

СОГЛАСОВАНО:

Директор
Департамента физической культуры, спорта
и молодежной политики Администрации
города Тобольска

О.Ф. Алеева

«11» сентября 2022г.

УТВЕРЖДАЮ:



Директор
МАУ ДО ДДТ г. Тобольска
Л.В. Малкин
«11» сентября 2022г.

СОГЛАСОВАНО:

Представитель от трудового коллектива
МАУ ДО ДДТ г. Тобольска

О.В. Рыжова

«11» сентября 2022г.

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ УСЛОВИЯХ ОПЛАТЫ И СТИМУЛИРОВАНИИ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «ДОМ ДЕТСКОГО ТВОРЧЕСТВА» Г. ТОБОЛЬСКА

1. Общие положения

1.1. Положение об условиях оплаты и стимулировании труда работников Муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Дом детского творчества» г. Тобольска (далее по тексту Положение), учредителем которого является Департамент физической культуры, спорта и молодежной политики Администрации города Тобольска, вводится с целью усиления материальной заинтересованности работников учреждения в повышении качества выполнения задач, возложенных на учреждение, своевременном, добросовестном исполнении своих должностных обязанностей, повышении уровня ответственности за сохранность вверенного имущества и денежных средств, а также выполнения заданий в особых условиях.

1.2. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается данным Положением в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 06 ноября 2006 года № 174-ФЗ «Об автономных учреждениях», Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Постановлением Правительства РФ от 15 августа 2013 года № 706 «Об утверждении Правил оказания платных образовательных услуг», иными законами и нормативными актами Российской Федерации, ст. 6 Закона Тюменской области от 08 июля 2003 года № 155 «О регулировании трудовых и иных непосредственно

связанных с ними отношений в Тюменской области», методикой формирования фонда оплаты труда муниципальных автономных учреждений города Тобольска в сфере физической культуры, спорта и молодежной политики утвержденной Постановлением Администрации города Тобольска № 83-пк от 05.09.2022 года и иными законами и нормативными актами Российской Федерации, Тюменской области, города Тобольска.

Локальные нормативные акты, коллективный договор не могут противоречить данному Положению.

1.3. Положение устанавливает порядок определения заработной платы работников, включающей должностные оклады (ставки заработной платы) по должностям работников, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, размеры и условия их установления на основании трудового договора, заключенного директором учреждения с работником.

2. Формирование фонда оплаты труда

2.1. Фонд оплаты труда муниципального автономного учреждения дополнительного образования детей «Дом детского творчества» г. Тобольска (далее учреждение) формируется на календарный год исходя:

- размеров субсидий на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания;

- из средств, поступающих от платных услуг и иной приносящей доход деятельности.

2.2. (ФОТ) состоит из базовой части (ФОТб) и стимулирующей части (ФОТс).

Объем базовой части (ФОТб) должен составлять не менее 70% фонда оплаты труда учреждения.

Объем стимулирующей части (ФОТс) за счет средств бюджета должен составлять не более 30% фонда оплаты труда учреждения.

2.3. Формирование (ФОТ) учреждения из средств, поступающих от приносящей доход деятельности, осуществляется директором учреждения в соответствии с Положением о порядке организации платных услуг и иной приносящей доход деятельности учреждения.

2.4. Штатное расписание работников учреждения за счет бюджетных средств составляется и утверждается директором Учреждения и согласовывается с учредителем, в пределах средств, предусмотренных на выполнение муниципального задания.

2.5. Средства фонда оплаты труда используются на:

- оплату труда работников по штатному расписанию;

- выплату районного коэффициента на заработную плату в соответствии с действующим законодательством;
- выплату дополнительной компенсации к заработной плате в соответствии с законодательством;
- доплату за вредные условия труда - 12 % оклада;
- доплату за совмещение профессий (ст. 151 ТК РФ);
- оплату сверхурочной работы (ст. 152 ТК РФ);
- оплату работы в выходные и праздничные дни (ст. 153 ТК РФ);
- доплату за работу в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- оплату труда при невыполнении норм труда, неисполнение трудовых (должностных) обязанностей по вине работодателя и по причинам, независящим от работодателя и работника (ст. 155 ТК РФ);
- оплату труда лиц, принятых на работу по совместительству;
- оплату ежегодных и дополнительных отпусков, предоставляемых в соответствии с действующим законодательством (без денежной компенсации за неиспользованный отпуск);
- оплату учебных отпусков, предоставленных работникам, обучающимся в образовательных учреждениях данного уровня впервые;
- оплату за замену отсутствующего работника в период отпусков очередного и учебного, листа нетрудоспособности;
- компенсацию за неиспользованный отпуск (при увольнении работника);
- выплату материальной помощи в связи с трудной жизненной ситуацией, (необходимостью лечения);
- выплату денежного вознаграждения работника по результатам труда (премия) за месяц, квартал, по окончании календарного года, к праздникам, в особых случаях;
- выплату денежного вознаграждения к юбилейным датам;
- выплату единовременного денежного вознаграждения при выходе на пенсию;
- иные выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

2.6. Единовременная выплата работнику учреждения производится на основании приказа директора учреждения по письменному заявлению работника, в пределах средств, предусмотренных учреждением на указанные цели и за счет средств экономии ФОТ или средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

2.7. К выплатам компенсационного и стимулирующего характера относятся:

- **надбавка** - денежная сумма, выплачиваемая работнику к должностному окладу за высокое профессиональное мастерство; за высокие достижения (результативность) в труде; за выполнение особо важной работы; за

класность; интенсивность и специальный режим работы, за обеспечение значительного качества выполняемой работы; непрерывный стаж работы, квалификационную категорию;

- **доплата** - денежная сумма, выплачиваемая работнику за совмещение должностей и профессий, расширение зон обслуживания или увеличение объема работ; работу в неблагоприятных условиях труда; ненормированный рабочий день; работу по графику с разделением дня на части; работу в ночное время; выполнение дополнительных обязанностей.

2.8. Экономия средств по ФОТ, образовавшаяся в ходе исполнения плана финансово-хозяйственной деятельности (ФХД) учреждения, направляется на стимулирующие выплаты, премирование работников, оказание отдельных видов единовременных выплат и материальной помощи в соответствии с коллективным договором и локальными актами учреждения.

3. Распределение базовой части фонда оплаты труда

3.1. Базовая часть фонда оплаты труда (ФОТб) обеспечивает гарантированную заработную плату работников учреждения согласно штатному расписанию.

3.2. Базовая часть фонда оплаты труда учреждения состоит из должностных окладов (ставок заработной платы) и выплат компенсационного характера (в фиксированной сумме или процентном отношении к размеру должностного оклада).

3.3. Размер должностных окладов работников учреждения определяется в зависимости от уровня квалификации и устанавливается трудовым договором.

3.4. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) и выплат компенсационного характера устанавливаются директором учреждения в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, штатным расписанием в трудовых договорах, заключаемых директором учреждения с работниками. В случае изменения размера должностного оклада, компенсационных выплат заключается дополнительное соглашение к трудовому договору.

3.5. Должностной оклад, компенсационные выплаты директору учреждения устанавливаются трудовым договором с работодателем на основании Положения об оплате труда руководителей муниципальных автономных учреждений города Тобольска в сфере физической культуры, спорта и молодежной политики.

3.6. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера заместителям директора, главному бухгалтеру учреждения производится в размере и порядке установленном настоящим Положением.

3.7. Сложившаяся экономия базовой части фонда оплаты труда (ФОТб) может быть направлена директором учреждения:

- на осуществление стимулирующих выплат работникам учреждения в соответствии с настоящим Положением;
- на индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги.

3.8. Компенсационные выплаты - доплаты к должностному окладу, устанавливаемые работнику в соответствии с законодательством, а также за выполнение им работы, не предусмотренной трудовым договором, по замещаемой им основной должности либо за выполнение работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, и иных случаях, предусмотренных настоящим Положением и трудовым законодательством РФ.

Доплаты и надбавки компенсационного характера к должностному окладу работникам устанавливаются в пределах утвержденного фонда оплаты труда как на определенный период (месяц, квартал, год), так и на неопределенный период.

Доплаты и надбавки устанавливаются в зависимости от выполняемой работы в процентах или в фиксированной сумме к должностному окладу или ставке заработной платы педагогов учреждения по соглашению сторон трудового договора.

3.8.1. Работникам учреждения при назначении на должность устанавливаются компенсационные выплаты:

- районный коэффициент, установленный законодательством Российской Федерации;
- дополнительная компенсация к заработной плате, установленная законодательством Тюменской области.

3.8.2. В соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации работникам учреждения при выполнении работ, отличающихся от нормальных, могут устанавливаться следующие компенсационные выплаты:

- доплата за совмещение профессий (должностей) работникам, выполняющим наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) -- до 50% (педагог дополнительного образования -- до 100%) должностного оклада заменяемого работника;
- доплата за расширение зоны обслуживания (увеличение объема выполняемой работы) работникам, выполняющим наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительный объем работ по

той же профессии (должности) - до 50% (педагог дополнительного образования – до 100%) должностного оклада;

- доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы. Размер доплаты устанавливается в каждом отдельном случае по соглашению сторон, исходя из сложности выполняемой работы, качества труда, значимости выполняемых работ для учреждения и прочих показателей - до 50% (педагог дополнительного образования – до 100%) должностного оклада;

- доплата за сверхурочную работу с повременной оплатой труда и нормальной продолжительностью рабочего дня: за первые два часа сверхурочной работы в размере 150% должностного оклада, за последующие часы сверхурочной работы - 200% должностного оклада;

- доплата за работу в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени:

1) в случае не полного отработанного дня оплата устанавливается следующим образом: оклад делится на количество рабочих часов месяца, в котором работник выполнил работу в выходной и не рабочий праздничный день, установленный производственным календарем, умножается на количество фактически отработанных часов, полученный результат увеличивается вдвое, если работнику не были предоставлены дни отдыха;

2) в случае полного отработанного дня оплата устанавливается следующим образом: оклад делится на количество рабочих дней в месяце, в котором работник выполнил работу в выходной и не рабочий праздничный день, установленный производственным календарем, полученный результат увеличивается вдвое, если работнику не были предоставлены дни отдыха;

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.

- доплата за работу в ночное время в период с 22.00 до 06.00 часов в размере 150% должностного оклада в соответствии со ст. 154 Трудового кодекса Российской Федерации;

- доплата за особые условия, вредные условия труда – до 4% должностного оклада;
- доплата за интенсивность и специальный режим работы – до 30 % должностного оклада;
- доплата за сложность и напряженность - до 100%;
- доплата за квалификационную категорию;
- доплата за выполнение работы в других условиях, отличающихся от нормальных.

3.8.3. К данным выплатам компенсационного характера применяется коэффициент и процентные надбавки, предусмотренные федеральным законодательством и законодательством Тюменской области.

3.8.4. Иные компенсационные выплаты, предусмотренные действующим законодательством РФ и не относящиеся к категории выплат за труд (заработная плата), в том числе оплата ежегодных и дополнительных отпусков, возмещение расходов, связанных со служебной командировкой; компенсации работникам, совмещающим работу с обучением; иные компенсационные выплаты начисляются и выплачиваются в порядке и размерах, предусмотренными Трудовым кодексом Российской Федерации, действующими нормативными - правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.8.5. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

4. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда

4.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда (ФОТс) (фонд стимулирования труда) включает в себя поощрительные выплаты работникам по результатам труда (премии), материальную помощь, единовременные денежные вознаграждения работникам, иные выплаты стимулирующего характера.

4.2. Фонд стимулирования труда учреждения формируется из средств, предусмотренных муниципальным заданием, в размере до 30 % от суммы должностных окладов работников.

4.3. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах объема бюджетных ассигнований на текущий финансовый год, выделенных учреждению в соответствии с муниципальным заданием, а также в пределах средств от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности.

4.4. Для распределения стимулирующих выплат работникам в учреждении создается Комиссия по премированию, состав которой утверждается директором учреждения.

4.5. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам (ставка заработной платы педагогам дополнительного образования) или в фиксированной сумме, в которую включены коэффициенты и процентные надбавки, предусмотренные федеральным законодательством и законодательством Тюменской области.

4.6. Из средств фонда стимулирования труда учреждения ежемесячно на основании приказа директора выплачиваются вознаграждения исполнителям платных услуг в соответствии с Положением о порядке организации платных услуг и иной приносящей доход деятельности в учреждении.

4.7. Виды и размеры стимулирующих выплат устанавливаются и отменяются директором учреждения в соответствии с настоящим Положением.

4.8. К выплатам стимулирующего характера относятся доплаты, надбавки и премии, направленные на повышение заинтересованности работника в более эффективном выполнении своих трудовых обязанностей, в проявлении инициативы, повышении своей квалификации, продолжительной работе в учреждении и т.д.

4.8.1. В учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- ежемесячные выплаты за сложность и напряженность;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- материальная помощь;
- ежемесячные выплаты педагогам учреждений дополнительного образования за почетные звания и награды Министерства образования и науки Российской Федерации;
- единовременные денежные вознаграждения;
- иные стимулирующие выплаты.

4.9. Премия – денежная сумма, выплачиваемая работнику в качестве поощрения за достижения в работе.

4.9.1. Премирование вводится с целью повышения материальной заинтересованности работников в улучшении качества выполнения задач и требований, своевременном и добросовестном исполнении своих должностных обязанностей, повышения уровня ответственности за исполнение должностных обязанностей, а также за выполнение заданий особой сложности.

4.9.2. Система премирования, предусмотренная настоящим Положением, распространяется на всех работников учреждения, занимающих должности согласно штатному расписанию, за исключением директора учреждения.

Учреждение самостоятельно определяет виды, условия, размеры, условия и порядок установления выплат стимулирующего характера в пределах объема бюджетных ассигнований на текущий финансовый год, выделенных учреждению в соответствии с муниципальным заданием, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности. Размер премии по итогам работы за месяц не может превышать 30% должностного оклада.

4.9.3. Премирование работников производится на основании решения Комиссии по премированию учреждения, в соответствии с приказом директора в пределах фонда стимулирования труда, при наличии финансовых средств.

4.9.4. Условия премирования работников:

- интенсивность и высокие результаты работы, педагогическим работникам (приложение №1);
- сложность и напряженность работы; увеличение объема выполняемой работы, выполнение работы сверх нормальной продолжительности рабочего времени;
- высокий показатель эффективности работ;
- участие в методической работе, обобщении педагогического опыта, внедрении передового педагогического опыта, авторской разработки учебных программ;
- активное участие в общественной жизни учреждения;
- ведение работы в рамках выполнения федеральных, региональных и иных утвержденных образовательных программ;
- подготовка призеров олимпиад, конкурсов, слетов и соревнований;
- работа и представительство учреждения в составе общественных организаций, в различных государственных органах и ведомствах;
- достижение обучающихся более высоких показателей по сравнению с предыдущим периодом;
- формирование здорового и безопасного образа жизни.

В зависимости от достижения работником целевых показателей эффективности работы установленным трудовым договором (Приложение №2):

- результативность деятельности курируемого направления, качество организуемых мероприятий, целей, задач;
- микроклимат в коллективе (поддержка благоприятного морально-психологического климата в коллективе, создание условий для непрерывного повышения квалификации работников, мотивации работников к качественному труду), отсутствие обоснованных жалоб от родителей, обучающихся, сотрудников;
- отсутствие замечаний, отсутствие (своевременное устранение) замечаний со стороны контролирующих органов, надзорных органов, предписаний по результатам проверок, отсутствие претензий со стороны сотрудников, отсутствие замечаний по качеству оказанных услуг;
- отсутствие официально зафиксированных замечаний и нарушений законодательства, правил внутреннего трудового распорядка учреждения,

функциональных обязанностей предусмотренных должностной инструкцией, отсутствие фактов нарушения Положения об учетной политике учреждения;

- отсутствие выявленных фактов несвоевременного и некачественного приема, контроля, обработки первичной документации;
- своевременное и качественное ведение архива учреждения;
- внедрение новых программ по делопроизводству, подготовка документов, приказов;
- обеспечение уровня исполнительской дисциплины (в том числе своевременное предоставление отчетности, информации и иной документации, выполнение важных и срочных заданий) поручений руководства;
- соблюдение сроков, установленных порядков и форм предоставления финансовой, бухгалтерской отчетности, других сведений и информации;
- соблюдение трудовой дисциплины;
- личная инициатива, активность, профессиональное консультирование; качественное выполнение плана работы, должностных обязанностей (сложность и напряженность работ, увеличение объема выполняемой работы, выполнение работ сверх нормативной продолжительности рабочего времени, уровень профессионализма, внедрение в образовательно-воспитательный процесс новых методов, технологий, создание творческих, исследовательских процессов, издание методических материалов, индивидуальная работа с педагогами (консультация, посещение занятий), качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения);
- выполнение работ не входящих в круг должностных обязанностей;
- качественное выполнение муниципального задания в рамках курируемого направления и плана работы;
- качественное ведение документации;
- своевременное заключение договоров;
- своевременное и качественное выполнение документации по гос. закупкам (№223-ФЗ);
- правильное ведение делопроизводства; наличие, своевременное внесение изменений в нормативно правовые акты учреждения;
- отсутствие фактов нарушения норм федерального и регионального законодательства;
- популяризация деятельности учреждения в СМИ, обобщение опыта работы;
- оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок;
- содержание рабочей зоны в соответствии с нормами СанПиН;
- отсутствие травматизма работников на рабочем месте;
- качественная работа с представителями НКО, общественности, резидентами коворкинг-центра, посетителями;
- сохранение и увеличение контингента детей и молодежи в отделах (структурном подразделении), в том числе в период летней кампании;
- качественная организация и проведение массовых мероприятий различного уровня с детьми и молодежью;

- эффективное взаимодействие в отделах (СП), с другими отделами (СП) учреждения и заинтересованными организациями в пределах предоставленных полномочий;
- качественная работа с заказчиками, своевременное осуществление коммуникаций с ключевыми специалистами заказчика, отсутствие нареканий;
- результаты участия обучающихся, воспитанников в конкурсах, фестивалях, соревнованиях различного уровня (городского, регионального, всероссийского, международного);
- участие в областных мероприятиях по перечню для одаренных детей и ведение «банка одаренных детей» по направленностям учреждения, результаты участия обучающихся, воспитанников в конкурсах, фестивалях, соревнованиях различного уровня (городского, регионального, всероссийского, международного);
- участие в областных мероприятиях по перечню для одаренных детей и ведение «банка одаренных детей» по направленностям учреждения;
- работа с детьми и молодежью социальных категорий (дети «группы риска» и требующие повышенного внимания; дети из малообеспеченных семей; инвалиды; дети и молодежь, состоящие на учете в КДН, ОДН; опекунские дети; дети-сироты);
- организация работы по развитию и привлечение внебюджетных средств (организация дополнительных платных образовательных и иных услуг, привлечение спонсорской помощи, конкурсы, гранты);
- организация работы по обеспечению безопасной среды для жизнедеятельности обучающихся (соблюдение правил и норм техники безопасности труда, пожарной безопасности; соблюдение антитеррористической безопасности, санитарно-гигиенического режима; сохранение здоровья и отсутствие травматизма детей во время проведения занятий и мероприятий; безопасность участников физкультурно-оздоровительной деятельности);
- обеспечение инфекционной безопасности (соблюдение правил санитарно-гигиенического и противоэпидемиологического режима); проведение профилактических, противоэпидемиологических мероприятий, санитарно-гигиенического просвещения и т.п.
- применение инновационных технологий в образовательной деятельности и повышение профессионального уровня сотрудников (внедрение инновационных общеразвивающих программ и методов работы с обучающимися; наличие и реализация целевых программ, проектов, утвержденных в установленном порядке);
- использование новых педагогических технологий для творческого развития детей;
- использование современных технологий, технических средств обучения;
- количество работников прошедших курсы, семинары с целью их профессионального роста, участие в конкурсах профессионального мастерства, обучение работников в высших учебных заведениях по специальности;

- личное участие в профессиональных конкурсах, грантах, проектах, семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях, научные и информационные публикации по вопросам молодежной политики; повышение профессиональной квалификации (выступление на педсовете, конференциях, открытых занятиях на семинарах, проведение мастер-классов);
- пополнение предметно-пространственной среды, эстетичность оформления и благоустройство кабинета;
- наличие наград, благодарностей в отчетный период.

4.9.5. В целях поощрения работников в учреждении премиальные выплаты устанавливаются в соответствии с Критериями оценки эффективности работы и нормами премирования, утвержденными директором учреждения в Положении.

Директор учреждения вправе своим приказом конкретизировать или изменить условия премирования, исходя из уставных целей и задач учреждения.

4.9.6. По решению директора учреждения могут быть премированы работники учреждения, непосредственно принимавшие участие в выполнении особо важных и значимых заданий для учреждения. Премия назначается директором учреждения с указанием оснований премирования.

4.9.7. Вопрос стимулирования труда работников учреждения рассматривается на заседаниях рабочей комиссии по премированию. Состав комиссии утверждается приказом директора учреждения. Окончательное решение о размере премирования вносится директором учреждения и оформляется приказом. Решения комиссии должны строиться на основании оценки эффективности работы каждого работника за отчетный период времени.

4.9.8. За счет экономии фонда оплаты труда при достижении плановых показателей муниципального задания, при наличии финансовых средств работникам по решению директора учреждения может выплачиваться премия за год пропорционально отработанному времени.

4.9.9. Решение о премировании директора учреждения принимает учредитель.

4.10. Материальная помощь – единовременная стимулирующая денежная выплата работнику по его заявлению.

4.10.1. Материальная помощь может выплачиваться единовременно по приказу директора учреждения в размере до двух должностных окладов в пределах средств, установленных муниципальным заданием, за счет экономии фонда стимулирования труда, средств от предпринимательской и иной приносящий доход деятельности учреждения - при наличии финансовых средств.

4.10.2. Вновь принятым работникам материальная помощь выплачивается пропорционально отработанному времени.

4.10.3. Работникам учреждения может быть оказана материальная помощь в особом случае (в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, смертью работника (выплачивается близким родственникам), смертью близких родственников работника, стихийных бедствий и иных случаях) - при наличии финансовых средств.

4.10.4. Материальная помощь может оказываться в иных особых случаях на усмотрение работодателя. Размер выплаты определяет директор учреждения при наличии финансовых средств.

4.11. Единовременные денежные вознаграждения – единовременная стимулирующая денежная выплата, выплачиваемая работнику в особых случаях:

4.11.1. Работникам учреждения при наличии финансовых средств могут выплачиваться:

- единовременные денежные вознаграждения по случаю юбилейного дня рождения работника (50, 55, 60, 65, 70 лет и т.д. круглых дат), в том числе в связи с празднованием серебряной, жемчужной, золотой свадьбы - до одного должностного оклада;
- в связи с фактическим выходом на пенсию - в размере до одного должностного оклада;
- к праздничным датам (Государственные и профессиональные праздники, День города) - в размере до одного должностного оклада за счет экономии фонда стимулирования труда или из средств от приносящей доход деятельности;
- ежемесячные выплаты за почетные звания и награды Министерства просвещения РФ – в размере до 500 рублей.

4.12. Определить срок получения премии, единовременного вознаграждения, материальной помощи в течение трех рабочих дней после издания приказа.

5. Порядок исчисления и выплаты заработной платы работникам учреждения

5.1. Система оплаты труда работников учреждения определяется на основании настоящего Положения, утвержденного директором учреждения по согласованию с учредителем, распространяется на всех работников учреждения, занимающих должности согласно штатному расписанию (за исключением директора учреждения) и состоит из должностного оклада (ставки заработной платы), выплат компенсирующего и стимулирующего характера.

5.2. Оплата труда педагогов дополнительного образования устанавливается, исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки (ст. 333 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.3. Должностной оклад педагога дополнительного образования исчисляется с учетом количества часов по тарификации.

5.4. Норма часов педагогической работы на ставку заработной платы устанавливается в соответствии с Приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

5.5. Тарификационный список педагогов формируется, исходя из количества часов по государственным образовательным стандартам, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других условий и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

5.6. К должностному окладу работников может быть применен коэффициент, учитывающий квалификационную категорию:

- 1) для педагогических работников:
 - без категории: $K = 1$;
 - первая категория: $K = 1,1$;
 - высшая категория: $K = 1,15$;
- 2) для непедагогических работников: $K = 1$.

Коэффициент и размеры надбавок определяются учреждением самостоятельно.

5.7. При оплате за педагогическую работу отдельных специалистов, привлекаемых для педагогической работы в учреждении, а также участвующих в проведении занятий, размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются учреждением самостоятельно.

5.8. Месячная заработная плата работника (без учета премий и иных стимулирующих выплат) устанавливается трудовым договором и не может быть ниже минимального размера оплаты труда в Российской Федерации по Тюменской области.

5.8.1. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимальной заработной платы, устанавливаемой региональным соглашением о минимальной заработной плате в Тюменской области (далее - минимальный размер заработной платы).

5.9. Выплата заработной платы и доплат, определенных фондом оплаты труда, осуществляется в пределах муниципального задания, финансируемого за

счет средств местного бюджета, из предоставленной учреждению субсидии на финансирование муниципальных услуг.

5.10. Заработная плата работникам учреждения выплачивается дважды в месяц: 5 и 20 числа.

5.11. Заработная плата за все время отпуска выплачивается не позднее, чем за три дня до отпуска.

5.12. При увольнении работника учреждения выплата всех сумм, причитающаяся ему от учреждения, производится в день увольнения.

5.13. При выплате заработной платы учреждение производит удержание всех налогов, подлежащих уплате работником учреждения, если это предусмотрено действующим законодательством о налогах и сборах. Удержание иных сумм производится в случае и в порядке, предусмотренных законодательством РФ.

5.14. Все споры, связанные с размером и порядком выплаты заработной платы, решаются в порядке, установленном законодательством РФ.

6. Основания полного или частичного лишения премии

6.1. Работник может не представляться к премированию.

6.2. Работник может быть полностью или частично лишен премии по следующим основаниям:

- наличие обоснованных жалоб воспитанников, учащихся и их родителей;
- невыполнение своих должностных обязанностей;
- большой отсев и частую смену контингента обучающихся;
- наличие дисциплинарного взыскания;
- увольнение по основаниям, указанным в п. 5, 6, 7, 8, 10, 11 ст. 81 Трудового Кодекса Российской Федерации.

6.3. При расторжении трудовых отношений по инициативе работника (увольнение по собственному желанию) премия по итогам работы за месяц не выплачивается.

6.4. При увольнении премия выплачивается работникам по следующим основаниям: уход на пенсию (по инвалидности, по старости); уволенным в связи с болезнью, в случае, когда нетрудоспособность наступила вследствие производственной травмы, профессионального заболевания.

6.5. Премия не начисляется за период:

- дополнительного отпуска при поступлении в ВУЗы, прохождения промежуточной аттестации, подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдаче итоговых государственных экзаменов;
- отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком до достижения им трех лет;

- временной нетрудоспособности, кроме случаев, когда нетрудоспособность наступила вследствие производственной травмы, профессионального заболевания;
- иных отпусков без сохранения заработной платы.

6.6. Работникам, проработавшим неполный отчетный период, начисление премии производится за фактически отработанное время в данном периоде.

7. Заключительные положения

7.1. Положение вступает в действие с 01 января 2023 года и действует на неопределенный срок.

7.2. Районный коэффициент и дополнительная компенсация начисляются на все виды выплат, установленным настоящим Положением, за исключением выплат материальной помощи и единовременных вознаграждений.

7.3. Изменения и дополнения в Положение вносятся по решению Учредителя, оформляются в письменном виде приказом в форме приложения.

Ежемесячная стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы педагога дополнительного образования, педагога - организатора

1. Результативность участия педагогов и воспитанников в конкурсных мероприятиях:	в руб.
- Городские (в рамках муниципального задания учреждения)	
• I место	500
• II место	400
• III место	300
- Городские:	
• I место	1000
• II место	700
• III место	500
- Областные:	
• I место	1500
• II место	1000
• III место	700
- Российские, региональные:	
• I место	2500
• II место	2000
• III место	1500
- Международные:	
• I место	3000
• II место	2500
• III место	2000
2. Выступления детских творческих коллективов на городских мероприятиях	до 500
3. Выступления на педсоветах, семинарах, конференциях; открытые занятия и т.п.:	
- города	до 500
- области	до 1000
- России	до 1500
4. Популяризация деятельности учреждения в СМИ, обобщение опыта работы:	

– области	до 500
– России	до 700

Ежемесячная стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы старшего методиста, инструктора-методиста, методист

1.Результативное участие методистов в конкурсных мероприятиях:	в руб.
<u>областные:</u>	
• I место	1500 руб.
• II место	1000 руб.
• III место	700 руб.
<u>Российские, региональные</u>	
• I место	2500 руб.
• II место	2000 руб.
• III место	1500 руб.
<u>Международные:</u>	
• I место	3000 руб.
• II место	2500 руб.
• III место	2000 руб.

Стимулирование труда работников МАУ ДО ДТТ г. Тобольска**1. Административно-управленческий персонал**

Заместитель директора по учебно-воспитательной работе		
Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Максимальное кол-во баллов
Образцовое выполнение муниципального задания	Качественное выполнение муниципального задания в рамках курируемого направления и плана работы	20
	Результативность деятельности курируемого направления	20
	Микроклимат в коллективе – отсутствие обоснованных жалоб от родителей, обучающихся, сотрудников	5
	Обеспечение уровня исполнительской дисциплины (в т.ч. своевременное предоставление отчетности, информации и иной документации, выполнение важных и срочных заданий)	20
	Личная инициатива	20
	Качественное выполнение плана работы	15
Совокупная значимость		100
Заместитель директора по организационно-массовой и научно-методической работе		
Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Максимальное кол-во баллов
Образцовое выполнение	Качественное выполнение должностных обязанностей и плана работы	15
	Результативность деятельности курируемых направлений, качество организуемых мероприятий, целей, задач	25
	Обеспечивает уровень исполнительской дисциплины (в т.ч. своевременное предоставление отчетности, информации и иной документации,	20

муниципального задания	выполнение заданий, поручений руководства)	
	Личная инициатива, активность, наличие предложений по экспертной поддержке команды, профессиональное консультирование	25
	Осуществление контроля по организации работы в АИС «ЭДО»	15
Совокупная значимость		100
Заместитель директора по технологиям дополнительного образования и организации досуга		
Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Максимальное кол-во баллов
Образцовое выполнение должностных обязанностей	Качественное выполнение должностных обязанностей и плана работы	25
	Результативность деятельности курируемых направлений, качество организуемых мероприятий, целей, задач	25
	Обеспечение уровня исполнительской дисциплины (в том числе своевременное предоставление отчетности, информации, иной документации, выполнение заданий, поручений руководства)	25
	Личная инициатива, активность, наличие предложений по экспертной поддержке команды, профессиональное консультирование	25
Совокупная значимость		100
Заместитель директора по административно-хозяйственной части		
Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Максимальное кол-во баллов
Образцовое выполнение должностных обязанностей	Своевременное заключение договоров	25
	Своевременное и качественное выполнение документации по гос. закупкам (№223-ФЗ)	25
	Своевременное и качественное выполнение работы, отчетности	25
	Обеспечивает уровень исполнительской дисциплины (в т.ч. своевременное предоставление отчетности, информации и иной документации, выполнение важных и срочных заданий)	25
Совокупная значимость		100
Специалист по кадрам		

Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Максимальное кол-во баллов
Образцовое выполнение должностных обязанностей	Соблюдение трудовой дисциплины	20
	Инициативное, качественное выполнение обязанностей	20
	Правильное ведение делопроизводства	20
	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов	20
	Своевременное и качественное предоставление отчетности, информации и иной документации	20
Совокупная значимость		100
Заведующий сектором по организационной работе		
Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Максимальное кол-во баллов
Образцовое выполнение должностных обязанностей	Своевременное и качественное ведение архива учреждения	25
	Внедрение новых программ по делопроизводству, подготовка документов, приказов	25
	Качественное ведение документации	25
	Отсутствие претензий со стороны сотрудников	25
Совокупная значимость		100
Юрист		
Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Максимальное кол-во баллов
Образцовое выполнение должностных обязанностей	Инициативность, качественное выполнение обязанностей	15
	Соблюдение трудовой дисциплины	10
	Отсутствие замечаний по качеству оказанных услуг	20
	Наличие, своевременное внесение изменений в нормативно правовые акты Учреждения	25
	Соблюдение сроков планирования и сдачи отчетности, качественное ведение документации	25
	Отсутствие фактов нарушения норм федерального и регионального законодательства	5
Совокупная значимость		100
Старший методист		
Образцовое выполнение муниципального задания	Популяризация деятельности учреждения в СМИ, обобщение опыта работы	30
	Личная инициатива (в т.ч. выполнение важных, срочных заданий)	30

	Качественное выполнение плана работы (сложность и напряженность работ, увеличение объема выполняемой работы, выполнение работ сверх нормативной продолжительности рабочего времени, уровень профессионализма, внедрение в образовательно-воспитательный процесс новых методов, технологий, создание творческих, исследовательских процессов, издание методических материалов, индивидуальная работа с педагогами (консультация, посещение занятий), качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения)	30
	Отсутствие замечаний	10
Совокупная значимость		100

2. Младший обслуживающий персонал

Заведующий хозяйством		
Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Максимальное кол-во баллов
Образцовое выполнение должностных обязанностей	Обеспечивает уровень исполнительской дисциплины (в т.ч. своевременное предоставление отчетности, информации и иной документации, выполнение важных и срочных заданий)	15
	Личная инициатива	20
	Выполнение работ не входящих в круг должностных обязанностей	15
	Содержание рабочей зоны в соответствии с нормами СанПиН	25
	Отсутствие замечаний и жалоб со стороны родителей и воспитанников	25
Совокупная значимость		100
Водитель		
Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Максимальное кол-во баллов
Образцовое выполнение должностных обязанностей	Личная инициатива	25
	Выполнение работ не входящих в круг должностных обязанностей	25
	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	15
	Содержание рабочей зоны в соответствии с нормами СанПиН	15
	Отсутствие замечаний и жалоб со стороны родителей и воспитанников	20
Совокупная значимость		100
Администратор, Уборщик производственных и служебных помещений, Гардеробщик		
Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Максимальное кол-во баллов
Образцовое выполнение	Личная инициатива	30

должностных обязанностей	Содержание рабочей зоны в соответствии с нормами СанПиН	50
	Отсутствие замечаний и жалоб со стороны родителей и воспитанников	20
Совокупная значимость		100
Рабочий по комплексному обслуживанию и служебных помещений		
Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Максимальное кол-во баллов
Образцовое выполнение должностных обязанностей	Личная инициатива	25
	Содержание рабочей зоны в соответствии с нормами СанПиН	50
	Отсутствие замечаний и жалоб со стороны родителей и воспитанников	25
Совокупная значимость		100

3. Отдел по поддержке социально ориентированных некоммерческих организаций (СОНКО) и развитию молодежного предпринимательства

Начальник отдела по поддержке СОНКО и развития молодежного предпринимательства		
Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Максимальное кол-во баллов
Образцовое выполнение должностных обязанностей	Качественное выполнение должностных обязанностей и плана работы	15
	Результативность деятельности курируемых направлений, качество организуемых мероприятий	20
	Микроклимат в коллективе –отсутствие обоснованных жалоб от сотрудников	10
	Обеспечение уровня исполнительской дисциплины (в том числе своевременное предоставление отчетности, информации, иной документации, выполнение заданий, поручений руководства)	20
	Личная инициатива, активность, наличие предложений по оптимизации работы отдела, взаимодействие с партнерами	25
	Качественная работа с представителями НКО, общественности, резидентами коворкинг-центра, посетителями, отсутствие нареканий	10
Совокупная значимость		100
Ведущий специалист, Специалист по работе с молодежью		
Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Максимальное кол-во баллов
	Отсутствие обоснованных жалоб от посетителей	20

Образцовое выполнение должностных обязанностей	Обеспечение уровня исполнительской дисциплины (в том числе своевременное предоставление отчетности, информации, иной документации, выполнение заданий, поручений руководства)	40
	Сохранение количественных и качественных показателей	40
Совокупная значимость		100

4. Структурное подразделение «Детский технопарк «Кванториум-Тобольск»

Руководитель структурного подразделения		
Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Максимальное кол-во баллов
Образцовое выполнение должностных обязанностей	<p>Уровень организации управления и контроля за основной деятельностью:</p> <ul style="list-style-type: none"> - своевременное и качественное предоставление отчетности, информации и иной документации-5; – сохранение и увеличение контингента детей и молодежи в СП «ДТ «Кванториум-Тобольск», в том числе в период летней кампании-10; – качественная организация и проведение массовых мероприятий различного уровня с детьми и молодежью-5; – эффективное взаимодействие в СП «ДТ «Кванториум-Тобольск», с другими структурными подразделениями образовательного учреждения и заинтересованными организациями в пределах предоставленных полномочий-5; – качественная работа с заказчиками, своевременное осуществление коммуникаций с ключевыми специалистами заказчика, отсутствие нареканий-5; 	30
	<p>Результативность работы с воспитанниками:</p> <ul style="list-style-type: none"> – результаты участия обучающихся, воспитанников в конкурсах, фестивалях, соревнованиях различного уровня (городского, регионального, всероссийского, международного); – участие в областных мероприятиях по перечню для одаренных детей и ведение «банка одаренных детей» по направленности СП. 	10
	<p>Работа с детьми и молодежью социальных категорий.</p> <p>Охват детей и молодежи:</p> <ul style="list-style-type: none"> – дети «группы риска» и требующие повышенного внимания; – дети из малообеспеченных семей; – инвалиды; 	10

<ul style="list-style-type: none"> – дети и молодежь, состоящие на учете в КДН, ОДН; – опекунские дети; – сироты 	
<p>Организация работы по развитию и привлечение внебюджетных средств:</p> <ul style="list-style-type: none"> – объем привлеченных внебюджетных средств, для развития СП «ДТ «Кванториум-Тобольск», (организация дополнительных платных образовательных и иных услуг, привлечение спонсорской помощи); – количество конкурсов грантовой поддержки, в которых приняло участие структурное подразделение, сумма привлеченных средств; 	10
<p>Организация работы по обеспечению безопасной среды для жизнедеятельности воспитанников:</p> <ul style="list-style-type: none"> – соблюдение правил и норм техники безопасности труда, пожарной безопасности; – соблюдение антитеррористической безопасности, санитарно-гигиенического режима; – сохранение здоровья и отсутствие травматизма детей во время проведения занятий и мероприятий; – отсутствие обоснованных жалоб и заявлений родителей (учащихся, воспитанников) и лиц их заменяющих, граждан в вышестоящие органы власти (администрация, прокуратура и т.д.) 	5
<p>Создание и обеспечение благоприятного морально-психологического климата в коллективе:</p> <ul style="list-style-type: none"> – поддержка благоприятного морально-психологического климата в коллективе, создание условий для непрерывного повышения квалификации работников, мотивации работников к качественному труду; – отсутствие травматизма работников на рабочем месте 	5
<p>Популяризация деятельности СП «ДТ «Кванториум-Тобольск»:</p> <ul style="list-style-type: none"> – освещение деятельности структурного подразделения через средства массовой информации; – освещение деятельности на сайте учреждения 	10
<p>Применение инновационных технологий в образовательной деятельности и повышение профессионального уровня сотрудников:</p> <ul style="list-style-type: none"> – внедрение инновационных общеразвивающих программ и методов работы с обучающимися; – наличие и реализация целевых программ, проектов, утвержденных в установленном порядке; 	10

	– количество работников прошедших курсы, семинары с целью их профессионального роста, участие в конкурсах профессионального мастерства, обучение работников в высших учебных заведениях по специальности	
	Личный вклад начальника в СП «ДТ «Кванториум-Тобольск», в развитие МАУ ДО ДДТ: – личное участие в профессиональных конкурсах, грантах, проектах, семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях, научные и информационные публикации по вопросам молодежной политики; – наличие наград, благодарностей в отчетный период	10
	Совокупная значимость	100

Заместитель руководителя по образовательной деятельности, Заместитель руководителя по проектному управлению, Методист, Педагог - организатор, Лаборант, Специалист по проектному управлению, Системный администратор			
Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Критерии оценки эффективности деятельности	Максимальное кол-во баллов
Выплата за качество выполняемых работ	Образцовое выполнение должностных обязанностей	Качественное выполнение должностных обязанностей и плана работы	15
		Результативность деятельности курируемых направлений, качество организуемых мероприятий, целей, задач проекта	25
		Обеспечение уровня исполнительской дисциплины (в том числе своевременное предоставление отчетности, информации, иной документации, выполнение заданий, поручений руководства)	20
		Личная инициатива, активность, наличие предложений по экспертной поддержке команды, профессиональное консультирование	25
		Качественная работа с заказчиками, своевременное осуществление коммуникаций с ключевыми специалистами заказчика, отсутствие нареканий	15
		Совокупная значимость	100

Педагог дополнительного образования		
Условия премирования	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Максимальное кол-во баллов
Качественное выполнение	Сохранение контингента-5;	15

муниципального задания	Исполнение обязательных программ-5; Безопасность воспитанников (отсутствие травматизма)-5	
Развитие профессиональных компетенций	Выступление на семинарах, конференциях, проведение мастер-классов и т.п.-10; Публикации в СМИ, периодических изданиях, сборниках, педагогических сайтах, сайте учреждения, обобщение опыта работы-10	20
Осуществление инновационной деятельности	Разработка и реализация проектов-10; Использование новых педагогических технологий для творческого развития детей-5; Использование современных ИКТ, технических средств обучения-5	20
Создание элементов образовательной инфраструктуры	Пополнение предметно-пространственной среды, эстетичность оформления и благоустройство кабинета-10; Привлечение внебюджетных средств (оказание платных услуг)-20	30
Исполнительская дисциплина	Личная инициатива-10 Участие в общественной жизни-5	15
	Совокупная значимость	100

Администратор, Уборщик производственных и служебных помещений		
Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Максимальное кол-во баллов
Образцовое выполнение должностных обязанностей	Содержание рабочей зоны в соответствии с нормами СанПиН	50
	Личная инициатива	30
	Отсутствие жалоб	20
	Совокупная значимость	100

Экономист			
Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Максимальное кол-во баллов
Выплата за качество выполняемых работ	Образцовое выполнение должностных обязанностей	Качественное выполнение должностных обязанностей	25
		Отсутствие официально зафиксированных замечаний и нарушений законодательства, правил внутреннего трудового распорядка учреждения, функциональных обязанностей, предусмотренных трудовым договором	25

	Обеспечение уровня исполнительской дисциплины (в том числе своевременное предоставление отчетности, сведений, информации)	25
	Личная инициатива (в том числе выполнение важных и срочных заданий)	25
Совокупная значимость		100

5. Отдел развития художественной и социально-гуманитарной направленности («Дворец творчества», «Карусель»)

Заведующий отделом		
Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Максимальное кол-во баллов
Образцовое выполнение должностных обязанностей	<p>Уровень организации управления и контроля за основной деятельностью:</p> <ul style="list-style-type: none"> – своевременное и качественное предоставление отчетности, информации и иной документации-10%; – сохранение и увеличение контингента детей и молодежи в обособленном подразделении, в том числе в период летней кампании-10%; – качественная организация и проведение массовых мероприятий различного уровня с детьми и молодежью-5%; – эффективное взаимодействие структурного подразделения с другими структурными подразделениями образовательного учреждения и заинтересованными организациями в пределах предоставленных полномочий-5%. 	30
	<p>Результативность работы с воспитанниками:</p> <ul style="list-style-type: none"> – результаты участия обучающихся, воспитанников в конкурсах, фестивалях, соревнованиях различного уровня (городского, регионального, всероссийского, международного); – участие в областных мероприятиях по перечню для одаренных детей и ведение «банка одаренных детей» по направленности СП. 	10
	<p>Работа с детьми и молодежью социальных категорий. Охват детей и молодежи:</p> <ul style="list-style-type: none"> – дети «группы риска» и требующие повышенного внимания; – дети из малообеспеченных семей; – инвалиды; – дети и молодежь, состоящие на учете в КДН, ОДН; – опекунские дети; 	10

– сироты	
<p>Организация работы по развитию и привлечение внебюджетных средств:</p> <ul style="list-style-type: none"> – объем привлеченных внебюджетных средств, для развития СП, (организация дополнительных платных образовательных и иных услуг, привлечение спонсорской помощи); – количество конкурсов грантовой поддержки, в которых приняло участие СП, сумма привлеченных средств; 	10
<p>Организация работы по обеспечению безопасной среды для жизнедеятельности воспитанников:</p> <ul style="list-style-type: none"> – соблюдение правил и норм техники безопасности труда, пожарной безопасности; – соблюдение антитеррористической безопасности, санитарно-гигиенического режима; – сохранение здоровья и отсутствие травматизма детей во время проведения занятий и мероприятий; – отсутствие обоснованных жалоб и заявлений родителей (учащихся, воспитанников) и лиц их заменяющих, граждан в вышестоящие органы власти (администрация, прокуратура и т.д.) 	5
<p>Создание и обеспечение благоприятного морально-психологического климата в коллективе:</p> <ul style="list-style-type: none"> – поддержка благоприятного морально-психологического климата в коллективе, создание условий для непрерывного повышения квалификации работников, мотивации работников к качественному труду; – отсутствие травматизма работников на рабочем месте 	5
<p>Популяризация деятельности СП:</p> <ul style="list-style-type: none"> – освещение деятельности структурного подразделения через средства массовой информации; – освещение деятельности на сайте учреждения 	10
<p>Применение инновационных технологий в образовательной деятельности и повышение профессионального уровня сотрудников:</p> <ul style="list-style-type: none"> – внедрение инновационных общеразвивающих программ и методов работы с обучающимися; – наличие и реализация целевых программ, проектов, утвержденных в установленном порядке; 	10

	– количество работников прошедших курсы, семинары с целью их профессионального роста, участие в конкурсах профессионального мастерства, обучение работников в высших учебных заведениях по специальности	
	Личный вклад руководителя СП в развитие МАУ ДО ДДТ: – личное участие в профессиональных конкурсах, грантах, проектах, семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях, научные и информационные публикации по вопросам молодежной политики; – наличие наград, благодарностей в отчетный период	10
Совокупная значимость		100

Педагог дополнительного образования		
Условия премирования	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Максимальное кол-во баллов
Качественное выполнение муниципального задания	Сохранение контингента-5; Исполнение обязательных программ-5; Безопасность воспитанников (отсутствие травматизма)-5	15
Развитие профессиональных компетенций	Обобщение собственного педагогического опыта (участие в конкурсах профмастерства-5)	20
	Публикации в СМИ, периодических изданиях, сборниках, педагогических сайтах, сайте учреждения, обобщение опыта работы-5	
	Участие в методических объединениях, семинарах, открытых занятиях, педсоветах, мастер-классах -10	
Осуществление инновационной деятельности	Разработка и реализация творческих проектов, направленных на развитие учреждения-10; Использование новых технологий творческого развития -5; Использование современных ИКТ -5	20
Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета)	Пополнение предметно-пространственной среды, эстетичность оформления и благоустройство кабинета-10; Оказание платных услуг-20	30
Исполнительская дисциплина	Ведение документации – 5; Соблюдение сроков предоставления отчетности - 5 Участие в общественной жизни-5	15
Совокупная значимость		100

Звукорежиссер, Главный специалист (в направлении методической работы), Заведующий музеем, Специалист (в области организационно-массовой работы), Видеооператор, Костюмер-закройщик		
Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Максимальное кол-во баллов
Образцовое выполнение должностных обязанностей	Результативность участия в городских, областных, Всероссийских мероприятиях	20
	Инициативность труда	30
	Внедрение и использование новых технологий	10
	Личная инициатива	30
	Качественное выполнение плана, отсутствие замечаний	10
Совокупная значимость		100

6. Отдел развития технической направленности («Центр детского технического творчества»)

Заведующий отделом		
Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Максимальное кол-во баллов
Образцовое выполнение должностных обязанностей	Уровень организации управления и контроля за основной деятельностью: – своевременное и качественное предоставление отчетности, информации и иной документации-10%; – сохранение и увеличение контингента детей и молодежи в обособленном подразделении, в том числе в период летней кампании-10%; – качественная организация и проведение массовых мероприятий различного уровня с детьми и молодежью-5%; – эффективное взаимодействие отдела с другими структурными подразделениями и отделами образовательного учреждения и заинтересованными организациями в пределах предоставленных полномочий-5%.	30
	Результативность работы с обучающимися: – результаты участия обучающихся в конкурсах, фестивалях, соревнованиях различного уровня (городского, регионального, всероссийского, международного); – участие в областных мероприятиях по перечню для одаренных детей и ведение «банка одаренных детей» по направленности отдела.	10
	Работа с детьми и молодежью социальных категорий. Охват детей и молодежи: – дети «группы риска» и требующие повышенного внимания; – дети из малообеспеченных семей; – инвалиды;	10

<ul style="list-style-type: none"> – дети и молодежь, состоящие на учете в КДН, ОДН; – опекунские дети; – сироты 	
<p>Организация работы по развитию и привлечение внебюджетных средств:</p> <ul style="list-style-type: none"> – объем привлеченных внебюджетных средств, для развития отдела, (организация дополнительных платных образовательных и иных услуг, привлечение спонсорской помощи); – количество конкурсов грантовой поддержки, в которых принял участие отдел, сумма привлеченных средств; 	10
<p>Организация работы по обеспечению безопасной среды для жизнедеятельности обучающихся:</p> <ul style="list-style-type: none"> – соблюдение правил и норм техники безопасности труда, пожарной безопасности; – соблюдение антитеррористической безопасности, санитарно-гигиенического режима; – сохранение здоровья и отсутствие травматизма детей во время проведения занятий и мероприятий; – отсутствие обоснованных жалоб и заявлений родителей (обучающихся) и лиц их заменяющих, граждан в вышестоящие органы власти (администрация, прокуратура и т.д.) 	5
<p>Создание и обеспечение благоприятного морально-психологического климата в коллективе:</p> <ul style="list-style-type: none"> – поддержка благоприятного морально-психологического климата в коллективе, создание условий для непрерывного повышения квалификации работников, мотивации работников к качественному труду; – отсутствие травматизма работников на рабочем месте 	5
<p>Популяризация деятельности отдела:</p> <ul style="list-style-type: none"> – освещение деятельности отдела через средства массовой информации; – освещение деятельности на сайте учреждения 	10
<p>Применение инновационных технологий в образовательной деятельности и повышение профессионального уровня сотрудников:</p> <ul style="list-style-type: none"> – внедрение инновационных общеразвивающих программ и методов работы с обучающимися; – наличие и реализация целевых программ, проектов, утвержденных в установленном порядке; – количество работников, прошедших курсы, семинары с целью их профессионального роста, участие в конкурсах профессионального мастерства, обучение работников в высших учебных заведениях по специальности 	10
<p>Личный вклад заведующего отделом в развитие МАУ ДО ДДТ:</p> <ul style="list-style-type: none"> – личное участие в профессиональных конкурсах, грантах, проектах, семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях, научные и информационные публикации по вопросам молодежной политики; – наличие наград, благодарностей в отчетный период 	10
Совокупная значимость	100

Главный специалист (в направлении методической работы)		
Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Максимальное кол-во баллов
Образцовое выполнение должностных обязанностей	Результативность участия в городских, областных, Всероссийских мероприятиях	20
	Инициативность труда	30

	Внедрение и использование новых технологий	10
	Личная инициатива	30
	Качественное выполнение плана, отсутствие замечаний	10
Совокупная значимость		100

Педагог дополнительного образования, Инструктор по вождению		
Условия премирования	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Максимальное кол-во баллов
Качественное выполнение муниципального задания	Сохранение контингента-5; Исполнение обязательных программ-5; Безопасность воспитанников (отсутствие травматизма)-5	15
Развитие профессиональных компетенций	Обобщение собственного педагогического опыта (участие в конкурсах профмастерства-5)	20
	Публикации в СМИ, периодических изданиях, сборниках, педагогических сайтах, сайте учреждения, обобщение опыта работы-5	
	Участие в методических объединениях, семинарах, открытых занятиях, педсоветах, мастер-классах -10	
Осуществление инновационной деятельности	Разработка и реализация творческих проектов, направленных на развитие учреждения-10; Использование новых технологий творческого развития -5; Использование современных ИКТ -5	20
Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета)	Пополнение предметно-пространственной среды, эстетичность оформления и благоустройство кабинета-10; Оказание платных услуг-20	30
Исполнительская дисциплина	Ведение документации – 5; Соблюдение сроков предоставления отчетности - 5 Участие в общественной жизни-5	15
Совокупная значимость		100

7. Отдел развития туристско-краеведческой направленности («Станция юных туристов»)

Заведующий отделом

Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Максимальное кол-во баллов
Образцовое выполнение должностных обязанностей	<p>Уровень организации управления и контроля за основной деятельностью:</p> <ul style="list-style-type: none"> – своевременное и качественное предоставление отчетности, информации и иной документации-10%; – сохранение и увеличение контингента детей и молодежи в обособленном подразделении, в том числе в период летней кампании-10%; – качественная организация и проведение массовых мероприятий различного уровня с детьми и молодежью-5%; – эффективное взаимодействие отдела с другими структурными подразделениями и отделами образовательного учреждения и заинтересованными организациями в пределах предоставленных полномочий-5%. 	30
	<p>Результативность работы с обучающимися:</p> <ul style="list-style-type: none"> – результаты участия обучающихся в конкурсах, фестивалях, соревнованиях различного уровня (городского, регионального, всероссийского, международного); – участие в областных мероприятиях по перечню для одаренных детей и ведение «банка одаренных детей» по направленности отдела. 	10
	<p>Работа с детьми и молодежью социальных категорий. Охват детей и молодежи:</p> <ul style="list-style-type: none"> – дети «группы риска» и требующие повышенного внимания; – дети из малообеспеченных семей; – инвалиды; – дети и молодежь, состоящие на учете в КДН, ОДН; – опекунские дети; – сироты 	10
	<p>Организация работы по развитию и привлечение внебюджетных средств:</p> <ul style="list-style-type: none"> – объем привлеченных внебюджетных средств, для развития отдела, (организация дополнительных платных образовательных и иных услуг, привлечение спонсорской помощи); – количество конкурсов грантовой поддержки, в которых принял участие отдел, сумма привлеченных средств; 	10
	<p>Организация работы по обеспечению безопасной среды для жизнедеятельности обучающихся:</p> <ul style="list-style-type: none"> – соблюдение правил и норм техники безопасности труда, пожарной безопасности; – соблюдение антитеррористической безопасности, санитарно-гигиенического режима; – сохранение здоровья и отсутствие травматизма детей во время проведения занятий и мероприятий; – отсутствие обоснованных жалоб и заявлений родителей (обучающихся) и лиц их заменяющих, граждан в вышестоящие органы власти (администрация, прокуратура и т.д.) 	5
	<p>Создание и обеспечение благоприятного морально-психологического климата в коллективе:</p> <ul style="list-style-type: none"> – поддержка благоприятного морально-психологического климата в коллективе, создание условий для непрерывного повышения квалификации работников, мотивации работников к качественному труду; – отсутствие травматизма работников на рабочем месте 	5

Популяризация деятельности отдела: – освещение деятельности отдела через средства массовой информации; – освещение деятельности на сайте учреждения	10
Применение инновационных технологий в образовательной деятельности и повышение профессионального уровня сотрудников: – внедрение инновационных общеразвивающих программ и методов работы с обучающимися; – наличие и реализация целевых программ, проектов, утвержденных в установленном порядке; – количество работников, прошедших курсы, семинары с целью их профессионального роста, участие в конкурсах профессионального мастерства, обучение работников в высших учебных заведениях по специальности	10
Личный вклад заведующего отделом в развитие МАУ ДО ДДТ: – личное участие в профессиональных конкурсах, грантах, проектах, семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях, научные и информационные публикации по вопросам молодежной политики; – наличие наград, благодарностей в отчетный период	10
Совокупная значимость	100

Педагог дополнительного образования		
Условия премирования	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Максимальное кол-во баллов
Качественное выполнение муниципального задания	Сохранение контингента-5; Исполнение обязательных программ-5; Безопасность воспитанников (отсутствие травматизма)-5	15
Развитие профессиональных компетенций	Обобщение собственного педагогического опыта (участие в конкурсах профмастерства-5)	20
	Публикации в СМИ, периодических изданиях, сборниках, педагогических сайтах, сайте учреждения, обобщение опыта работы-5	
	Участие в методических объединениях, семинарах, открытых занятиях, педсоветах, мастер-классах -10	
Осуществление инновационной деятельности	Разработка и реализация творческих проектов, направленных на развитие учреждения-10; Использование новых технологий творческого развития -5; Использование современных ИКТ -5	20
Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление	Пополнение предметно-пространственной среды, эстетичность оформления и благоустройство кабинета-10; Оказание платных услуг-20	30

кабинета)		
Исполнительская дисциплина	Ведение документации – 5; Соблюдение сроков предоставления отчетности - 5 Участие в общественной жизни-5	15
	Совокупная значимость	100

Инструктор- методист		
Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Максимальное кол-во баллов
Образцовое выполнение должностных обязанностей	Выступление на педсовете, конференциях, открытых занятиях	20
	Популяризация деятельности ДДТ в СМИ	20
	Личная инициатива (в т.ч. выполнение важных, срочных заданий)	30
	Качественное выполнение плана работы	30
Совокупная значимость		100

Инструктор по туризму		
Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Максимальное кол-во баллов
Образцовое выполнение должностных обязанностей	Качественное выполнение плана работы, отсутствие замечаний	30
	Личная инициатива (в т.ч. выполнение важных, срочных заданий)	30
	Совершенствование и издание методических материалов	30
	Сохранение контингента	10
Совокупная значимость		100

Главный специалист (в направлении методической работы)		
Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Максимальное кол-во баллов
Образцовое выполнение должностных обязанностей	Результативность участия в городских, областных, Всероссийских мероприятиях	20
	Интенсивность труда	30
	Внедрение и использование новых технологий	10
	Личная инициатива	30
	Качественное выполнение плана, отсутствие замечаний	10
Совокупная значимость		100

Специалист, специалист по работе с молодежью		
Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Максимальное кол-во баллов
Образцовое выполнение должностных обязанностей	Отсутствие обоснованных жалоб от посетителей	20
	Обеспечение уровня исполнительской дисциплины (в том числе своевременное предоставление отчетности, информации, иной документации, выполнение заданий, поручение руководства)	40
	Сохранение количественных и качественных показателей	40
Совокупная значимость		100

8. Отдел развития естественно-научной направленности («Дом природы»)

Заведующий отделом		
Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Максимальное кол-во баллов
Образцовое выполнение должностных обязанностей	Уровень организации управления и контроля за основной деятельностью: – своевременное и качественное предоставление отчетности, информации и иной документации-10%; – сохранение и увеличение контингента детей и молодежи в обособленном подразделении, в том числе в период летней кампании-10%; – качественная организация и проведение массовых мероприятий различного уровня с детьми и молодежью-5%; – эффективное взаимодействие структурного подразделения с другими структурными подразделениями образовательного учреждения и заинтересованными организациями в пределах предоставленных полномочий-5%.	30
	Результативность работы с воспитанниками: – результаты участия обучающихся, воспитанников в конкурсах, фестивалях, соревнованиях различного уровня (городского, регионального, всероссийского, международного); – участие в областных мероприятиях по перечню для одаренных детей и ведение «банка одаренных детей» по направленности СП.	10
	Работа с детьми и молодежью социальных категорий. Охват детей и молодежи: – дети «группы риска» и требующие повышенного внимания;	10

<ul style="list-style-type: none"> – дети из малообеспеченных семей; – инвалиды; – дети и молодежь, состоящие на учете в КДН, ОДН; – опекунские дети; – сироты 	
<p>Организация работы по развитию и привлечение внебюджетных средств:</p> <ul style="list-style-type: none"> – объем привлеченных внебюджетных средств, для развития СП, (организация дополнительных платных образовательных и иных услуг, привлечение спонсорской помощи); – количество конкурсов грантовой поддержки, в которых приняло участие СП, сумма привлеченных средств; 	10
<p>Организация работы по обеспечению безопасной среды для жизнедеятельности воспитанников:</p> <ul style="list-style-type: none"> – соблюдение правил и норм техники безопасности труда, пожарной безопасности; – соблюдение антитеррористической безопасности, санитарно-гигиенического режима; – сохранение здоровья и отсутствие травматизма детей во время проведения занятий и мероприятий; – отсутствие обоснованных жалоб и заявлений родителей (учащихся, воспитанников) и лиц их заменяющих, граждан в вышестоящие органы власти (администрация, прокуратура и т.д.) 	5
<p>Создание и обеспечение благоприятного морально-психологического климата в коллективе:</p> <ul style="list-style-type: none"> – поддержка благоприятного морально-психологического климата в коллективе, создание условий для непрерывного повышения квалификации работников, мотивации работников к качественному труду; – отсутствие травматизма работников на рабочем месте 	5
<p>Популяризация деятельности СП:</p> <ul style="list-style-type: none"> – освещение деятельности структурного подразделения через средства массовой информации; – освещение деятельности на сайте учреждения 	10
<p>Применение инновационных технологий в образовательной деятельности и повышение профессионального уровня сотрудников:</p> <ul style="list-style-type: none"> – внедрение инновационных общеразвивающих программ и методов работы с обучающимися; 	10

	<ul style="list-style-type: none"> – наличие и реализация целевых программ, проектов, утвержденных в установленном порядке; – количество работников прошедших курсы, семинары с целью их профессионального роста, участие в конкурсах профессионального мастерства, обучение работников в высших учебных заведениях по специальности 	
	<p>Личный вклад руководителя СП в развитие МАУ ДО ДДТ:</p> <ul style="list-style-type: none"> – личное участие в профессиональных конкурсах, грантах, проектах, семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях, научные и информационные публикации по вопросам молодежной политики; – наличие наград, благодарностей в отчётный период 	10
Совокупная значимость		100

Педагог дополнительного образования		
Условия премирования	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Максимальное кол-во баллов
Качественное выполнение муниципального задания	<p>Сохранение контингента-5; Исполнение обязательных программ-5; Безопасность воспитанников (отсутствие травматизма)-5</p>	15
Развитие профессиональных компетенций	<p>Обобщение собственного педагогического опыта (участие в конкурсах профмастерства-5) Публикации в СМИ, периодических изданиях, сборниках, педагогических сайтах, сайте учреждения, обобщение опыта работы-5 Участие в методических объединениях, семинарах, открытых занятиях, педсоветах, мастер-классах -10</p>	20
Осуществление инновационной деятельности	<p>Разработка и реализация творческих проектов, направленных на развитие учреждения-10; Использование новых технологий творческого развития -5; Использование современных ИКТ -5</p>	20
Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета)	<p>Пополнение предметно-пространственной среды, эстетичность оформления и благоустройство кабинета-10; Оказание платных услуг-20</p>	30
Исполнительская дисциплина	<p>Ведение документации – 5; Соблюдение сроков предоставления отчетности - 5 Участие в общественной жизни-5</p>	15

	Совокупная значимость	100
--	------------------------------	------------

Специалист по работе с молодежью		
Условия премирования	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Максимальное кол-во баллов
Качественное выполнение муниципального задания	-Качественное выполнение плана работы – 20; -Результативность участия сотрудников и воспитанников в конкурсных мероприятиях – 10; -Разработка и участие в грантах и проектах – 5	35
Развитие профессиональных компетенций	-Выступления на педсоветах, семинарах, конференциях, проведение мастер-классов и т.п. – 10; - Публикации деятельности ДДТ в СМИ, периодических изданиях, сборниках, педагогических сайтах, сайте учреждения, обобщение опыта работы – 10.	20
Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета)	-Подготовка методических материалов к изданию и их совершенствование – 10; - Пополнение предметно пространственной среды – 10.	20
Исполнительская дисциплина	-Личная инициатива – 10; -Участие в общественной жизни – 5; - Отсутствие замечаний – 10.	25
	Совокупная значимость	100

Зоотехник		
Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Максимальное кол-во баллов
Образцовое выполнение должностных обязанностей	Личная инициатива	30
	Отсутствие замечаний	20
	Содержание участка в соответствии с требованиями СанПин, качественная уборка помещений	50
Совокупная значимость		100

9. Отдел развития физкультурно-спортивной направленности (Скейт-парк «Максимум»)

Заведующий отделом		
Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Максимальное кол-во баллов
Образцовое выполнение должностных обязанностей	<p>Уровень организации управления и контроля за основной деятельностью:</p> <ul style="list-style-type: none"> – своевременное и качественное предоставление отчетности, информации и иной документации-10%; – сохранение и увеличение контингента детей и молодежи в обособленном подразделении, в том числе в период летней кампании-10%; – качественная организация и проведение массовых мероприятий различного уровня с детьми и молодежью-5%; – эффективное взаимодействие структурного подразделения с другими структурными подразделениями образовательного учреждения и заинтересованными организациями в пределах предоставленных полномочий-5%. 	30
	<p>Результативность работы с воспитанниками:</p> <ul style="list-style-type: none"> – результаты участия обучающихся, воспитанников в конкурсах, фестивалях, соревнованиях различного уровня (городского, регионального, всероссийского, международного); – участие в областных мероприятиях по перечню для одаренных детей и ведение «банка одаренных детей» по направленности СП. 	10
	<p>Работа с детьми и молодежью социальных категорий. Охват детей и молодежи:</p> <ul style="list-style-type: none"> – дети «группы риска» и требующие повышенного внимания; – дети из малообеспеченных семей; – инвалиды; – дети и молодежь, состоящие на учете в КДН, ОДН; – опекунские дети; – сироты 	10
	<p>Организация работы по развитию и привлечение внебюджетных средств:</p> <ul style="list-style-type: none"> – объем привлеченных внебюджетных средств, для развития СП, (организация дополнительных платных образовательных и иных услуг, привлечение спонсорской помощи); – количество конкурсов грантовой поддержки, в которых приняло участие СП, сумма привлеченных средств; 	10

<p>Организация работы по обеспечению безопасной среды для жизнедеятельности воспитанников:</p> <ul style="list-style-type: none"> – соблюдение правил и норм техники безопасности труда, пожарной безопасности; – соблюдение антитеррористической безопасности, санитарно-гигиенического режима; – сохранение здоровья и отсутствие травматизма детей во время проведения занятий и мероприятий; – отсутствие обоснованных жалоб и заявлений родителей (учащихся, воспитанников) и лиц их заменяющих, граждан в вышестоящие органы власти (администрация, прокуратура и т.д.) 	5
<p>Создание и обеспечение благоприятного морально-психологического климата в коллективе:</p> <ul style="list-style-type: none"> – поддержка благоприятного морально-психологического климата в коллективе, создание условий для непрерывного повышения квалификации работников, мотивации работников к качественному труду; – отсутствие травматизма работников на рабочем месте 	5
<p>Популяризация деятельности СП:</p> <ul style="list-style-type: none"> – освещение деятельности структурного подразделения через средства массовой информации; – освещение деятельности на сайте учреждения 	10
<p>Применение инновационных технологий в образовательной деятельности и повышение профессионального уровня сотрудников:</p> <ul style="list-style-type: none"> – внедрение инновационных общеразвивающих программ и методов работы с обучающимися; – наличие и реализация целевых программ, проектов, утвержденных в установленном порядке; – количество работников прошедших курсы, семинары с целью их профессионального роста, участие в конкурсах профессионального мастерства, обучение работников в высших учебных заведениях по специальности 	10
<p>Личный вклад руководителя СП в развитие МАУ ДО ДДТ:</p> <ul style="list-style-type: none"> – личное участие в профессиональных конкурсах, грантах, проектах, семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях, научные и информационные публикации по вопросам молодежной политики; – наличие наград, благодарностей в отчетный период 	10
Совокупная значимость	100

Педагог дополнительного образования		
Условия премирования	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Максимальное кол-во баллов
Качественное выполнение муниципального задания	Сохранение контингента-5; Исполнение обязательных программ-5; Безопасность воспитанников (отсутствие травматизма)-5	15
Развитие профессиональных компетенций	Обобщение собственного педагогического опыта (участие в конкурсах профмастерства-5) Публикации в СМИ, периодических изданиях, сборниках, педагогических сайтах, сайте учреждения, обобщение опыта работы-5 Участие в методических объединениях, семинарах, открытых занятиях, педсоветах, мастер-классах -10	20
Осуществление инновационной деятельности	Разработка и реализация творческих проектов, направленных на развитие учреждения-10; Использование новых технологий творческого развития -5; Использование современных ИКТ -5	20
Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета)	Пополнение предметно-пространственной среды, эстетичность оформления и благоустройство кабинета-10; Оказание платных услуг-20	30
Исполнительская дисциплина	Ведение документации – 5; Соблюдение сроков предоставления отчетности - 5 Участие в общественной жизни-5	15
	Совокупная значимость	100

Инструктор по спорту (скейтбординг), Инструктор по спорту (BMX)		
Условия премирования	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Максимальное кол-во баллов
Качественное выполнение муниципального задания	Сохранение контингента-5; Исполнение обязательных программ-5; Безопасность участников физкультурно-оздоровительной деятельности (отсутствие травматизма)-5	15

Развитие профессиональных компетенций	Выступление на семинарах, конференциях, проведение мастер-классов и т.п.-10; Публикации в СМИ, периодических изданиях, сборниках, сайте учреждения, обобщение опыта работы-10	20
Осуществление инновационной деятельности	Разработка и реализация творческих проектов-10; Использование новых физкультурно-оздоровительных технологий -5; Использование современных ИКТ, технических средств обучения-5	20
Создание элементов образовательной инфраструктуры	Пополнение предметно-пространственной среды, эстетичность оформления и благоустройство кабинета-10; Привлечение внебюджетных средств (оказание платных услуг)-20	30
Исполнительская дисциплина	Личная инициатива-10 Участие в общественной жизни-5	15
Совокупная значимость		100

Звукооператор		
Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Максимальное кол-во баллов
Образцовое выполнение должностных обязанностей	Отсутствие жалоб и замечаний со стороны участников физкультурно-оздоровительной деятельности, обучающихся, воспитанников, их родителей (законных представителей), работников на неправомерные действия	30
	Содержание закрепленного участка, рабочей зоны в соответствии с требованиями СанПиНа	50
	Личная инициатива	20
Совокупная значимость		100

Фельдшер		
Условия премирования	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Максимальное кол-во баллов
Качественное выполнение муниципального задания	Безопасность участников физкультурно-оздоровительной деятельности (отсутствие травматизма)	20

Развитие профессиональных компетенций	Повышение профессиональной квалификации, проведение профилактических, противоэпидемиологических мероприятий, санитарно-гигиенического просвещения и т.п.	15
	Отсутствие жалоб и замечаний со стороны обучающихся, воспитанников, их родителей (законных представителей), работников на неправомерные действия	20
	Обеспечение инфекционной безопасности (соблюдение правил санитарно-гигиенического и противоэпидемиологического режима)	30
Исполнительская дисциплина	Личная инициатива -5; Участие в общественной жизни-5	15
Совокупная значимость		100