

Председатель профкома
МБОУДО «Центр Гранит»
Н. В. Панченкова
«27» октября 2021 г.

Приложение № 4

УТВЕРЖДАЮ:
Директор
МБОУДО «Центр Гранит»
П. А. Завьялов
«27» октября 2021 г.

Мнение ПК в письменной форме учтено
Протокол № 2
«27» октября 2021 г.

Положение о стимулирующих выплатах работникам МБОУДО «Центр Гранит»

Общие положения

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым [кодексом](#) Российской Федерации (далее – Трудовой кодекс РФ), [Едиными рекомендациями](#) по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2019 год, утвержденными Решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально–трудовых отношений 25.12.2018 (протокол № 12), постановлением Правительства Самарской области от 01.06.2006 № 60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных организаций и введении с 1 сентября 2007 года системы оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных организаций, отличной от Единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Самарской области», постановлением Правительства Самарской области от 10.09.2008 № 353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг и базовых нормативов затрат на оказание государственных услуг в сфере дошкольного образования», [Приказом](#) Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14.03.2008 № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии», [Приказом](#) Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», [Приказом](#) Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», [Приказом](#) Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих», [Приказом](#) Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 08.08.2008 № 392н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников внутреннего водного транспорта», [Приказом](#) Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 18.07.2008 № 342н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников печатных средств массовой

информации», [Приказом](#) Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии», Распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р «Об утверждении программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012–2018 годы», Рекомендациями по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденными приказом Минтруда России от 26.04.2013 № 167н, Приказом Министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021 № 412-од «Об оценке результативности и качества работы (эффективности труда) работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области, и о признании утратившими силу отдельных приказов министерства образования и науки Самарской области»; Распоряжением Министерства образования и науки Самарской области от 29.09.2021 № 887-р «Об утверждении методических рекомендаций по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, в части установления надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда).

Настоящее Положение определяет порядок установления оплаты труда работников МБОУДО «Центр Гранит» и структурного подразделения школы Дзюдо, и разработано с целью повышения:

-материальной заинтересованности работников МБОУДО «Центр Гранит» в повышении эффективности труда;

-стимулирующей функции надбавок к должностному окладу работников МБОУДО «Центр Гранит»;

-зависимости оплаты труда руководителя МБОУДО «Центр Гранит» от интенсивности и напряженности работы, эффективности и результативности деятельности МБОУДО «Центр Гранит».

В целях стимулирования работников к достижению качественных результатов труда, повышения их ответственности, а также материальной заинтересованности, работникам Учреждений производятся выплаты стимулирующего характера. Стимулирующие выплаты определяются локальными актами Учреждения, которые разрабатываются в соответствии с федеральными и региональными ведомственными нормативными актами и рекомендациями.

Конкретные размеры выплат стимулирующего характера, условия для их установления предусматриваются в трудовом договоре с работником (дополнительном соглашении к трудовому договору) со ссылкой на локальный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера.

Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются к должностному окладу (окладу) или ставке заработной платы без учета иных выплат.

Работникам МБОУДО «Центр Гранит» могут быть установлены следующие виды стимулирующего характера: по результатам работы за месяц, единовременные премии.

К выплатам стимулирующего характера относятся:

– выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

- выплаты за отсутствие случаев травматизма во время образовательного процесса., когда ответственность за жизнь и здоровье обучающихся возложена на работника;

– выплаты за качество выполняемых работ (в том числе за качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников – для работников МБОУДО «Центр Гранит»,

- премиальные выплаты по итогам работы;
- отсутствие дисциплинарных взысканий.

К выплатам стимулирующего характера в МБОУДО «Центр Гранит», помимо указанных выше выплат относится выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет, стаж работы в должности не менее 4 х месяцев.

Конкретные виды стимулирующих выплат, порядок формирования и распределения устанавливаются локальными актами Учреждения в пределах бюджетных средств, выделенных Учреждению на эти цели.

При установлении стимулирующих выплат работникам МБОУДО «Центр Гранит» используются следующие критерии их труда:

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда)

Педагогические работники - педагог дополнительного образования, тренер-преподаватель, тренер, педагог-организатор, вожатый, музыкальный руководитель.

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания (% от должностного оклада)
1.	<i>Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг</i>	
1.1.	Сохранность контингента обучающихся в возрасте 5-18 лет в объединении дополнительного образования от первоначального набора в объединение дополнительного образования за отчетный период	70%-74%; 75%-79%; 80% и более
1.2.	Качественное выполнение функциональных обязанностей, согласно должностной инструкции	5 % - 300%
1.3.	Качественная работа с документацией	5 % - 300%
1.4.	Проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к профессиональному долгу	5 % - 300%
1.5.	Участие в общественной жизни учреждения	5 % - 300%
1.6.	Наставничество (работа с молодыми специалистами)	5 % - 300%
1.7.	Результаты участия работника и учащихся в социально-значимых проектах различных уровней	5 % - 300%
1.8.	Сохранность контингента обучающихся объединения дополнительного образования, состоящих на различных видах профилактического учета, за отчетный период	100%
1.9.	Соответствие дополнительной общеобразовательной программы, разработанной педагогом дополнительного образования, современным требованиям Целевой модели развития региональных систем дополнительного образования детей: модульная дополнительная общеобразовательная программа; разноуровневая дополнительная общеобразовательная программа; дополнительная общеобразовательная программа, реализуемая в сетевой форме;	40 % -70 %

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания (% от должностного оклада)
	дополнительная общеобразовательная программа, реализуемая в дистанционном формате (или с применением дистанционных технологий); дополнительная общеобразовательная программа, включающая элементы наставничества	
1.10.	Реализация педагогом дополнительного образования адаптированных дополнительных общеобразовательных программ для обучающихся с ОВЗ	40 % -70 %
1.11.	Результативность обеспечения повышения уровня физической подготовленности обучающихся по общефизической, специальной физической и теоретической подготовке в соответствии с контрольно-переводными нормативами, утвержденными ОО (для обучающихся по дополнительным общеобразовательным программам физкультурно-спортивной направленности)	40 % -70 %
1.12.	Результативность подготовки обучающихся к получению спортивных разрядов, спортивных званий за отчетный период (при наличии соответствующего НПА): третий юношеский спортивный разряд; второй юношеский спортивный разряд; первый юношеский спортивный разряд; КМС, МС, МСМК.	40 % -70 %
1.13.	Доля позитивных отзывов обучающихся объединения дополнительного образования и их родителей (законных представителей) о качестве организации образовательного процесса на сайте ОО, сайте «Навигатор дополнительного образования детей Самарской области», от общего количества отзывов обучающихся объединения дополнительного образования и их родителей (законных представителей)	70%-79%; 80% и более
2.	<i>Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения</i>	
2.1.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в мероприятиях (конкурсах, соревнованиях, фестивалях, конференциях, олимпиадах и другое), в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования (в зависимости от уровня)	40 % -70 %
2.2.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования – победителей и призеров мероприятий (конкурсов, соревнований, фестивалей, конференций, олимпиад и другое), в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в мероприятиях, на уровне: ОО; муниципалитета, образовательного округа; региона.	до 5%; 5-10% 10-15% свыше 15%
	РФ, международном	40 % -70 %
2.3.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в социальных проектах, в	до 5%; 5%-10%; свыше 10%

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания (% от должностного оклада)
	общей численности обучающихся объединения дополнительного образования (в зависимости от уровня)	
2.4.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, вовлеченных в добровольческую (волонтерскую) деятельность, от общего количества обучающихся объединения дополнительного образования, за отчетный период	40 % - 70 %
2.5.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, вовлеченных в различные формы сопровождения и наставничества, в т.ч.с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися, от общего количества обучающихся объединения дополнительного образования, за отчетный период	40 % - 70 %
2.6.	Результативность участия обучающихся и (или) коллективов в конкурсах на соискание премий по поддержке талантливой молодежи за отчетный период (при наличии соответствующего НПА) (в зависимости от уровня)	40 % - 70 %
2.7.	за реализацию дополнительных общеобразовательных программ для одаренных детей	5 % - 300%
2.8.	за реализацию дополнительных общеобразовательных программ для детей с ограниченными возможностями здоровья	5 % - 300%
2.9.	за реализацию дополнительных общеобразовательных программ для детей дошкольного возраста	5 % - 300%
2.10.	за реализацию работы патриотическому воспитанию	5 % - 300%
2.11.	за реализацию работы по взаимодействию с органами и учреждениями системы профилактики безнадзорности и правонарушений по профилактической работе	5 % - 300%
2.12.	Получение грантов (индивидуальных и (или) коллективных), направленных на развитие объединения дополнительного образования образовательной организации (структурного подразделения) (в зависимости от уровня)	40 % - 70 %
3.	<i>Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе</i>	
3.1.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, для которых формируется цифровой образовательный профиль и индивидуальный план обучения с использованием федеральной информационно-сервисной платформы цифровой образовательной среды, в общем числе обучающихся объединения дополнительного образования	40 % - 70 %
3.2.	Продвижение деятельности объединения дополнительного образования образовательной организации (структурного подразделения) через освещение на сайте образовательной организации, на сайте «Навигатор дополнительного	40 % - 70 %

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания (% от должностного оклада)
	образования детей Самарской области», в социальных сетях, в средствах массовой информации(в зависимости от уровня) за отчетный период	
4.	Результативность организационно-методической деятельности педагога	
4.1.	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе (издание публикаций, выступления на педагогических советах, семинарах, конференциях, мастер-классах, заседаниях методических объединений и другое) (в зависимости от уровня)	40 % - 70 %
4.2.	Участие педагогического работника в работе экспертных советов, конкурсных комиссий, творческих проектных групп, жюри конкурсов, организации и судействе спортивных соревнований за отчетный период, (в зависимости от уровня): участие в работе краткосрочной целевой группы; на постоянной основе в течение календарного года	40 % - 70 %
4.3	Разработка и внедрение авторской образовательной программы	5 % - 300 %
4.4.	Разработка учебно-методического комплекта, обеспечивающего реализацию авторской образовательной программы	5 % - 300 %
4.5.	Активно повышает свою квалификацию (посещает курсы, семинары, круглые столы, КПК в количестве 72 часа не менее 1 раза в три года)	5 % - 300 %
4.6.	Реализация совместных с родителями (законными представителями) различных мероприятий и проектов за отчетный период	40 % - 70 %
4.7.	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призёр, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня)	40 % - 70 %
4.8.	Реализация педагогическим работником образовательных (воспитательных) проектов (профильные смены, учебно-тренировочные сборы, походы, выездные массовые мероприятия и другое) (в зависимости от уровня)	40 % - 70 %
4.9.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	40 % - 70 %
4.10.	За каждую публикацию на муниципальном уровне	5 % - 100 %
4.11.	За каждую публикацию на региональном уровне	5 % - 100 %
4.12.	За каждую публикацию на всероссийском и международном уровне	5 % - 100 %
5.	Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей	

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания (% от должностного оклада)
5.1.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, получивших знаки ВФСК ГТО, от выполнявших нормы ВФСК ГТО	до 50%; свыше 50%
5.2.	Отсутствие фактов травматизма среди обучающихся объединения дополнительного образования во время образовательного процесса	40 % - 70 %
5.3.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу педагога со стороны участников образовательных отношений	40 % - 70 %

методист

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания (% от должностного оклада)
1.	<i>Результативность деятельности методиста по обеспечению качества предоставляемых услуг</i>	
1.1.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу методиста со стороны всех участников образовательных отношений за отчётный период	Да/нет 40 % - 70 %
1.2.	Качественное выполнение функциональных обязанностей, согласно должностной инструкции	5 % - 300%
1.3.	Качественная работа с документацией	5 % - 300%
1.4.	Проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к профессиональному долгу	5 % - 300%
1.5.	Участие в общественной жизни учреждения	5 % - 300%
1.6.	Наставничество (работа с молодыми специалистами)	5 % - 300%
1.7.	Результаты участия работника и учащихся в социально-значимых проектах различных уровней	5 % - 300%
1.8.	Своевременная и качественная сдача планов, отчетов по деятельности учреждения, контроль и заполнение разделов в АИС «Аналитика»	5 % - 300 %
1.9.	Организация анкетирования педагогов, родителей, учащихся по разным вопросам деятельности Учреждения.	5 % - 300 %
2.	<i>Результативность организационно-методической деятельности</i>	
2.1.	Наличие педагогов – победителей и призёров конкурсных мероприятий (фестивалей, конкурсов методических разработок и т.д.), подготовленных методистом за отчётный период (в зависимости от уровня)	40 % - 70 %
2.2.	Участие методиста в качестве спикера (модератора) на выставках, форумах, ярмарках, конференциях, организованных либо самим учреждением, либо сторонними организациями за отчётный период (в зависимости от уровня)	40 % - 70 %
2.3.	Доля педагогов ОО, получивших квалификационные категории, в общей численности педагогов ОО, вышедших на аттестацию, за отчётный период	до 90%; 91%-100%

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания (% от должностного оклада)
2.4.	Доля педагогических работников ОО, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в объёме не менее 16 часов, свыше 33% от общего числа педагогических работников за отчётный период	свыше 33%
2.5.	Разработанные методистом и используемые в учебно-воспитательном процессе методические продукты (материалы, программы, проекты и т.д.) за отчётный период (в зависимости от уровня)	40 % - 70 %
2.6.	Разработанные методистом и используемые в учебно-воспитательном процессе модели обобщения педагогического опыта за отчётный период (в зависимости от уровня)	40 % - 70 %
2.7.	Сопровождение инновационной площадки, инновационного проекта – победителей (лауреатов) за отчётный период (в зависимости от уровня)	40 % - 70 %
2.8.	Наличие у методиста личных публикаций по профессиональной деятельности в различных зарегистрированных изданиях (включая электронные) за отчётный период (в зависимости от уровня)	40 % - 70 %
2.9.	Результаты участия методиста, в конкурсах профессионального (победитель, призер) за отчётный период (в зависимости от уровня)	40 % - 70 %
2.10.	Наличие у методиста грантов за отчётный период (в зависимости от уровня)	40 % - 70 %
2.11.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	40 % - 70 %

мастер производственного обучения

№	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания (% от должностного оклада)
1.	<i>Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг</i>	
1.1.	Средний балл оценки уровня учебных достижений по предмету (дисциплине) имеет позитивную динамику или отсутствие отрицательной динамики	40 % - 70 %
1.2.	Отсутствие неуспевающих обучающихся по результатам промежуточной аттестации по дисциплине, профессиональному модулю, междисциплинарному курсу	40 % - 70 %
1.3.	Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей (законных представителей) по поводу конфликтных ситуаций	40 % - 70 %
1.4.	Доля обучающихся, сдавших демонстрационный экзамен в ходе промежуточной и (или) итоговой аттестации, не менее показателя, установленного учреждением	40 % - 70 %

№	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания (% от должностного оклада)
1.5.	Сохранность контингента обучающихся закрепленной группы не ниже 95% на начало периода закрепления группы за данным работником	40 % - 70 %
1.6.	Качественное выполнение функциональных обязанностей, согласно должностной инструкции	5 % - 300%
1.7.	Качественная работа с документацией	5 % - 300%
1.8.	Проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к профессиональному долгу	5 % - 300%
1.9.	Участие в общественной жизни учреждения	5 % - 300%
1.10.	Наставничество (работа с молодыми специалистами)	5 % - 300%
1.11.	Результаты участия работника и учащихся в социально-значимых проектах различных уровней	5 % - 300%
2.	<i>Результативность деятельности по развитию талантов обучающихся</i>	
2.1.	Наличие не менее двух реализованных социально значимых проектов, выполненных обучающимися под руководством педагогического работника	40 % - 70 %
2.2.	Доля обучающихся, вовлеченных в социально значимые проекты, волонтерское движение, наставничество, клубное, студенческое движение и иную творческую деятельность, более 30%	более 30%
2.3.	Увеличение (сохранение) доли обучающихся, занимающихся в кружках, секциях и т.д. образовательного учреждения, на базе образовательного учреждения дополнительного образования, спортивной школе и иное, составляет не менее 90%	не менее 90%
3.	<i>Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе</i>	
3.1.	Наличие разработанных педагогическим работником и внедренных в образовательный процесс учебно-методических (научно-методических) материалов, рекомендованных к применению в образовательном процессе на федеральном или региональном уровне	40 % - 70 %
4.	<i>Результативность организационно-методической деятельности педагога</i>	
4.1.	Проведение мастер-классов, презентаций; выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. (в зависимости от уровня)	40 % - 70 %
4.2.	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня)	40 % - 70 %
4.3.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	40 % - 70 %

Административные работники - заместитель директора по УВР, заместитель директора, заведующий структурным подразделением

№	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания (% от должностного оклада)
1.	Обеспечение высокого уровня организации деятельности по нормативному сопровождению образовательного процесса учреждения, подготовка локальных актов, программы развития (лицензирование, Устав, Положения и т. д.)	5 % - 300 %
2.	Своевременное и качественное предоставление отчётности	5 % - 300 %
3.	Профилактика либо своевременное устранение чрезвычайных (аварийных) ситуаций, высокий уровень организации пропускного режима и безопасности образовательного процесса	5 % - 300 %
4.	Наличие среди учащихся призеров конкурсов, соревнований, конференций муниципального, регионального и всероссийского уровней	5 % - 300 %
5.	Реализация учебных программ, планов учебно-воспитательной работы	5 % - 300 %
6.	Высокий уровень творчества и организованности детского самоуправления	5 % - 300 %
7.	Высокое качество организации и проведения массовых мероприятий различного уровня	5 % - 300 %
8.	Отсутствие несчастных случаев с учащимися	5 % - 300 %
9.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу со стороны всех участников образовательных отношений за отчётный период	5 % - 300 %
10.	Участие курируемых работников в работе различных объединений, творческих групп, совещаний и семинаров	5 % - 300 %
11.	Результаты аттестации педагогических работников и участия в конкурсах в рамках приоритетного национального проекта и грантов	5 % - 300 %
12.	Наставничество (работа с молодыми специалистами)	5 % - 300 %
13.	Качественное выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции	5 % - 300 %
14.	Качественная работа с документацией	5 % - 300 %
15.	Проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к профессиональному долгу	5 % - 300 %
16.	Результаты участия работника и учащихся в социально-значимых проектах различных уровней	5 % - 300 %
17.	Организация и руководство стажерской площадкой	5 % - 300 %

18.	Своевременная и качественная сдача планов, отчетов по деятельности учреждения, контроль и заполнение разделов в АИС «Аналитика»	5 % - 300 %
19.	Организация анкетирования педагогов, родителей, учащихся по разным вопросам деятельности Учреждения.	5 % - 300 %
20.	Контроль за обновление и содержание сайта Учреждения.	5 % - 300 %
21.	Организация и контроль работы в базе «АСУ РСО» и размещения в ней достоверной информации	5 % - 300 %
22.	Выполнение актуальных, перспективных задач согласно плану работы учреждения	5 % - 300 %
23.	Участие в общественной жизни учреждения, в социально-значимых мероприятиях	5 % - 300 %

Заместитель директора по экономике и финансам, главный бухгалтер

№	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания (% от должностного оклада)
1.	Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода	5 % - 300 %
2.	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	5 % - 300 %
3.	Своевременное и качественное предоставление отчетности	5 % - 300 %
4.	Подготовка экономических расчетов, качественное ведение документации	5 % - 300 %
5.	Привлечение внебюджетных средств и посторонней помощи в решении хозяйственных вопросов и укреплении материально-технической базы учреждения	5 % - 300 %
6.	Своевременные расчеты с поставщиками и подрядчиками, отсутствие просроченной кредиторской задолженности перед поставщиками и подрядчиками	5 % - 300 %
7.	Обеспечение контроля за эффективным использованием средств учреждения	5 % - 300 %
8.	Своевременное освоение выделенных бюджетных ассигнований	5 % - 300 %
9.	Отсутствие замечаний и нарушений у работников, находящихся в прямом подчинении	5 % - 300 %
10	Качественное выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции	5 % - 300 %
11	Участие в общественной жизни учреждения, в социально-значимых мероприятиях	3 % - 300 %
12	Своевременная и качественная сдача планов, отчетов по деятельности учреждения, контроль и заполнение разделов в АИС «Аналитика»	5 % - 300 %

Спасатель

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания (% от должностного оклада)
Отсутствие жалоб на качество работы со стороны администрации и сотрудников	5 % - 300 %
Использование здоровьесберегающих технологий	5 % - 300 %
Отсутствие травматизма	5 % - 300 %
Высокий уровень исполнительской дисциплины	5 % - 300 %
Отсутствие конфликтных ситуаций, обоснованных жалоб родителей	5 % - 300 %
Качественное выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции	5 % - 300 %
Участие в общественной жизни учреждения, в социально-значимых мероприятиях	5 % - 300 %

Бухгалтер, бухгалтер-калькулятор

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания (% от должностного оклада)
Своевременное освоение бюджетных средств	5 % - 300 %
Своевременное и качественное исполнение календарного финансового плана	5 % - 300 %
Своевременное и качественное выполнение распоряжений, заданий и приказов руководителя	5 % - 300 %
Отсутствие замечаний и нарушений при сдаче отчетности и в текущей деятельности	5 % - 300 %
Своевременное и качественное предоставление отчетности	5 % - 300 %
Качественное проведение инвентаризации расчетов и платежных обязательств	5 % - 300 %
Участие в комиссии по проведению инвентаризации основных средств и материальных запасов	5 % - 300 %
Своевременность проведения перечислений платежей	5 % - 300 %
Разработка новых программ, положений, подготовка бухгалтерских расчетов	5 % - 300 %
Качественное ведение документации	5 % - 300 %
Интенсивность и напряженность работы (выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей работника)	5 % - 300 %
Отсутствие замечаний по работе с документами согласно должностным инструкциям	5 % - 300 %
Качественное выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции	5 % - 300 %
Отсутствие обоснованных претензий	5 % - 300 %
Участие в общественной жизни учреждения, в социально-значимых мероприятиях	5 % - 300 %

Инспектор по кадрам и секретаря руководителя

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания (% от должностного оклада)
Качественная подготовка отчетов, документации, личных дел сотрудников и т.п.	5 % - 300 %
Контроль за получением материалов по факсу и электронной почты	5 % - 300 %
Своевременная и оперативная работа со служебными материалами, письмами, запросами	5 % - 300 %
Качественное и своевременное оформление личных дел сотрудников	5 % - 300 %
Участие в подготовке нормативных документов, локальных актов, оформление грамот, благодарственных, удостоверений	5 % - 300 %
Своевременное, полное и достоверное представление отчетности, информации по кадрам	5 % - 300 %
Оперативность доведения информации, приказов, распоряжений администрации до исполнителей	5 % - 300 %
Качественное ведение документации	5 % - 300 %
Интенсивность и напряженность работы (выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей работника)	5 % - 300 %
Отсутствие замечаний по работе с документами согласно должностным инструкциям	5 % - 300 %
За общественную работу в интересах всего образовательного учреждения (председатель первичной профсоюзной организации)	5 % - 300 %
Качественное выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции	5 % - 300 %
Своевременная и качественная сдача планов, отчетов по деятельности учреждения, контроль и заполнение разделов в АИС «Аналитика»	5 % - 300 %
Своевременное и качественное заполнение и ведение разделов по кадрам в базе АСУ РСО	5 % - 300 %
Участие в общественной жизни учреждения, в социально-значимых мероприятиях	5 % - 300 %

Инженер- программист

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания (% от должностного оклада)
Бесперебойность в работе компьютерной техники и локальной сети в учреждении	5 % - 300 %
Качественное и оперативное выполнение заявок по устранению технических неполадок компьютерной и копировальной техники	5 % - 300 %
Обеспечение условий для проведения открытых уроков, мероприятий с использованием современных технических средств, Интернета (подключение, настройка)	5 % - 300 %

Своевременное обеспечение антивирусной защиты и устранение последствий заражения	5 % - 300 %
Диагностика неисправности оборудования, определение необходимости передачи технических средств в ремонт	5 % - 300 %
Работа, не входящая в круг должностных обязанностей	5 % - 300 %
Качественное выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции	5 % - 300 %
Сопровождение и эксплуатация программного обеспечения	5 % - 300 %
Участие в общественной жизни учреждения, в социально-значимых мероприятиях	5 % - 300 %

Повар

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания (% от должностного оклада)
Качественное приготовление пищи. Отсутствие замечаний в бракеражном журнале	5 % - 300 %
Строгое соблюдение санитарных условий. Отсутствие замечаний в санитарном журнале	5 % - 300 %
Соблюдение режима выдачи приготовленной пищи	5 % - 300 %
Работа, не входящая в круг должностных обязанностей	5 % - 300 %
Качественное выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции	5 % - 300 %
Содержание рабочего места в надлежащем санитарном состоянии	5 % - 300 %
Участие в общественной жизни учреждения, в социально-значимых мероприятиях	5 % - 300 %

Кухонный рабочий

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания (% от должностного оклада)
Соблюдение требований СанПиН, содержание рабочего места в надлежащем санитарном состоянии	5 % - 300 %
Отсутствие жалоб на качество работы со стороны администрации и сотрудников	5 % - 300 %
Сохранность материалов и оборудования	5 % - 300 %
Экономия энергоресурсов (электроэнергии, относительно аналогичного предыдущего периода)	5 % - 300 %
Отсутствие замечание в актах и предписаниях надзорных органов	5 % - 300 %
Качественное выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции	5 % - 300 %
Участие в общественной жизни учреждения, в социально-значимых мероприятиях	5 % - 300 %

Кладовщик

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания (% от должностного оклада)
Отсутствие замечаний по хранению, совмещению товарного соседства продуктов	5 % - 300 %

Отсутствие жалоб на качество работы со стороны администрации и сотрудников	5 % - 300 %
Отсутствие недостатков и излишков продуктов по результатам контроля	5 % - 300 %
Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние складских помещений	5 % - 300 %
Отсутствие замечаний по ведению документации по качеству принимаемой продукции	5 % - 300 %
Отсутствие замечаний по эксплуатации и содержанию холодильного оборудования	5 % - 300 %
Качественное выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции	5 % - 300 %
Участие в общественной жизни учреждения, в социально-значимых мероприятиях	5 % - 300 %

Врач (фельдшер), старшая медицинская сестра, медицинская сестра диетическая

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания (% от должностного оклада)
Соответствие санитарного состояния помещений требованиям СанПиН	5 % - 300 %
Своевременное исполнение прививочного календаря	5 % - 300 %
Выявление заболеваемости ребенка и оказание качественной медицинской помощи	5 % - 300 %
Качественная работа по профилактике заболеваний у детей (снижение уровня заболеваемости детей)	5 % - 300 %
Качественное ведение накопительной ведомости, составление и ведение бракеражного журнала	5 % - 300 %
Осуществление строгого контроля качества готовой продукции	5 % - 300 %
Качественное выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции	5 % - 300 %
Участие в общественной жизни учреждения, в социально-значимых мероприятиях	5 % - 300 %

Заместитель директора по АХР

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания (% от должностного оклада)
Своевременное, качественное проведение мероприятий по охране жизни и здоровья воспитанников	5 % - 300 %
Отсутствие замечаний в актах и предписаниях надзорных служб	5 % - 300 %
Укрепление и сохранность материально-технической базы	5 % - 300 %
Качественная подготовка к новому учебному году, зимнему сезону	5 % - 300 %
Своевременная подготовка договоров с поставщиками	5 % - 300 %
Качество и напряженность труда при выполнении работы, не входящей в круг должностных обязанностей	5 % - 300 %
Качество работы по учету и исполнению заявок на обеспечение образовательного и производственного процессов	5 % - 300 %

Качество ведения учетов, списания, движения материальных ценностей	5 % - 300 %
Качественное ведения документации	5 % - 300 %
Соблюдение санитарно-гигиенических норм и правил в помещениях учреждения	
Высокий уровень организации труда МОП	5 % - 300 %
Качественное прогнозирование и планирование работы	5 % - 300 %
Качественное выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции	5 % - 300 %
Своевременная и качественная сдача планов, отчетов по деятельности учреждения, контроль и заполнение разделов в АИС «Аналитика»	5 % - 300 %
Участие в общественной жизни учреждения, в социально-значимых мероприятиях	5 % - 300 %

Заведующий хозяйством

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания (% от должностного оклада)
Качественное соблюдение требований СанПина в содержании помещений и территории учреждения	5 % - 300 %
Высокое качество подготовки, организации и выполнения ремонтных работ. Контроль за качественным выполнением обслуживающим персоналом заявок на выполнение текущего ремонта	5 % - 300 %
Своевременное предотвращение аварийных ситуаций	5 % - 300 %
Своевременное обеспечение моющими, чистящими средствами, посудой, инвентарем	5 % - 300 %
Своевременная подготовка договоров с поставщиками	5 % - 300 %
Качество работы по учету и исполнению заявок на обеспечение образовательного и производственного процессов	5 % - 300 %
Качество ведения учетов, списания, движения материальных ценностей	5 % - 300 %
Качественное ведения документации	5 % - 300 %
Качественная подготовка учреждения к отопительному сезону	5 % - 300 %
Отсутствие перерасхода нормативов по воде, свету, теплу	5 % - 300 %
Оперативность в приобретении, ремонте и сохранности материальных ценностей	5 % - 300 %
Высокий уровень организации труда МОП	5 % - 300 %
Отсутствие замечаний предписаний надзорных служб	5 % - 300 %
Качественное выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции	5 % - 300 %
Участие в общественной жизни учреждения, в социально-значимых мероприятиях	5 % - 300 %

Заведующий производством

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания (% от должностного оклада)
Своевременное обеспечение и реализация продуктов питания	5 % - 300 %

Своевременный контроль качества поступающих продуктов питания, соблюдения сроков и условий хранения	5 % - 300 %
Своевременная и квалифицированная подача заявок и приобретение продуктов с учетом их реализации	5 % - 300 %
Качественное ведение документации	5 % - 300 %
Качество и напряженность труда при выполнении работы, не входящей в круг должностных обязанностей	5 % - 300 %
Соблюдение рецептуры блюд и условий режима приготовления	5 % - 300 %
Качественное выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции	5 % - 300 %
Участие в общественной жизни учреждения, в социально-значимых мероприятиях	5 % - 300 %

Специалист по охране труда

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания (% от должностного оклада)
Наличие плана работы на год, с проведением проверок	5 % - 300 %
Отсутствие нарушений в образовательном процессе норм и правил охраны труда	5 % - 300 %
Разработка мероприятий по предупреждению заболеваний и несчастных случаев на работе, по улучшению условий труда, оказание организационной и методической помощи по вопросам охраны труда и по выполнению разработанных мероприятий	5 % - 300 %
Отсутствие несчастных случаев с работниками на работе, предписаний по вопросам охраны труда	5 % - 300 %
Своевременное предоставление справок по результатам проверок, требуемой информации, отчетов и журналов	5 % - 300 %
Наличие системности ведения документации, обеспечение сохранности документов, оформление документов в архив	5 % - 300 %
Своевременное и качественное выполнение распоряжений и заданий, приказов департамента образования и руководителя	5 % - 300 %
Своевременное проведение санитарно-просветительской работы и предоставление материала по укреплению здоровья и профилактики заболеваний	
Качественное выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции	5 % - 300 %
Участие в общественной жизни учреждения, в социально-значимых мероприятиях	5 % - 300 %

Диспетчер автомобильного транспорта

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания (% от должностного оклада)
Своевременное и качественное выполнение распоряжений, заданий и приказов руководителя	5 % - 300 %
Отсутствие замечаний и нарушений при сдаче отчетности в текущей деятельности	5 % - 300 %

Оперативное заполнение путевых листов, журнала регистрации и документации	5 % - 300 %
Проверка правильности оформления маршрутных листов, а также нормы расхода ГСМ	5 % - 300 %
Качественная и своевременная сдача отчетности в бухгалтерию учреждения	5 % - 300 %
Наличие системности ведения документации, обеспечение сохранности документов, оформление документов в архив	5 % - 300 %
Качественное выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции	5 % - 300 %
Участие в общественной жизни учреждения, в социально-значимых мероприятиях	5 % - 300 %

Контролер технического состояния автотранспортных средств

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания (% от должностного оклада)
Соблюдение лимитов по закупаемым запчастям (по цене, по объему)	5 % - 300 %
Своевременный выпуск ТС на линию	5 % - 300 %
Своевременное прохождение ГТО, ТО	5 % - 300 %
Оперативный выезд и ремонт ТС	5 % - 300 %
Качественная и своевременная сдача отчетности в бухгалтерию учреждения	5 % - 300 %
Наличие системности ведения документации, обеспечение сохранности документов, оформление документов в архив	5 % - 300 %
Качественное выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции	5 % - 300 %
Участие в общественной жизни учреждения, в социально-значимых мероприятиях	5 % - 300 %

Сторож (вахтер)

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания (% от должностного оклада)
Обеспечение противопожарного состояния здания	5 % - 300 %
Обеспечение сохранности имущества учреждения	5 % - 300 %
Отсутствие замечаний по исполнению должностных обязанностей	5 % - 300 %
Качественное ведение документации	5 % - 300 %
Проявление инициативы, своевременное информирование зам. дир. по АХР об имеющихся недостатках в обслуживании, внесении предложений по их устранению	5 % - 300 %
Обеспечение антитеррористической безопасности и пропускного режима	5 % - 300 %
Качественное выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции	5 % - 300 %
Содержание рабочего места в надлежащем санитарном состоянии	5 % - 300 %
Отсутствие порчи (потери) имущества учреждения во время дежурства	5 % - 300 %
Своевременное реагирование на возникающие ЧС	5 % - 300 %

Участие в общественной жизни учреждения, в социально-значимых мероприятиях	5 % - 300 %
--	-------------

Дворник

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания (% от должностного оклада)
Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественное и своевременное проведение уборки территории.	5 % - 300 %
Своевременная очистка территории от листвы и снега.	5 % - 300 %
Отсутствие замечаний по качеству уборки территории	5 % - 300 %
Оперативность выполнения особых поручений	5 % - 300 %
Проявление инициативы, своевременное информирование зам. дир. по АХР об имеющихся недостатках в обслуживании, внесении предложений по их устранению	5 % - 300 %
Качественное выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции	5 % - 300 %
Содержание помещения и территории в надлежащем состоянии	5 % - 300 %
Участие в общественной жизни учреждения, в социально-значимых мероприятиях	5 % - 300 %

Садовник

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания (% от должностного оклада)
Своевременность в покосе газонов, обрезке деревьев и кустарников, уборке листвы в весенне-осенний период	5 % - 300 %
Регулярный полив газонов, цветников, детских площадок в весенне-летний период	5 % - 300 %
Отсутствие жалоб со стороны руководителя	5 % - 300 %
Качество выполнения работы	5 % - 300 %
Проявление инициативы, своевременное информирование зам. дир. по АХР об имеющихся недостатках в обслуживании, внесении предложений по их устранению	5 % - 300 %
Участие в общественной жизни учреждения, в социально-значимых мероприятиях	5 % - 300 %

Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания (% от должностного оклада)
Обеспечение бесперебойной работы систем отопления, водоснабжения, канализации, электроснабжения	5 % - 300 %
Своевременное и качественное выполнение заявок на текущий ремонт	5 % - 300 %
Активность в решении учрежденческих задач	5 % - 300 %
Умение планировать работу	5 % - 300 %
Качество выполнения работы	5 % - 300 %
Проявление инициативы, внесение предложений, стремление к получению новых знаний и применению их на практике	5 % - 300 %

Качественное выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции	5 % - 300 %
Своевременное устранение неполадок, аварийных ситуаций	5 % - 300 %
Содержание щитовой в образцовом порядке	5 % - 300 %
Выполнение ремонтных работ по графику (без нарушения сроков исполнения) согласно рабочему журналу	5 % - 300 %
Содержание рабочего места в надлежащем санитарном состоянии	5 % - 300 %
Своевременное реагирование на возникающие ЧС	5 % - 300 %
Участие в общественной жизни учреждения, в социально-значимых мероприятиях	5 % - 300 %

Уборщик служебных помещений

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания (% от должностного оклада)
Обеспечение чистоты и порядка: на лестничных маршах, в коридорах, главном выходе, служебном помещении, санитарных комнатах, учебных кабинетах и спортзалах	5 % - 300 %
Отсутствие замечаний к качеству работы	5 % - 300 %
Высокое качество проведения генеральных уборок	5 % - 300 %
Проявление инициативы, внесение предложений, стремление к получению новых знаний и применению их на практике	5 % - 300 %
Качественное выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции	5 % - 300 %
Стабильно высокое санитарно-гигиеническое состояние закрепленных помещений	5 % - 300 %
Качество ежедневной и генеральной уборки помещений; ответственное отношение к сохранности имущества	5 % - 300 %
Участие в общественной жизни учреждения, в социально-значимых мероприятиях	5 % - 300 %

Грузчик

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания (% от должностного оклада)
Отсутствие жалоб на качество работы со стороны администрации и сотрудников	5 % - 300 %
Отсутствие нарушений исполнительской дисциплины правил внутреннего трудового распорядка	5 % - 300 %
Тяжесть разгрузочно - погрузочных работ	5 % - 300 %
Качественное выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции	5 % - 300 %
Участие в общественной жизни учреждения, в социально-значимых мероприятиях	5 % - 300 %

Водитель автомобиля, водитель автобуса

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания (% от должностного оклада)
---	--

Выполнение работы без замечаний и предписаний по техническому состоянию ТС	5 % - 300 %
Отсутствие дорожно-транспортных происшествий, замечаний	5 % - 300 %
Содержание ТС в соответствии с санитарными требованиями	5 % - 300 %
Соблюдение правил дорожного движение, правильность эксплуатации ТС	5 % - 300 %
Качественное выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции	5 % - 300 %
Оперативное решение внештатных ситуаций по ремонту вверенного автотранспорта	5 % - 300 %
Показатель работоспособности автотранспорта (режим работы автотранспорта без нарушения графика выездов на рейс)	5 % - 300 %
Участие в общественной жизни учреждения, в социально-значимых мероприятиях	5 % - 300 %

Контрактный управляющий

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания (% от должностного оклада)
Организация эффективной работы в бюджетных программах (Система "АЦК-ГОСЗАКАЗ", "АКЦ - Финансы" и т.д.)	5 % - 300 %
Соблюдение требований законодательства при размещении заказов на поставки товаров, выполнение работ, оказание услуг для муниципальных нужд	5 % - 300 %
Организация эффективной работы по ведению, оформлению и сохранностью журналов бухгалтерских учетов, согласно утвержденной номенклатуры	5 % - 300 %
Качество предоставления отчетности. Соблюдение сроков и порядка предоставления отчетности	5 % - 300 %
Своевременное и качественное выполнение распоряжений и заданий, приказов ДО , заместителя директора по экономике и финансам, директора	5 % - 300 %
Своевременное выполнение работ по составлению текущего и перспективного планирования финансово хозяйственной деятельности, контроля по исполнению плана финансово-хозяйственной деятельности	5 % - 300 %
Своевременное размещение плана графика, согласно требованиям 44 ФЗ, контроль его исполнения	5 % - 300 %
Качественная организация работы с первичной учетной документацией.	5 % - 300 %
Оперативное внесение изменений в текущий план график и согласование его на всех уровнях	5 % - 300 %
Наличие анализа эффективности и целесообразности расходования бюджетных средств по итогам полугодий, своевременное принятие мер по повышению эффективности расходования бюджетных и внебюджетных средств	5 % - 300 %
Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок финансово-хозяйственной деятельности	5 % - 300 %

II. Порядок установления стимулирующих выплат.

2.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев оценки результативности и качества труда работников, утвержденных локальным актом Учреждения.

Виды, условия, размер и критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждений устанавливаются локальными актами этих Учреждений в соответствии с ведомственными нормативными актами и рекомендациями, разработанными на федеральном и региональном уровнях.

В случае экономии фонда оплаты труда Учреждения, средства направляются на выплаты стимулирующего характера.

Для оценки результатов профессиональной деятельности (интенсивность, напряженность, высокое качество) создается экспертная комиссия сроком на один год.

В состав экспертной комиссии входят на паритетной основе по три представителя от работодателя и от работников. От работодателя: заместитель директора по УВР, заместитель директора по АХР, заместитель директора или методист, от работников: председатель профсоюзного комитета, тренер-преподаватель, педагог дополнительного образования.

Персональный состав комиссии утверждается приказом директора учреждения.

При выбытии отдельных членов комиссии они заменяются другими в установленном для их избрания порядке.

2.2. Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться как постоянным работникам, так и работающим по срочному трудовому договору, совместительству.

2.3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются приказом директором на основании данного Положения в пределах месячного фонда оплаты труда по результатам деятельности работника, анализа жалоб и писем граждан, поступающих в учреждение, анализа информации об учреждении в СМИ, результатов инспекционных проверок, анализа статистических данных в соответствии с критериями и показателями результативности работы конкретного работника, а так же на основании предложений экспертной комиссии.

2.4. Размеры выплат стимулирующего характера определяются с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы.

2.5. Выплата стимулирующего характера не выплачивается работнику при грубом нарушении: должностных инструкций, Правил внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, санитарно-эпидемиологического режима, правил техники безопасности и пожарной безопасности, инструкций по охране жизни и здоровья детей, педагогической этики, халатное отношение к имуществу учреждения, а также за обоснованные жалобы на деятельность работника учреждения.

III. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности работников МБОУДО «Центр Гранит».

3.1. Критерии результативности профессиональной деятельности работников устанавливаются МБОУДО «Центр Гранит» самостоятельно. Перечень критериев может быть дополнен по предложению Совета учреждения, педагогического совета, профсоюзного комитета не чаще 1 раза в год.

3.2. Критерии качества результативности труда разрабатываются отдельно для следующих категорий работников:

- для административных работников (заместители директора, заведующие структурными подразделениями, главный бухгалтер, главный инженер, заведующий хозяйством, заведующий производством, контрактный управляющий);
- для педагогических работников (методисты, педагоги дополнительного образования, тренеры-преподаватели, педагоги-организаторы, музыкальный руководитель, вожатые);
- для непедагогических работников (бухгалтер, инспектор по кадрам, секретарь руководителя, специалист по охране труда, инженер-программист, врач, старшая медицинская сестра, медицинская сестра диетическая, спасатель);
- для технического персонала (сторожа, уборщики служебных помещений, дворник, садовник, водители, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, повара, кухонные работники, грузчик, кладовщик).

- премии работникам МБОУДО «Центр Гранит», в размере до 100% должностного оклада устанавливаются локальными нормативными актами, принимаемыми МБОУДО «Центр Гранит» в соответствии с настоящим Положением и трудовым законодательством Российской Федерации. Размер, периодичность и условия премирования также устанавливаются локальными нормативными актами на основании приказа руководителя МБОУДО «Центр Гранит».

Выплаты стимулирующего характера производятся на основании приказа руководителя МБОУДО «Центр Гранит».

В целях поощрения работников учреждения за выполненную работу рекомендуется устанавливать следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за участие в подготовке спортсмена высокого класса;
- за качество выполняемых работ;
- молодым специалистам;
- за интенсивность и высокие результаты работ;

Стимулирующие выплаты устанавливаются к должностному окладу, ставке заработной платы работника за подготовку и (или) участие в подготовке спортсмена высокого класса, учащегося в МБОУДО «Центр Гранит».

Размеры стимулирующей выплаты работникам за подготовку и (или) участие в подготовке спортсмена высокого класса в спортивных дисциплинах, включенных в программу Олимпийских игр, а также иным работникам, непосредственно участвующим в его подготовке.

Нормативы стимулирующих выплат в процентах от должностного оклада тренеров-преподавателей и работников МБОУДО «Центр Гранит», принимавших непосредственное участие в подготовке спортсмена, показавшего результат на спортивных соревнованиях

№ п/п	Статус официального спортивного соревнования	Занятое место	Размер выплат тренеру-преподавателю за подготовку одного спортсмена, обучающегося в Учреждении, в % от должностного оклада	Размер выплат работникам Учреждения, в % от должностного оклада	
				Постоянный состав обучающихся	Переменный состав обучающихся
1	2	3	4	5	6
1. Личные соревнования, включая эстафеты, группы, пары, экипажи:					
1.1.	Олимпийские игры	1	до 200	до 15	до 7
	Чемпионат мира	1			
1.2.	Олимпийские игры	2-6	до 150	до 10	до 5
	Чемпионат мира	2-3			

	Чемпионат Европы	1-3			
	Кубок Мира (сумма этапов или финал)	1-3			
	Кубок Европы (сумма этапов или финал)	1			
1.3.	Чемпионат мира	4-6	до 120		
	Чемпионат Европы	4-6			
	Кубок Мира (сумма этапов или финал)	4-6			
	Кубок Европы (сумма этапов или финал)	2-3			
	Чемпионат России (финал)	1-3			
	Кубок России (сумма этапов или финал)	1			
1.4.	Олимпийские игры	участие	до 100		
	Чемпионат мира	участие			
	Чемпионат Европы	участие			
	Кубок Мира	участие			
	Кубок Европы (сумма этапов или финал)	4-6			
	Официальные международные соревнования (мужчины, женщины)	1			
1.5.	Первенство мира (юниоры)	1-3	до 8		до 3
	Первенство Европы (юниоры)	1-3			
1.6.	Чемпионат России (финал)	4-6			
	Официальные международные соревнования (мужчины, женщины)	2-3			
1.7.	Первенство мира (юниоры)	4-6	до 80		
	Первенство Европы (юниоры)	4-6			
	Первенство России (финал - юниоры)	1-3			
	Первенство мира (юноши старшей возрастной группы)	1-3			
	Первенство Европы (юноши старшей возрастной группы)	1-3			
1.8.	Официальные всероссийские спортивные соревнования (мужчины, женщины)	1-3	до 60	до 5	до 2
1.9.	Первенство России (финал - юниоры)	4-6			

	Первенство России (финал - юноши старшей возрастной группы)	1-3			
1.10.	Официальные международные спортивные соревнования (юниоры, юноши старшей возрастной группы)	1-3	до 55	до 4	до 2
1.11.	Первенство России (финал - юноши старшей возрастной группы)	4-6	до 50	до 3	1
1.12.	Чемпионаты и первенства субъектов Российской Федерации	1-3	до 50	до 3	

Примечание. Юношеские Олимпийские игры приравниваются к первенству мира в соответствующей возрастной группе. Европейский юношеский олимпийский фестиваль приравнивается к первенству Европы в соответствующей возрастной группе. Всемирная универсиада приравнивается к официальным международным спортивным соревнованиям. Всероссийская универсиада приравнивается к официальным всероссийским спортивным соревнованиям. Спартакиада учащихся и спартакиада молодежи приравниваются к первенству России в соответствующей возрастной группе.

Стимулирующая выплата к должностному окладу, ставке заработной платы работника за подготовку и (или) участие в подготовке учащегося - спортсмена высокого класса устанавливается по наивысшему статусу официальных спортивных соревнований на основании протоколов или выписки из протоколов спортивных соревнований и действует с момента показанного спортсменом спортивного результата или с начала учебного (финансового) года (соответственно сдвигая срок действия) в течение одного календарного года при наличии денежных средств в учреждении, а по международным спортивным соревнованиям - до проведения следующих международных спортивных соревнований данного статуса (за исключением случаев их проведения в том же календарном году, в котором показан спортивный результат).

Если в период действия установленной стимулирующей выплаты к должностному окладу, ставке заработной платы работника спортсмен улучшил спортивный результат, размер стимулирующей выплаты соответственно увеличивается и устанавливается новое исчисление срока его действия.

Выплаты за участие в подготовке спортсмена высокого класса устанавливаются работникам учреждения, непосредственно участвующим в процессе подготовки спортсмена высокого класса <*>.

<*> В перечень работников, непосредственно участвующих в подготовке спортсмена высокого класса, включаются инструкторы-методисты, тренеры-преподаватели по смежным видам спорта, хореографы, концертмейстеры, массажисты, медицинские работники, механик по техническим видам спорта и др.

IV. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам учреждения, непосредственно участвующим в обеспечении высококачественного учебно-тренировочного процесса.

Перечень специалистов, которым устанавливаются стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, определяется учреждением с учетом непосредственного вклада работника в достижение результатов <*>.

<*> В перечень специалистов, непосредственно участвующих в обеспечении высококачественного учебно-тренировочного процесса, включаются: тренеры-

преподаватели, заместители директора по учебно-тренировочной, спортивной работе, инструкторы-методисты и др.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы носят разовый характер.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы тренеров-преподавателей и специалистов устанавливаются в процентах к должностному окладу, ставке заработной платы либо в абсолютном размере.

Показатель	Критерий <*>	размер стимулирующей выплаты в % от должностного оклада, ставки заработной платы
1	2	3
Выполнение программ спортивной подготовки	Доля занимающихся, успешно сдавших контрольные переводные нормативы	До 30
Качество спортивной подготовки	Доля занимающихся, получивших спортивный разряд	До 30
Победы на межрегиональных спортивных соревнованиях: чемпионатах федеральных округов Российской Федерации, первенствах федеральных округов Российской Федерации, зональных соревнованиях с участием спортивных сборных команд (клубов) субъектов Российской Федерации из двух и более федеральных округов	1 - 3 места	До 40
Победы на региональных спортивных соревнованиях: чемпионатах субъектов Российской Федерации, кубках субъектов Российской Федерации, первенствах субъекта Российской Федерации, других спортивных соревнованиях субъектов Российской Федерации, а также соревнованиях муниципального, городского уровней	1 - 3 места	До 35

<*> Количественная оценка критериев устанавливается учреждением с учетом этапов спортивной подготовки и видов спорта.

4.1. При определении условий и размеров премиальных выплат по итогам работы учитываются:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде, выполнение показателей государственного задания;
- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения (лагерная кампания, учебно-тренировочные сборы,

соревновательные мероприятия, подготовка учреждения к новому учебному году, зимнему отопительному сезону и т.д.);

- участие работника в течение соответствующего периода в выполнении особо важных работ и мероприятий.

Работникам могут выплачиваться единовременные премии за выполнение особо важных заданий, не входящих в круг их основных обязанностей, за качественное и оперативное выполнение особо важных заданий руководства.

Конкретный размер премиальных выплат может устанавливаться как в процентном отношении к должностному окладу, ставке заработной платы работника, так и в абсолютном значении.

Премиальные выплаты, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в пределах бюджетных ассигнований, выделенных на оплату труда, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

V. Сроки предоставления.

Все выплаты стимулирующие и компенсационные выплачиваются как единовременно так и в течении года при наличии финансовых средств для данных выплат на основании приказа руководителя МБОУДО «Центр Гранит» при рассмотрении и утверждении экспертной комиссии.