. Участие в социально-значимых акциях разного уровня	до 10
		2.3. Работа по охране труда, ПБ и ГОЧС, антикоррупционной деятельности, антитеррористической защищенности.	до 10
		2.4. Работа с общественными организациями, фондами, спонсорами по вопросам укрепления материально-технической базы учреждения.	до 10

3.3.4. Премирование работников Учреждения производится в целях повышения эффективности их деятельности, повышения материальной заинтересованности в результатах своего труда, создания условий для проявления профессионализма, творческой активности и инициативы, повышения качества выполняемых ими работ.

Конкретные размеры премий с учетом личного вклада работника устанавливаются руководителем Учреждения с учетом результатов заседания Комиссии фиксированной суммой или в процентном соотношении от должностного оклада.

Работникам Учреждения устанавливаются следующие виды премий:

- годовая (один раз в год);
- квартальные (один раз в квартал);
- разовые (за конкретные достижения).

Показатели для разовых премий

Категория работников	Наименование показателя	Премия в % от должностного оклада
Заместитель директора по УСР	<ol style="list-style-type: none"> 1. Эффективная реализация образовательной программы и воспитательной системы Учреждения. 2. Эффективная организация контроля (мониторинга) учебно-воспитательного и спортивного процессов в Учреждении. 3. Эффективная работа по сохранению контингента обучающихся (не менее 90%). 4. Эффективная работа с родительским комитетом по вопросам организации учебно-воспитательного процесса в Учреждении. 5. Организация и проведение городских, областных, общероссийских мероприятий, конференций, конкурсов, выставок: (городских – до 50%), (областных – до 70 %), (общероссийских – до 100%). 6. Своевременная подготовка Учреждения к новому учебному году. 7. Повышение профессионального уровня (подготовка и переподготовка, участие в обучающих семинарах различного уровня, повышение категории). 8. Организация участия учреждения в городских и областных массовых мероприятиях: «День физкультурника», «Кросс нации», «Лыжня России», «Чемпионат города Калуги по эстафетному бегу на приз городского Головы», «День города» и т.д. 	<p>до 100 %</p> <p>до 100 %</p> <p>до 100 %</p> <p>до 100 %</p> <p>до 100 %</p> <p>до 100%</p> <p>до 100%</p> <p>до 100%</p>
Заместитель директора по АХР	<ol style="list-style-type: none"> 1. Качественное обеспечение санитарно-гигиенических условий организации образовательной деятельности, качественное содержание зон обслуживания в соответствии с требованиями СанПиН. 2. Обеспечение качественного выполнения ремонтных работ. 3. Своевременная подготовка учреждения к новому учебному году. 4. Активная работа по укреплению и развитию материальной базы образовательного учреждения. 5. Систематическая и результативная работа по экономии электрической, тепловой энергии и коммунальных расходов. 6. Качественное и своевременное проведение мероприятий, связанных с началом и завершением отопительного сезона. 7. Организация своевременного прохождения медицинского осмотра сотрудниками учреждения. 8. Качественная организация и осуществление контроля работы технического персонала. 9. Повышение профессионального уровня (подготовка и переподготовка, участие в обучающих семинарах и конкурсах различного уровня, повышение категории). 	<p>до 100 %</p> <p>до 100%</p> <p>до 100 %</p> <p>до 100 %.</p> <p>до 100 %</p> <p>до 100 %</p> <p>до 100%</p> <p>до 100%</p> <p>до 100%</p>
Главный бухгалтер, бухгалтер	<ol style="list-style-type: none"> 1. Рациональное использование бюджетных средств. 2. Активная работа по укреплению и развитию материальной базы учреждения. 3. Качественное ведение документации в соответствии с 	<p>до 100%</p> <p>до 100%</p> <p>до 100%</p>

	<p>нормативными требованиями.</p> <p>4. Повышение профессионального уровня (подготовка и переподготовка, участие в обучающих семинарах и конкурсах различного уровня, повышение категории).</p> <p>5. Высокая результативность работы с внебюджетными средствами, в т.ч. от приносящей доход деятельности.</p> <p>6. Эффективная работа по подготовке и сдаче годовой и квартальной бухгалтерской отчетности.</p>	<p>до 100%</p> <p>до 100%</p> <p>до 100%</p>
Инструктор - методист	<p>1. Эффективность методической работы по углублению теоретического уровня и формированию практических умений педагогов в учебно-спортивном и воспитательном процессах, создание системы учета потребностей, возможностей обучающихся, изучение запроса родителей.</p> <p>2. Организация и проведение городских, областных, общероссийских мероприятий, конференций, конкурсов, выставок: (городских – до 50%), (областных – до 70 %), (общероссийских – до 100%).</p> <p>3. Взаимодействие со средствами массовой информации г. Калуги</p> <p>4. Эффективная работа с родительским комитетом по вопросам организации учебно-воспитательного процесса.</p> <p>5. Повышение профессионального уровня (подготовка и переподготовка, участие в обучающих семинарах различного уровня, повышение категории).</p> <p>6. Организация и проведение каникулярного отдыха обучающихся и летнего оздоровительного периода.</p>	<p>до 100 %</p> <p>до 100 %</p> <p>до 100 %</p> <p>до 100%</p> <p>до 100%</p> <p>до 100%</p>
Педагог дополнительного образования	<p>1. Участие в городских и областных массовых мероприятиях (спортивные праздники, показательные выступления, «День физкультурника», «Кросс наций», «Лыжня России», «День защиты детей», чемпионат города по эстафетному бегу «Весенняя легкоатлетическая эстафета» и др.) не менее 10 участников.</p> <p>2. Внедрение и использование передовых образовательных технологий.</p> <p>3. Активная работа по сохранности контингента обучающихся объединения, секции (не менее 90%).</p> <p>4. Наличие работы с родителями. Удовлетворенность учебным процессом и отсутствие обоснованных жалоб на качество образовательного процесса со стороны родителей, законных представителей по результатам анкетирования.</p> <p>5. Распространение передового опыта (проведение мастер-классов, публикации и др.)</p> <p>6. Повышение профессионального уровня (подготовка и переподготовка, участие в обучающих семинарах различного уровня, повышение категории).</p> <p>7. Качественное ведение нормативной документации (журнал учета работы, заявления родителей обучающихся, медицинские справки, личные карточки обучающихся и др.).</p> <p>8. Разработка и реализация проектов и авторских программ.</p> <p>9. Личное участие в профессиональных конкурсах, грантах, проектах, конференциях различного уровня.</p>	<p>до 100%</p> <p>до 100 %</p> <p>до 100 %</p> <p>до 100 %</p> <p>до 100%</p> <p>до 100%</p> <p>до 100%</p> <p>до 100%</p> <p>до 100%</p>
Инструктор по физической	<p>1. Участие в городских и областных массовых мероприятиях (спортивные праздники, показательные выступления, «День физкультурника», «Кросс наций», «Лыжня России», «День защиты детей», чемпионат города по эстафетному бегу «Весен-</p>	<p>до 100%</p>

культуре	ня легкоатлетическая эстафета» и др.) 2. Полнота реализации календарного плана мероприятий физкультурно-массовой и спортивной работы с жителями микрорайона (ежемесячно). 3. Освоение и применение в физкультурно-массовой работе здоровьесберегающих, информационных технологий. 4. Личное участие в профессиональных конкурсах, грантах, проектах, конференциях различного уровня. 5. Повышение профессионального уровня (подготовка и переподготовка, участие в обучающих семинарах различного уровня, повышение категории).	до 100% до 100% до 100% до 100%
Учебно - вспомогательный и младший обслуживающий персонал	1. Систематическое качественное проведение генеральных уборок. 2. Систематическое качественное проведение субботников по благоустройству прилегающей территории и поддержание ее состояния в соответствии с требованиями СанПиН. 3. Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок. 4. Эффективное обслуживание инженерных сетей, снижение рисков их аварийности. 5. Качественная подготовка образовательного учреждения к новому учебному году. 6. Качественное обеспечение сохранности имущества. 7. Проведение работы по внедрению современных инновационных технологий и программ в работу учреждения по эффективному делопроизводству.	до 100 % до 100 % до 100 % до 100 % до 100 % до 100 % до 100%

Размеры премий устанавливаются в соответствии с пунктом 3.3.4. настоящего Положения и в пределах средств фонда оплаты труда учреждения, определенных для этих целей. На премирование может направляться экономия средств по фонду оплаты труда Учреждения.

Премии по результатам труда распределяются руководителем Учреждения на основании аналитической информации о показателях деятельности работников, с учетом мнения представительного органа Учреждения.

Премирование оформляется приказом по Учреждению с учетом личного вклада работника и мотивированного мнения представительного органа Учреждения.

Показатели премирования, условия по которым работники лишаются премирования, устанавливаются локальными актами Учреждения, с учетом мнения представительного органа работников Учреждения. При наличии у работника дисциплинарного взыскания квартальной премия уменьшается на:

- 1/3 – в случае объявления замечания;
- 1/2 - в случае объявления выговора.

Премирование производится работнику Учреждения в том случае, если работник стоит в трудовых отношениях не в период, за который выплачивается премия, а в момент выплаты премии.

3.3.5. К другим выплатам относятся:

- 3.3.5.1. Поощрительные выплаты в связи с юбилейными датами сотрудников Учреждения - 50 лет со дня рождения – 7 000,00 руб.;

- 55 лет со дня рождения - 10 000,00 руб.;
- 60 лет со дня рождения и более старшего возраста, кратного пяти - 10 000,00 руб.;
- при увольнении по собственному желанию, в связи с выходом на государственную пенсию - 30 000,00 руб.

3.3.5.2. Выплаты к праздничным датам, профессиональным праздникам - 5 000,00 руб.:

3.4. Стимулирующие выплаты устанавливаются в соответствии с настоящим Положением приказом по Учреждению с учетом личного вклада работника и с учетом мотивированного мнения представительного органа работников Учреждения:

- надбавки и доплаты на календарный год;
- надбавки за определенный период времени и конкретный объем, и вид работ.

3.5. Надбавки могут уменьшаться или отменяться полностью при снижении качества работы.

3.6. Размеры выплат стимулирующего характера определяются в пределах фонда стимулирования труда, утверждаемого в размере не менее 35% от средств на оплату должностных окладов (ставок заработной платы), а также экономии по фонду заработной платы. Экономия фонда оплаты труда определяется как разница между уточненной суммой средств, выделенных на оплату труда и суммой фактических расходов по бухгалтерскому отчету за 9 месяцев с учетом ожидаемых расходов за год.

На фонд стимулирующих выплат могут направляться средства, полученные от приносящей доход деятельности, в том числе платных дополнительных образовательных услуг.

3.7. Выплаты стимулирующего характера выплачиваются работникам одновременно с заработной платой.

IV. Выплата материальной помощи.

4.1. За счет экономии фонда оплаты труда, утвержденного Учреждением на соответствующий финансовый год, работникам Учреждения может выплачиваться материальная помощь.

Материальная помощь работникам выплачивается в течение календарного года на основании письменного заявления работников и приказа по Учреждению.

4.2. Единовременная материальная помощь работникам учреждения выплачивается в следующих случаях:

- в связи со смертью близкого родственника (муж, жена, родители, дети);
- в связи с продолжительной болезнью и приобретением дорогостоящих лекарств;
- другим случаям (по заявлению работника) и решению руководителя.

4.3. Материальная помощь выплачивается в индивидуальном порядке в размере не более одного должностного оклада,

V. Условия и порядок отмены и уменьшения размеров доплат и надбавок.

5.1. Виды и размеры доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера могут пересматриваться в течение года.

5.2. Доплаты и надбавки, установленные работникам в течение года, могут быть отменены или уменьшены по следующим основаниям:

№ п/п	Критерии, понижающие эффективность труда (заместителей руководителя, бухгалтера и главного бухгалтера)	Баллы (макс.)
1.	Травматизм обучающихся во время образовательного процесса.	до (-10)

2.	За невыполнение (не своевременное выполнение) предписаний проверяющих организаций.	до (-10)
3.	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах.	до (-10)
4.	Невыполнение муниципального задания.	до (-10)
5.	Неудовлетворительное ведение документации.	до (-10)
6.	Систематическое несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка.	до (-10)
7.	Нарушение норм техники безопасности и охраны труда.	до (-10)
8.	Ненадлежащее исполнение должностных обязанностей.	до (-10)
9.	Несоблюдение сроков заключения договоров.	до (-10)
10.	Несоблюдение сроков сдачи отчетности.	до (-10)
11.	Халатное отношение к сохранности материально-технической базы.	до (-10)
№ п/п	Критерии, понижающие эффективность труда (педагогического персонала)	Баллы (макс.)
1.	Травматизм обучающихся во время образовательного процесса.	до (-10)
2.	За невыполнение (не своевременное выполнение) предписаний проверяющих организаций.	до (-10)
3.	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах.	до (-10)
4.	Невыполнение образовательной общеразвивающей программы.	до (-10)
5.	Неудовлетворительное ведение учебной документации.	до (-10)
6.	Порча имущества учреждения обучающими объединения.	до (-10)
7.	Систематическое несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка участниками образовательного процесса.	до (-10)
8.	Ненадлежащее исполнение должностных обязанностей.	до (-10)
9.	Нарушение норм техники безопасности и охраны труда.	до (-10)
10.	Халатное отношение к сохранности материально-технической базы.	до (-10)
№ п/п	Критерии, понижающие эффективность труда (учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала)	Баллы (макс.)
1.	Травматизм обучающихся во время образовательного процесса.	до (-10)
2.	За невыполнение (не своевременное выполнение) предписаний проверяющих организаций.	до (-10)
3.	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах.	до (-10)
4.	Ненадлежащее исполнение должностных обязанностей.	до (-10)
5.	Порча имущества учреждения.	до (-10)

6.	Систематическое несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка учреждения.	до (-10)
7.	Нарушение норм техники безопасности и охраны труда.	до (-10)
8.	Халатное отношение к сохранности материально-технической базы.	до (-10)

Все случаи депремирования рассматриваются руководителем в индивидуальном порядке.

Принято общим собранием трудового коллектива МБОУ ДО «Центр «Красная Звезда» г. Калуги 28.01.2021, протокол № 1.

Положение разработано с учетом предложений представительного органа работников Учреждения и согласовано с уполномоченным лицом представительного органа Учреждения Козинская Л. В. Козинская

«28» января 2021 года

С Положением о видах и условиях выплат компенсационного и стимулирующего характера (доплат, надбавок, премий и других) работников МБОУ ДО «Центр «Красная Звезда» г. Калуги ознакомлены:

№ п/п	Фамилия, инициалы	Должность	Дата	Роспись
1.	Буцева К.Н.	директор		
2.	Борейко Е.В.	заместитель директора по УСР		
3.	Козинская Л.В.	заместитель директора по АХР		
4.	Жмакина А.А.	гл. бухгалтер, делопроизводитель		
5.	Андропова Е.А.	бухгалтер делопроизводитель		
6.	Ильина К.С.	инструктор – методист		
7.	Ломкина Н.В.	педагог дополнительного образования		
8.	Грачева Л.Р.	педагог дополнительного образования		
9.	Воронцов В.М.	педагог дополнительного образования		
10.	Салтыкова О.В.	педагог дополнительного образования		
11.	Логвиновский С.В.	педагог дополнительного образования		
12.	Медведев М.В.	инструктор по ФК, педагог дополнительного образования		
13.	Карпунин С.В.	педагог дополнительного образования		